

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

equiHS



ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

EQUI: EMPLOYMENT – QUALIFICATION – INNOVATION
AM INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN

L&R SOZIALFORSCHUNG



EVALUIERUNG EUROPÄISCHER
SOZIALFONDS 2000-2006
ZIEL 3 • ÖSTERREICH

PROGRAMMSCHWERPUNKT 4
AUS DER SICHT DER TEILNEHMENDEN
BESCHÄFTIGTEN UND BETRIEBE

FERDINAND LECHNER, NICOLE NEMECEK,
ANDREAS RIESENFELDER (L&R SOZIAL-
FORSCHUNG), ANDREA PÖSCHL (WIFO)

Februar 2005

Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 • Österreich

Programmschwerpunkt 4 aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe

**Ferdinand Lechner, Nicole Nemecek,
Andreas Riesenfelder (L&R Sozialforschung),
Andrea Pöschl (WIFO)**

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und
Arbeit, kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Gesamtkoordination: Hedwig Lutz, Helmut Mahringer (WIFO)

Wissenschaftliche Assistenz: Julia Hudritsch

Februar 2005

Programmschwerpunkt 4 aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe

1 Einleitung	3
2 Programmschwerpunkt 4 im Überblick	7
2.1 <i>Struktur der TeilnehmerInnen und Betriebe</i>	7
TeilnehmerInnen	7
Beschäftigungssituation der TeilnehmerInnen vor und nach der Maßnahme	8
Betriebe	8
2.2 <i>Weiterbildungssituation</i>	10
Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	10
Betriebliche Weiterbildungspraxis	11
2.3 <i>Qualifikationsbedarf</i>	11
Qualifikationsbedarfsermittlung	11
Betriebliche Ziele der Qualifizierungen	12
2.4 <i>Zugang zur Maßnahme</i>	12
2.5 <i>Maßnahmenbesuch</i>	12
2.6 <i>Nutzen der Maßnahme</i>	14
2.7 <i>Resümee</i>	15
3 Betriebliche Weiterbildung aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten	19
3.1 <i>Struktur der befragten TeilnehmerInnen</i>	19
Beschäftigungssituation vor der Qualifizierungsmaßnahme	20
Beschäftigungssituation nach der Qualifizierungsmaßnahme	21
3.2 <i>Weiterbildungssituation</i>	22
Bisherige Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	22
Betriebliche Weiterbildungspraxis aus der Sicht der Beschäftigten	23
3.3 <i>Zugang zur Maßnahme</i>	23
3.4 <i>Maßnahmenbesuch</i>	25
Maßnahmeninhalte	25
Rahmenbedingungen des Maßnahmenbesuchs	27
Bewertung der Maßnahme	29
3.5 <i>Nutzen der Maßnahme</i>	31
Verwertbarkeit des Erlernten	34
Brutto- und Netto-Effekte der Maßnahme	34
Weiterbildungsbeteiligung und Mitnahmeeffekte	38
3.6 <i>Weiterbildungsperspektiven nach der Maßnahme</i>	38
3.7 <i>Resümee</i>	39
4 Betriebliche Weiterbildung aus der Sicht der geförderten Betriebe	41
4.1 <i>Struktur der befragten Betriebe</i>	41
4.2 <i>Qualifikationsbedarf</i>	42

Qualifikationsbedarfsermittlung	42
Weiterbildungsplan	43
Qualifizierungsberatung	48
Betriebliche Ziele der Qualifizierungen	51
4.3 Betriebliche Weiterbildungspraxis	52
Betriebliche Weiterbildungspraxis und Personalentwicklung	52
WeiterbildungsanbieterInnen	54
Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen	55
4.4 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	56
Frauen (generell)	56
ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren	58
Unqualifizierte ArbeitnehmerInnen	60
4.5 Resümee	62
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	67
Anhang	71
A Tabellenanhang	71
B Stichprobendesign	98
C Fragenkatalog Beschäftigte	
D Fragenkatalog Betriebe	

Programmschwerpunkt 4 aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe

1 Einleitung

Um die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Schwerpunkt-4-geförderten Betrieben eingehend untersuchen zu können, wurden im Rahmen der begleitenden Evaluierung des österreichischen Ziel-3-Programms 2000 – 2006 teilnehmende Beschäftigte und Betriebe befragt. Im vorliegenden Bericht finden sich die Ergebnisse dieser Untersuchung.

Technologische, politische und ökonomische Entwicklungen erfordern kontinuierliche Neuorientierungen auf Seiten der Unternehmen wie auf Seiten der Arbeitskräfte. Als ein wesentlicher Faktor zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist dabei die strategisch geplante Anpassung der Qualifikationen von MitarbeiterInnen an veränderte wirtschaftliche Bedingungen zu sehen.

Schwerpunkt 4 im Rahmen des österreichischen Ziel-3-Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) zielt darauf ab, diese Anpassungsprozesse durch Kostenentlastungen für Unternehmen zu unterstützen. Die Unternehmen sollen einen Anreiz erhalten, ihre Beschäftigten im Rahmen von längerfristigen Qualifizierungsplänen weiterzubilden.

Neben diesem wachstumsorientierten Aspekt einer Erhöhung der Flexibilität im Wirtschaftsgefüge wird mit der Schwerpunkt-4-Förderung ein verteilungs- und arbeitsmarktpolitisches Ziel verfolgt: Einzelne Gruppen von Arbeitskräften haben unterschiedliche Zugangschancen zu Qualifizierungsmaßnahmen und sind auch ungleichen Arbeitslosigkeitsrisiken ausgesetzt. Dem soll die Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen entgegenwirken, indem sie konzentriert für die Beschäftigungssicherung von Personen eingesetzt wird, die vermehrt von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Vom ESF und AMS werden je ein Drittel der Kosten dieser **Qualifizierungsmaßnahmen** übernommen. Die Betriebe erhalten Förderungen für drei Typen von Qualifizierungsprojekten:

- für Schulungen im Rahmen von Job-Rotation-Projekten oder
- im Rahmen überbetrieblicher Qualifizierungsverbünde sowie
- für sonstige Qualifizierungsteilnahmen von Beschäftigten im betrieblichen Weiterbildungskontext.

Zu den förderbaren Zielgruppen des Schwerpunkts 4 zählen niedrig Qualifizierte, ältere ArbeitnehmerInnen sowie generell Frauen. Ältere und gering Qualifizierte weisen deutlich höhere Risiken lang andauernder Arbeitslosigkeit auf und sind in erheblich geringerem Ausmaß in Weiterbildungsmaßnahmen integriert. Die Förderungen zielen auf eine Erhöhung ihrer Weiterbildungsbeteiligung. Die Schwerpunktsetzung zugunsten von Frauen basiert auf den Erfahrungen der letzten ESF-Programmperiode, in der sich eine Benachteiligung von Frauen im Zugang zu geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte herauskristallisiert hatte, und zwar sowohl hinsichtlich der Zahl der Teilnahmen, als auch der Dauer und der aufgewendeten Mittel.

Die Kosten der „**Qualifizierungsberatung** für Betriebe“ werden für Unternehmen bis zu 50 MitarbeiterInnen vollständig von AMS und ESF übernommen, für größere Betriebe nur dann, wenn die Beratung in Zusammenhang mit Qualifizierungsverbänden und Job-Rotation Projekten erfolgt. Die Beratungsleistung setzt an den Problemen kleiner Betriebe in der Durchführung einer strategischen Qualifizierungsplanung an. Durch die Beratung sollen die Unternehmen im ersten Schritt Klarheit über die strategisch sinnvolle Ausrichtung der Weiterbildungsaktivitäten gewinnen. Im zweiten Schritt wird der daraus resultierende Qualifikationsbedarf für MitarbeiterInnen abgeleitet und in einem Weiterbildungsplan festgehalten.

Da für die Vergabe der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte die Vorlage eines betrieblichen **Qualifizierungsplans** erforderlich ist, bietet die Qualifizierungsberatung eine Unterstützung jener Betriebe, für welche die Erstellung einer Qualifizierungsplanung ein Hindernis für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte darstellt. Da die Planung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten vor allem bei Klein- und Mittelbetriebe oft eine sehr geringe Rolle spielt, soll hier ein Anreiz geschaffen werden.

Die vorliegende Untersuchung beinhaltet eine umfassende Darstellung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den Schwerpunkt-4-geförderten Betrieben: zum einen aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten, zum anderen aus der Sicht der Betriebe. Abschnitt 2 gibt einen Überblick über die Hauptergebnisse der Schwerpunkt-4-Befragungen.

In Abschnitt 3 werden zunächst die Resultate der Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Qualifizierungsmaßnahme für Beschäftigte absolvierten, analysiert. Dabei wird auf die Zusammensetzung der befragten TeilnehmerInnen im Vergleich zur Gesamtheit aller Geförderten eingegangen, sowie ihre Beschäftigungssituation vor und nach der Weiterbildung betrachtet (Abschnitt 3.1). Das Bild, welches die befragten MitarbeiterInnen von der Weiterbildungssituation im Betrieb, abgesehen von der Schwerpunkt-4-Förderung, haben, ist in Abschnitt 3.2 dargestellt. Abschnitt 3.3 behandelt Aspekte des Maßnahmenzugangs (wie Eigeninitiative, Freiwilligkeit etc.), Abschnitt 3.4 den Maßnahmenbesuch, d.h. die eigentliche Weiterbildung selbst, und das Urteil der TeilnehmerInnen hinsichtlich verschiedener qualitativer Maßnahmenkomponenten. In ‚3.5 Nutzen der Maßnahme‘ folgt eine ausführliche Untersuchung der Maßnahmenwirkung aus der Sicht der TeilnehmerInnen, wobei zwischen Brutto- und Nettoeffekten unterschieden wird und auch Mitnahmeeffekte betrachtet werden. Nach einer kurzen Darstellung der Weiterbildungsperspektiven nach der Teilnahme (Abschnitt 3.6) endet die Analyse der ArbeitnehmerInnenbefragung zum Programmschwerpunkt 4 mit einem Resümee, in welchem die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst sind (Abschnitt 3.7).

Die Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten aus der Sicht der geförderten Betriebe (Abschnitt 4) umfasst sowohl eine Beschreibung der Qualifikationsbedarfsermittlung als auch die Umsetzung der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen. Weiters wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Förderungen die betrieblichen Qualifizierungsaktivitäten beeinflussen. Dieser betriebsbezogene Teil der Studie gliedert sich in folgende Abschnitte: 4.1 beschreibt die Merkmale der befragten Betriebe; 4.2 behandelt die betriebliche Qualifikationsbedarfsermittlung und Weiterbildungsplanung sowie die dafür beanspruchte Qualifizierungsberatung; 4.3 geht auf die Verwirklichung der Weiterbildungsaktivitäten im

Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung und die Wahl der WeiterbildungsanbieterInnen ein; 4.4 beleuchtet die Integration der drei Zielgruppen des Schwerpunkts 4 in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen; 4.5 fasst die wesentlichen Ergebnisse der Betriebsbefragung zusammen.

2 Programmschwerpunkt 4 im Überblick

2.1 Struktur der TeilnehmerInnen und Betriebe

Die Struktur der befragten TeilnehmerInnen und Betriebe ist repräsentativ für die Zusammensetzung der Grundgesamtheit der Geförderten im Programmjahr 2002. Der Grad der Zielgruppenerreichung im Schwerpunkt 4 wird im Rahmen der begleitenden Evaluierung anhand der Umsetzungsdaten aus dem Datawarehouse (DWH) des Arbeitsmarktservice untersucht und in eigenen Evaluierungsberichten zur Umsetzung und Zielgruppenerreichung von Ziel 3 beschrieben. Für die Programmlaufzeit bis Jahresende 2002 findet sich in der Halbzeitbewertung eine ausführliche Analyse der Zielgruppenerfassung: Gelungen ist die Einbeziehung von Betrieben mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen, von ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre und von Frauen. Die Einbeziehung von Kleinstbetrieben sowie von niedrig qualifizierten Beschäftigten wurde hingegen in geringerem Umfang verwirklicht. Vor allem bei sehr kleinen Betrieben sind die Zugangsbarrieren, aufgrund von Kapazitätsproblemen schwer auf Beschäftigte während Qualifizierungen verzichten zu können und über ein geringeres Potenzial für eine vorausblickende Weiterbildungsplanung zu verfügen, ausgeprägt. Das geringe Ausbildungsniveau ist ein wesentliches Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildungen. Die Weiterbildungsquote gering qualifizierter Beschäftigter liegt deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil der Personen in Weiterbildung an Österreichs Beschäftigten (2,1% vs. 7,9% laut Arbeitskräfteerhebung 1999¹).

Fehlende Ausbildungsabschlüssen erschweren den Einstieg in aufbauende Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem verringern instabilere Beschäftigungskarrieren den Anreiz für Betriebe, in die Weiterbildung ungelernter Arbeitskräfte zu investieren. Dennoch setzten die Förderungen des Schwerpunkts 4 Akzente für einen erleichterten Weiterbildungszugang niedrig Qualifizierter: mit 7,5% lag ihr Teilnahmeanteil an den geförderten Maßnahmen über der generellen Weiterbildungsbeteiligung unselbständiger Beschäftigter mit maximal Pflichtschulabschluss in Österreich (4,4% laut Arbeitskräfteerhebung 1999).

TeilnehmerInnen

Die Schwerpunktsetzung zugunsten von Frauen wirkte sich bei der Programmumsetzung in einem Anteil an den Förderungen von 83% aus. Dementsprechend zählte auch der Großteil der Befragten zur Zielgruppe der Frauen. Denn in der Programmumsetzung bewirkte der Förderstatus von Frauen gegenüber der vorangegangenen Programmperiode eine starke Verlagerung der Qualifizierungsförderung zu weiblichen Beschäftigten. In Hinblick auf die drei Zielgruppen verteilten sich die 756 befragten Personen auf folgende Weise: 71% der Befragten waren Frauen, bei 33% der Befragten handelte es sich um ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahre und 12% der Befragten gehörten zur Gruppe gering qualifizierter MitarbeiterInnen (mit maximal Pflichtschulabschluss).

¹ Berechnungen des WIFO auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 1999. Lutz et al. (Dezember 2003) „Evaluierung Europäischer Sozialfonds 2000-2006 Ziel 3 Österreich: Halbzeitbewertung (Sammlung vorliegender Evaluierungsergebnisse)“, Übersicht 4.1.

An innovativen Projektformen wie Qualifizierungsverbänden (und Job-Rotation-Projekten) nahmen etwas mehr als ein Viertel der befragten MitarbeiterInnen teil. 72% der Interviewten absolvierten sonstige herkömmliche Qualifizierungsmaßnahmen.

Beschäftigungssituation der TeilnehmerInnen vor und nach der Maßnahme

Mit knapp 40% wurden im Rahmen von Schwerpunkt 4 im beträchtlichen Ausmaß solche MitarbeiterInnen weiterqualifiziert, deren Dienstverhältnis im Betrieb nicht über zwei Jahre hinausreichte. Der Anteil jener, die maximal ein Jahr in dem – geförderten – Unternehmen tätig waren, lag bei über 25%. Insbesondere von Frauen dauerte das Dienstverhältnis häufig nicht länger als 12 Monate: Nahezu ein Drittel der weiblichen Befragten war erst längstens ein Jahr im geförderten Betrieb beschäftigt.

BerufsanfängerInnen mit maximal zwei Jahren Arbeitserfahrung stellten hingegen eine sehr kleine Gruppe unter den Befragten dar. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen waren rund 40% bereits 16 bis 30 Jahre berufstätig.

Von den Männern – auch von den Männern ab 45 Jahren – besuchten vor allem stabil beschäftigte Arbeitskräfte die Weiterbildungsmaßnahmen. Nur 16% der befragten Männer waren vor der Qualifizierungsmaßnahme nicht länger als zwölf Monate im Betrieb beschäftigt, ein Viertel nicht länger als zwei Jahre.

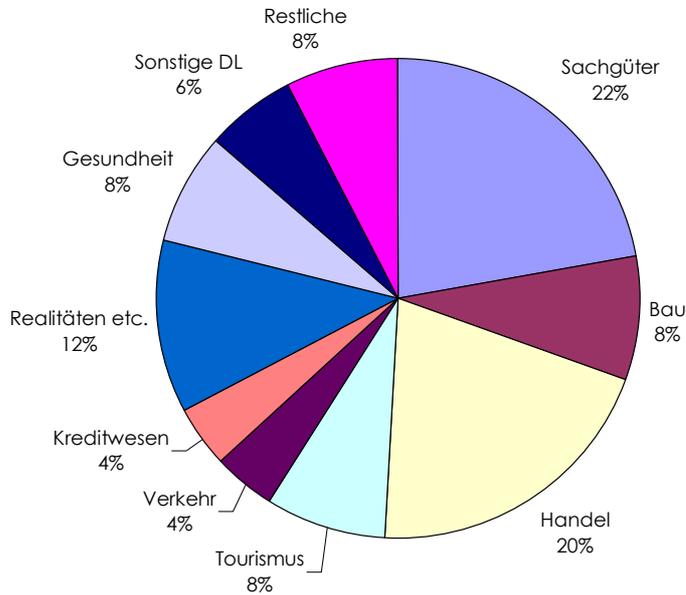
Zum Befragungszeitpunkt (Jahresbeginn 2004) waren 88% der befragten TeilnehmerInnen an geförderten Weiterbildungen im Jahr 2002 nach wie vor, ohne Unterbrechung in Beschäftigung; 80% waren noch immer in dem Betrieb, in dem sie die Weiterbildung erhielten, beschäftigt. Auch nach der Qualifizierungsmaßnahme lag der Grad der Betriebsbindung von Männern über jenem von Frauen: 84% der befragten Männer waren nach wie vor im selben Betrieb tätig, aber nur 78% der Frauen.

In der Altersgruppe unter 25 Jahren waren lediglich zwei Drittel der (bedingt durch die Struktur der Geförderten, nahezu ausschließlich weiblichen) Befragten nach wie vor beim selben Betrieb beschäftigt. Die jugendlichen TeilnehmerInnen wiesen damit den geringsten Grad der Betriebsbindung und darüber hinaus auch die geringste Beschäftigungsstabilität auf – nur rund 83% der Unter-25-Jährigen waren nach der Maßnahme ununterbrochen erwerbstätig.

Betriebe

Da die Struktur der 640 befragten Betriebe repräsentativ für die Zusammensetzung der Grundgesamtheit der geförderten Betriebe war, stellten die Wirtschaftsbereiche „Sachgütererzeugung“ und „Handel“ die höchsten Anteile unter den befragten Betrieben (siehe Abbildung 1). Überdurchschnittlich häufig waren die Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten in der Sachgüterproduktion tätig, die Betriebe mit weniger als 10 MitarbeiterInnen dagegen im Wirtschaftsbereich „Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen“.

Abbildung 1: Branchenstruktur der befragten Betriebe



Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

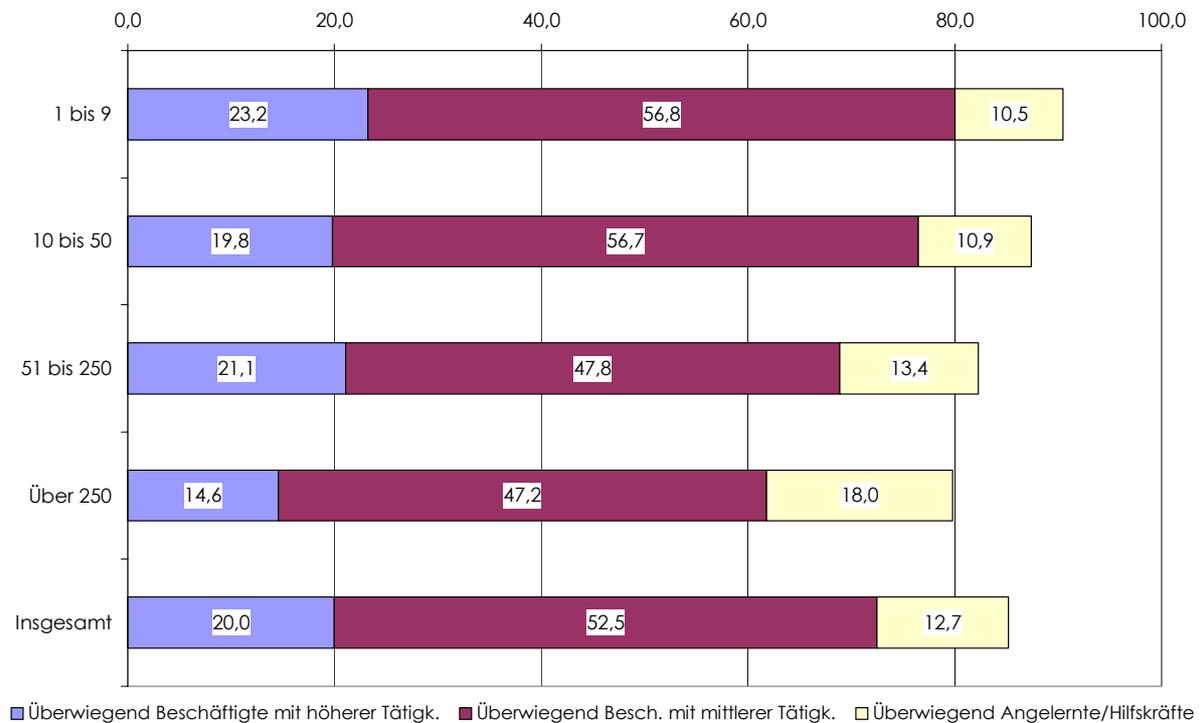
Knapp 40% der befragten Unternehmen beschäftigten zwischen 10 und 50 MitarbeiterInnen, und etwa ein Drittel der Betrieb zwischen 51 und 250 MitarbeiterInnen. Kleinst- (1 bis 9 MitarbeiterInnen) und Großbetriebe (über 250 MitarbeiterInnen) waren mit ähnlichen Anteilen von 14,8% bzw. 13,9% vertreten.

In der Zusammensetzung ihrer MitarbeiterInnen nach deren Tätigkeit (höher, mittel oder angelernt) wichen die Betriebe der unterschiedlichen Größenkategorien deutlich voneinander ab (siehe Abbildung 2). Während 23% der Kleinstbetriebe überwiegend² ArbeitnehmerInnen mit höheren Tätigkeiten beschäftigten und nur in 10,5% der Kleinstbetriebe Angelernte und Hilfskräfte die betriebliche Beschäftigungsstruktur dominierten, wiesen von den Großbetrieben 18% vorwiegend un- bzw. angelerntes Personal auf.

Insgesamt beschäftigten 72,5% der befragten Betriebe überwiegend MitarbeiterInnen mit mittleren oder höheren Tätigkeiten.

² Als Betriebe, die überwiegend MitarbeiterInnen mit höheren Tätigkeiten beschäftigen, wurden jene mit einem Anteil dieser Beschäftigtengruppe von mehr als 50% an der gesamten Belegschaft definiert. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die mittlere Tätigkeiten ausüben, sowie für die un- bzw. angelernten Hilfskräfte.

Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur der befragten Betriebe in % differenziert nach Betriebsgröße (Zahl der MitarbeiterInnen)



Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

2.2 Weiterbildungssituation

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die Auswertungen der TeilnehmerInnenbefragung ergaben signifikante Zusammenhänge zwischen der bisherigen Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungen (vor der Schwerpunkt-4-Maßnahme) und dem Geschlecht sowie dem Bildungsniveau der geförderten Beschäftigten. Im Durchschnitt waren 56% der Befragten bereits zuvor in betriebliche Qualifizierungen eingebunden, Männer häufiger als Frauen.

Die Befragungsergebnisse bestätigten das Weiterbildungsgefälle zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund. PflichtschulabsolventInnen hatten am seltensten an bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen partizipiert, AkademikerInnen am häufigsten. Unter den befragten Frauen waren allerdings jene mit abgeschlossener Lehre mit 44% sogar weniger involviert als Teilnehmerinnen ohne Berufsausbildung (50%).

Auch die Interviews mit den geförderten Betrieben führten zu dem Ergebnis einer deutlich geringeren Weiterbildungsintegration unqualifizierter ArbeitnehmerInnen – selbst bei Berücksichtigung der im Rahmen von Schwerpunkt 4 geförderten Qualifizierungsmaßnahmen. Über ein Drittel der Unternehmen investierte nicht in die Weiterbildung ihrer unqualifizierten MitarbeiterInnen. Für die Zielgruppe der MitarbeiterInnen ab 45 Jahren betrug der Anteil jener

Betriebe, die keine ihrer Arbeitskräfte dieses Alters weiterbildeten, 15%. Praktisch alle befragten Betriebe integrierten hingegen die bei ihnen beschäftigten Frauen in Qualifizierungsaktivitäten.

Betriebliche Weiterbildungspraxis

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe (85%) gab an, ihre Beschäftigten nicht nur einmalig, sondern regelmäßig in ihre Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen und dazu MitarbeiterInnengepräche für die Qualifizierungs- und Karriereplanung zu führen. In etwas mehr als der Hälfte aller befragten Betriebe traf dies auf alle ArbeitnehmerInnen zu.

Die Auswertungen der TeilnehmerInnenbefragung scheinen dies zu bestätigen. Nach Ansicht von rund 80% der Geförderten bietet der jeweilige Betrieb regelmäßige Weiterbildungen für seine MitarbeiterInnen an. 70% der befragten TeilnehmerInnen meinten, dies gelte generell für alle Beschäftigtenkategorien (qualifizierte und unqualifizierte Tätigkeiten).

Dass der Umsetzungserfolg ihrer Weiterbildungsmaßnahmen systematisch überprüft wird, bestätigten drei Viertel der interviewten Betriebe.

2.3 Qualifikationsbedarf

Qualifikationsbedarfsermittlung

Die Regelmäßigkeit der Weiterbildungsaktivitäten ist nur ein Aspekt des betrieblichen Qualifizierungsverhaltens. Als weitere nicht minder wichtige Frage stellt sich, wie analytisch und vorausschauend die Unternehmen bei der Feststellung der Qualifizierungserfordernisse und der Weiterbildungsplanung vorgehen.

Hier zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung folgendes Bild: Den Weiterbildungsbedarf einzelner MitarbeiterInnen analysierten nahezu 80% der Betriebe. Eine Qualifikationsbedarfsanalyse für den gesamten Betrieb erstellten nur noch rund 55% der befragten Unternehmen. Über einen schriftlich festgelegten Weiterbildungsplan verfügten schließlich nach eigenen Angaben lediglich 44% der Betriebe.

Auf allen genannten Ebenen der Qualifizierungsplanung bestand ein deutliches Gefälle zwischen Groß- und Kleinunternehmen. Je höher die Beschäftigtenanzahl umso systematischer und strategischer ging der Betrieb mit dem Thema Weiterbildung um.

Von den befragten TeilnehmerInnen war etwa ein Drittel nicht informiert, ob ein Weiterbildungsplan besteht, ein weiteres Viertel ging davon aus, dass es keinen gibt. Diese Zahlen passen in das bei der Betriebsbefragung gewonnene Bild, wonach in 55% der Betriebe kein Weiterbildungsplan existierte.

Von den Unternehmen, in denen ein Weiterbildungsplan vorhanden war, erstellten 43% diesen u.a. deshalb, um die Förderung für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu erhalten. Gut gelungen ist das Vorhaben, mithilfe des Programmschwerpunkts 4 vor allem für kleinere Betriebe Anreize zu bildungsplanerischen Aktivitäten zu schaffen. Denn mit 54% wurden überdurchschnittlich viele Betriebe mit maximal 50 Beschäftigten durch die Schwerpunkt-4-Förderungen motiviert, einen Weiterbildungsplan zu entwickeln.

Für die Erstellung des Weiterbildungsplans nahm jeder vierte Betrieb eine Beratung in Anspruch. In zwei Drittel der Fälle wurde die Qualifizierungsberatung von AMS und ESF gefördert.

Trotz der weiten Verbreitung regelmäßiger MitarbeiterInnengespräche zu Weiterbildungs- und Karriereplanung zu führen, wirkten in weniger als jedem zweiten Betrieb ArbeitnehmerInnen ohne Leitungsfunktion an der Erstellung des Weiterbildungsplans mit. Hier bestünde noch ein relativ großer Spielraum, um die Wünsche der MitarbeiterInnen nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch bei der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen.

Betriebliche Ziele der Qualifizierungen

Der Qualifizierungsbedarf in den Betrieben ergab sich in erster Linie infolge von Änderungen im Computersystem sowie infolge innerbetrieblicher Neustrukturierungen und karrierebedingter Positionswechsel von MitarbeiterInnen. Ziele wie das Einführen neuer Produktionstechnologien, das Erschließen neuer Märkte oder ein angemessenes Reagieren auf Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen wurden hingegen seltener verfolgt. Gemein haben alle angestrebten Qualifizierungsziele den ausgesprochen hohen Grad (von deutlich mehr als 90%), mit dem die Betriebe ihre Erwartungen an die Weiterbildungen erfüllt sahen.

2.4 Zugang zur Maßnahme

Die Initiative zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme stammte meist von der Geschäftsführung. Die Qualifizierungsteilnahme erfolgte dennoch auf freiwilliger Basis. Insgesamt wurden knapp 8% der Geförderten zum Besuch der Weiterbildung gedrängt.

Mit 40% der ArbeitnehmerInnen wurde aber auch ein beträchtlicher Teil der Befragten selbst aktiv, um die Weiterbildung besuchen zu können. Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsbeteiligung aufgrund eigener Initiative lag dabei für Frauen signifikant über der Wahrscheinlichkeit für Männer; die für AbsolventInnen einer höheren Schule über jener für gering qualifizierte Beschäftigte.

2.5 Maßnahmenbesuch

Am häufigsten besuchten die befragten TeilnehmerInnen Qualifizierungen, die Inhalte wie persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining, Gesprächsführung, Präsentationstechnik u. ä. vermittelten. In mehr als der Hälfte der absolvierten Maßnahmen wurden – unter anderem – diese Inhalte behandelt. Ebenfalls weit verbreitet, mit jeweils rund 30% an den besuchten Maßnahmen, waren Trainingsinhalte auf den Gebieten ‚Persönliche Dienstleistungen, Verkehr und Sicherheit‘, ‚Verkauf und Marketing‘ sowie ‚EDV und Informationstechnologien‘. Während bei den Frauen die Dienstleistungsschulungen den zweithäufigsten Maßnahmeninhalt darstellten, waren es bei den Männern EDV-Anwendungen. Deutliche Unterschiede in der Beteiligung von Personen mit verschiedenen Ausbildungsabschlüssen zeigen sich bei den Weiterbildungsmaßnahmen zum Themenbereich

Gesundheit. 40% der PflichtschulabsolventInnen aber lediglich 14% der Befragten mit einem mittleren Schulabschluss oder darüber nahmen an Kursen dieses Inhalts teil.

Durchschnittlich absolvierten die befragten TeilnehmerInnen eine Weiterbildung im Umfang von 38,5 Stunden. Bedeutend höher war die Maßnahmendauer in den Job-Rotation-Projekten, sie lag im Mittel bei 90 Stunden. Zudem besuchten jene Personen, die aufgrund ihrer eigenen Initiative, in die Maßnahme gelangten, längere Weiterbildungen (im Durchschnitt 52,5 Stunden).

64% der TeilnehmerInnen wurde die in der Weiterbildung verbrachte Zeit vollständig als Arbeitszeit angerechnet. Weitere 8% konnten die Hälfte der Qualifizierung in ihrer Arbeitszeit absolvieren. Knapp ein Viertel der Geförderten musste die gesamte Maßnahme in ihrer Freizeit besuchen, obwohl die meisten geförderten Betriebe die Qualifizierungsteilnahmen ihrer MitarbeiterInnen somit höher bewerteten als den von ihnen übernommenen ungeförderten Kurskostenanteil plus den Lohnkosten der TeilnehmerInnen für die Zeit des Maßnahmenbesuchs. Gerade niedriger qualifizierten ArbeitnehmerInnen, deren Weiterbildungszugang ohnehin eingeschränkt ist, absolvierten die Maßnahme deutlich öfter außerhalb der Arbeitszeit (31% der PflichtschulabsolventInnen). Demgegenüber zählte die Weiterbildung bei höher qualifizierten Beschäftigten trotz höherer Lohnkosten überdurchschnittlich häufig als Arbeitszeit.

Von den Betrieben gaben nur 55% an, ihren unqualifizierten Arbeitskräften Weiterbildungszeiten – zumindest teilweise – als Arbeitszeit anzurechnen. Für die anderen Beschäftigengruppen traf dies auf mehr als 70% der Unternehmen zu.

Die von den befragten TeilnehmerInnen absolvierten Schwerpunkt-4-Qualifizierungen fanden überwiegend außerhalb des Betriebes statt. Aus den Ergebnissen der Betriebsbefragung geht allerdings hervor, dass nur 40% der Betriebe all ihre Weiterbildungen ausschließlich in externen Bildungseinrichtungen abwickelten, jedoch zwei Drittel der Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten.

Insgesamt fiel das Urteil der TeilnehmerInnen über den Maßnahmenbesuch sehr positiv aus. Beinahe alle befragten Beschäftigten waren mit dem Arbeitsklima, der Gruppengröße bzw. der Ausstattung (sehr) zufrieden. Lediglich mit dem Eingehen auf individuelle Schwächen waren nur drei Viertel der TeilnehmerInnen zufrieden.

Dennoch empfanden 85% der Geförderten die Weiterbildung als zu ihren Vorkenntnissen passend, und auch die meist heterogene berufliche Zusammensetzung der TeilnehmerInnen wurde nicht negativ gewertet. Auch das Frauen-Männer-Verhältnis wurde kaum beanstandet. Kritik wurde über zu homogene Gruppen geäußert, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern wurde bevorzugt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Erwartungen der geförderten Beschäftigten an die besuchte Weiterbildungsmaßnahme in über 70% der Fälle erfüllt wurden und 17% der Befragten ihre Erwartungen sogar übertroffen sahen.

2.6 Nutzen der Maßnahme

Bei der Planung des Programmschwerpunkts 4 wurden in erster Linie qualitative Ziele für die Weiterbildungsmaßnahmen formuliert. Angestrebt werden Verbesserungen der Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. der Beschäftigungsstabilität, der Karrieremöglichkeiten in und außerhalb des Betriebs, der Aufgabenerledigung, der beruflichen Verantwortung, des Einkommens aber auch ein persönlicher Nutzen.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Befragungsergebnisse über den Erfolg und die Nützlichkeit der Schwerpunkt-4-Maßnahmen bezüglich der genannten Ziele sind nicht die einzigen Wirkungsanalysen, die im Rahmen der begleitenden Evaluierung durchgeführt werden. Basierend auf den administrativen Förderdaten des AMS werden die Effekte auf die Beschäftigungsstabilität z.B. mittels Vergleichsgruppenanalysen untersucht und in dem Evaluierungsbericht 'Ergebnisse und Wirkung' präsentiert.

Aus der Sicht der TeilnehmerInnen war das Erlernte am häufigsten für ihren aktuellen **Arbeitsalltag** verwertbar, über 80% der Befragten erkannten einen Nutzen für den Alltag am Arbeitsplatz. Ca. drei Viertel der MaßnahmenabsolventInnen waren der Ansicht, ihre Arbeitsaufgaben nun (sehr viel) besser erfüllen zu können.

Mehr als zwei Drittel sahen einen Nutzen für ihre **Karriere** – und zwar etwas häufiger für die weitere Karriere außerhalb des Betriebs nach einem eventuellen Jobwechsel als für ihre Karriere im Betrieb. Etwas mehr als zwei Drittel der TeilnehmerInnen empfanden einen persönlichen Nutzen der Weiterbildung. Hier verbinden insbesondere Frauen mit beruflichen Qualifizierungen auch häufiger eine persönliche Weiterentwicklungskomponente.

Bei Betrachtung der Entwicklung von **Entscheidungsbefugnis, Einkommen und Position** nach dem Besuch der Qualifizierungsmaßnahme ist zwischen Veränderungen, die sich bei den Befragten seither einstellten – den so genannten Bruttoeffekten, und Verbesserungen, welche die Geförderten tatsächlich auf ihre Qualifizierungsteilnahme zurückführten – den kausalen Nettoeffekten zu trennen.

Insgesamt waren bei 17% der TeilnehmerInnen eine Erweiterung der Entscheidungsbefugnis, bei 15% positive Einkommensveränderungen und bei 9% ein Wechsel in neue Positionen zu beobachten. Rund 10% der Befragten hielten die Qualifizierungsteilnahme verantwortlich für ihren größeren Entscheidungsspielraum, 6% brachten ihre Einkommensverbesserung in Zusammenhang mit der Weiterbildung und 4,5% führten den Positionswechsel auf den Maßnahmenbesuch zurück.

Für beinahe alle betroffenen Unternehmen leisteten die Weiterqualifizierungen ihrer Beschäftigten die erwarteten Beiträge zur **Erreichung betrieblicher Ziele** wie Umstellungen des Computersystems, interne Neustrukturierungen bzw. Neupositionierungen von MitarbeiterInnen oder die Berücksichtigung veränderter gesetzlicher Rahmenbedingungen etc.

Ohne finanzielle Unterstützung durch AMS und ESF wäre vor allem bei den kleineren Betrieben die **Weiterbildungsbeteiligung** ihrer MitarbeiterInnen nicht im selben Umfang zustande gekommen. Rund die Hälfte der geförderten Betriebe hätte ohne Förderung die bei ihnen beschäftigten Frauen nicht im selben Ausmaß in Qualifizierungen eingebunden. Für die Zielgruppe der Beschäftigten ab 45 Jahren wären in mehr als einem Drittel der Betriebe

keine Weiterbildungen im selben Umfang realisiert worden. In 40% der Betriebe hätten weniger Qualifizierungen von unqualifizierten Arbeitskräften stattgefunden. Für die Gruppe der un- bzw. angelernten MitarbeiterInnen waren die geringsten Mitnahmeeffekte festzustellen: Nur etwas mehr als ein Fünftel der Betriebe gab an, die Weiterbildungen ihrer gering qualifizierten Hilfskräfte hätten ohne Förderung im selben Umfang stattgefunden, während 44% der Betriebe eine Mitnahme der Unterstützung bei Weiterbildungen von Frauen bzw. 46% bei der Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren eingestanden.

Auch die befragten ArbeitnehmerInnen ohne Berufsausbildung schrieben ihren Weiterbildungsbesuch überdurchschnittlich häufig der Schwerpunkt-4-Förderung zu. Insgesamt wussten knapp 60% der befragten Beschäftigten von der Förderung, die ihr Betrieb für die absolvierte Weiterbildungsmaßnahme bezogen hatte. Von diesen informierten TeilnehmerInnen vertraten allerdings rund 70% die Meinung, ihre Weiterbildung wäre auch ohne Förderung zustande gekommen.

Jene Betriebe, die einen schriftlichen **Weiterbildungsplan** ausgearbeitet hatten, machten damit (sehr) gute Erfahrungen. 50% dieser Betriebe integrierten aufgrund des Weiterbildungsplans zuvor von der betrieblichen Qualifizierung ausgeschlossene MitarbeiterInnen in ihre Weiterbildungsaktivitäten. Der meiste Nutzen aus der Erstellung eines Weiterbildungsplans lag jedoch für nahezu 90% der Betriebe in der genaueren Analyse des Qualifizierungsbedarfs.

2.7 Resümee

Die Förderung betrieblicher Qualifizierung im Rahmen des Programmschwerpunkts 4 zielt erstens darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Gruppen zu verbessern und auf diese Weise präventiv zur Beschäftigungssicherung beizutragen. Zweitens soll für die Betriebe ein Anreiz zu einer längerfristigen Ausrichtung der Weiterbildungsaktivitäten gesetzt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden.

Um die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten aus der Sicht der geförderten Beschäftigten und Betriebe zu analysieren, wurde als Teil der begleitenden Evaluierung des österreichischen Ziel-3-Programmes eine repräsentative Befragung von 756 Personen und 640 Betrieben durchgeführt, die im Jahr 2002 am Förderprogramm des Schwerpunkts 4 teilgenommen hatten.

Gerade der Einsatz der Förderung für Personen, die vermehrt von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wirkt positiv in der Programmumsetzung. Auf diese Weise werden Mitnahmeeffekte der Förderung reduziert, weil gerade diese Gruppen – wie ArbeitnehmerInnen ohne Berufsabschluss – eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Gering qualifizierte Hilfskräfte wären – den vorliegenden Befragungsergebnissen zufolge – ohne Förderung nur von rund einem Fünftel der Betriebe im gleichen Ausmaß in Weiterbildungen eingebunden worden; Frauen bzw. ältere ArbeitnehmerInnen jeweils von etwa 45% der Betriebe.

Aus der Sicht der Beschäftigten ermöglichte die Schwerpunkt-4-Förderung 30% der TeilnehmerInnen einen Weiterbildungsbesuch, der ansonsten nicht zustande gekommen wäre. Unter den gering qualifizierten TeilnehmerInnen galt dies sogar für 35%.

Durchschnittlich absolvierten die befragten ArbeitnehmerInnen eine Weiterbildung im Umfang von 38,5 Stunden. Sowohl aus den TeilnehmerInnen- als auch aus den Betriebsbefragungen war abzuleiten, dass gerade die unqualifizierteren ArbeitnehmerInnen, welche ohnehin geringere Zugangschancen aufweisen, die Weiterbildungsmaßnahmen häufiger als andere Beschäftigte in ihrer Freizeit besuchen mussten.

Bei der überwiegenden Mehrheit der geförderten Personen handelte es sich allerdings um Frauen, die zwar an sich keine bedrohte oder im Weiterbildungszugang benachteiligte Gruppe darstellen, aber aufgrund des geringen Erreichungsgrads in der vorangegangenen ESF-Förderperiode als Zielgruppe definiert wurden. Über ein Viertel der im Jahr 2002 geförderten TeilnehmerInnen zählte zur Zielgruppe ‚Beschäftigte ab 45 Jahre‘ und 7% zum förderfähigen Personenkreis gering qualifizierter ArbeitnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 88% der befragten TeilnehmerInnen nach wie vor in einem Beschäftigungsverhältnis. Männer wiesen insbesondere vor aber auch nach der Maßnahme einen höheren Grad der Betriebsbindung als Frauen auf.

Aus der Sicht der TeilnehmerInnen waren die Schwerpunkt-4-Qualifizierungen hinsichtlich einer verbesserten Aufgabenerfüllung im Arbeitsalltag besonders erfolgreich. Zudem wurde den Maßnahmen sehr häufig ein persönlicher Nutzen bzw. ein individueller Nutzen für die weitere Karriere – im Betrieb wie auch nach einem eventuellen Jobwechsel – zugeschrieben. Veränderungen der Entscheidungsbefugnis, des Einkommens oder der Position im Unternehmen hatten seit der Qualifizierungsteilnahme in einem deutlich moderateren Rahmen stattgefunden. Dennoch führte ein Teil der Befragten diese beruflichen Verbesserungen auf die besuchte betriebliche Weiterbildung zurück. Da auch bei der Programmplanung von geringen quantitativen Effekten ausgegangen wurde, ist dies positiv zu werten.

Die betrieblichen Ziele, welche die befragten Unternehmen mit den Weiterbildungsmaßnahmen verfolgten, wurden von diesen nahezu immer als erreicht betrachtet. Meist handelte es sich um Zielsetzungen infolge innerbetrieblicher Neustrukturierungen bzw. Neupositionierungen oder aufgrund von Neuerungen im EDV-Bereich.

Während knapp 80% der Betriebe den Weiterbildungsbedarf einzelner MitarbeiterInnen analysierten, verfügten nur 44% über schriftliche Weiterbildungspläne. Dies deutet darauf hin, dass der Weiterbildungsplan noch kein zentrales Element der Personal- und Organisationsentwicklung darstellt.

Dennoch ist es durch die Schwerpunkt-4-Förderung gelungen, vor allem Kleinbetriebe zur Entwicklung von Weiterbildungsplänen zu motivieren. Betriebe, die einen schriftlichen Weiterbildungsplan erstellt hatten, machten damit gute bzw. sehr gute Erfahrungen. Die Hälfte dieser Betriebe integrierten aufgrund des Weiterbildungsplans bislang ausgeschlossene MitarbeiterInnen in ihre Weiterbildungsaktivitäten. Nahezu 90% der Betriebe erkannten den Nutzen aus der Erstellung eines Weiterbildungsplans in der genaueren Analyse des Qualifizierungsbedarfs.

Verbesserungsfähig wäre die Beteiligung der Beschäftigten an der Entwicklung der Weiterbildungspläne. Hier bestünde noch Potenzial, um die Wünsche der MitarbeiterInnen nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch bei der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen.

Teilweise mangelte es den Betrieben an Informationen über die bestehenden Fördermöglichkeiten. Beispielsweise wusste nur jedes zweite Unternehmen mit un- bzw. angelernten Beschäftigten über deren Förderfähigkeit Bescheid. Kleinbetriebe waren im Allgemeinen weniger gut informiert als Großbetriebe. Hier ließe sich mit einer umfassenderen Informationsbereitstellung ansetzen, um den Betrieben die Qualifizierungen ihrer MitarbeiterInnen zu erleichtern. Überlegt werden könnten Möglichkeiten eines stärkeren Einsatzes der Qualifizierungsberatung, um auch Betriebe mit unqualifizierten Beschäftigten besser einzubinden. Gerade für sie besteht häufig kein Anreiz, in die Qualifizierung ihrer Arbeitskräfte zu investieren.

3 Betriebliche Weiterbildung aus der Sicht der teilnehmenden Beschäftigten

3.1 Struktur der befragten TeilnehmerInnen

Insgesamt wurden 756 Personen befragt, die im Jahr 2002 an einer Qualifizierungsmaßnahme für Beschäftigte im Rahmen des Schwerpunkts 4 teilnahmen. Um auch auf der Ebene einzelner Zielgruppen ein repräsentatives TeilnehmerInnen-Sample zu erhalten, wurde eine geschichtete Stichprobe gezogen (siehe Beschreibung des Stichprobendesigns im Anhang). Als Schichtungskriterien dienten unter anderem das Geschlecht, das Alter und die höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Erhebung fand Jänner und Februar 2004 statt, sodass der Eintritt in die Maßnahme mindestens 13 und maximal 25 Monate zurück lag.

Betriebe erhalten im Rahmen des Programmschwerpunkts 4 dann finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen, wenn es sich bei den QualifizierungsteilnehmerInnen entweder um Frauen, Männer ab 45 Jahre oder unqualifizierte Männer unter 45 Jahre (deren Förderung nur im Rahmen von Job-Rotation-Projekten bzw. Qualifizierungsverbänden zulässig ist) handelt. Aufgrund des spezifischen Förderrahmens und der Zusammensetzung der Geförderten im Programmjahr 2002 stellen Frauen den Großteil der Befragten (71,3%) (vgl. Übersicht 1). Mehr als die Hälfte der Frauen (57,7%) kommt aus der Altersgruppe der 25-45-Jährigen, etwa ein Viertel der befragten weiblichen Geförderten (26%) zählte zur Gruppe ab 45 Jahren. Bei den Männern ist aufgrund der Zielgruppenausrichtung die Hälfte der Befragten (49,8%) in der Altersgruppe der Ab-45-Jährigen zu finden. 43% der geförderten Männer (94 Personen) verfügten zwar über einen Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau, waren aber jünger als 45 Jahre und zählten daher zu keiner der drei Zielgruppen des Schwerpunkts 4. Ihre Förderung ist im Rahmen von Qualifizierungsverbänden und Job-Rotation-Projekten möglich, da die Förderrichtlinie für Unqualifizierte aufgrund der Definition „inadäquat qualifizierter Beschäftigter“ einen gewissen Spielraum eröffnet.

Übersicht 1: Struktur der Befragten nach Geschlecht, Alter und Ausbildung

Altersgruppen	Höchste abgeschlossene Ausbildung											
	Pflichtschule		Lehre		BMS		AHS/BHS		Hochschule		Insgesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Männer												
Bis unter 25	1	0,1%	6	0,8%	1	0,1%	3	0,4%	0	0,0%	12	1,6%
25 bis unter 45	14	1,9%	52	6,9%	11	1,5%	16	2,1%	2	0,3%	97	12,8%
Ab 45 Jahre	8	1,1%	50	6,6%	13	1,7%	26	3,4%	9	1,2%	108	14,3%
Insgesamt	23	3,0%	108	14,3%	25	3,3%	45	6,0%	11	1,5%	217	28,7%
Frauen												
Bis unter 25	5	0,7%	24	3,2%	15	2,0%	41	5,4%	2	0,3%	88	11,6%
25 bis unter 45	39	5,2%	81	10,7%	47	6,2%	94	12,4%	47	6,2%	311	41,1%
Ab 45 Jahre	23	3,0%	30	4,0%	27	3,6%	43	5,7%	16	2,1%	140	18,5%
Insgesamt	67	8,9%	135	17,9%	89	11,8%	178	23,5%	65	8,6%	539	71,3%
Frauen u. Männer												
Bis unter 25	6	0,8%	30	4,0%	16	2,1%	44	5,8%	2	0,3%	100	13,2%
25 bis unter 45	53	7,0%	133	17,6%	58	7,7%	110	14,6%	49	6,5%	408	54,0%
Ab 45 Jahre	31	4,1%	80	10,6%	40	5,3%	69	9,1%	25	3,3%	248	32,8%
Insgesamt	90	11,9%	243	32,1%	114	15,1%	223	29,5%	76	10,1%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Mehr als die Hälfte der befragten Männer wurde im Rahmen eines Qualifizierungsverbundes gefördert (siehe Übersicht 2). Davon zählten 65% weder zur Zielgruppe ‚Unqualifizierte‘ noch zur Zielgruppe ‚Arbeitnehmer ab 45 Jahre‘. Auch die wenigen Befragten aus Job-Rotation-Projekten sind vor allem Männer, die überwiegend keiner definierten Zielgruppe angehören. . Daraus lässt sich schließen, dass in die beiden innovativeren Projektformen Job-Rotation bzw. Qualifizierungsverbund vor allem männliche Beschäftigte mit besseren Weiterbildungschancen einbezogen wurden. Da der Förderungszugang für höher qualifizierte Frauen unter 45 Jahren nicht auf Job-Rotation- bzw. Verbundprojekte eingeschränkt war, bestand für die Betriebe kein Anlass dafür, von herkömmlichen Weiterbildungen auf Qualifizierungsverbünde auszuweichen.

Übersicht 2: Verteilung der Befragten auf Programmtypen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Job Rotation	15	6,9%	3	0,6%	18	2,4%
Qualifizierungsmaßnahme	85	39,2%	458	85,0%	543	71,8%
Qualifizierungsverbund	117	53,9%	78	14,5%	195	25,8%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Bei knapp drei Viertel der befragten TeilnehmerInnen an Qualifizierungsmaßnahmen handelte es sich um Beschäftigte von Betrieben mit bis zu 250 MitarbeiterInnen (72%). Bezüglich der Kleinbetriebe mit maximal 50 Beschäftigten war ein geschlechtsspezifisches Gefälle zu beobachten: 44% der Frauen, aber lediglich 30% der Männer waren in Betrieben mit bis zu 50 MitarbeiterInnen tätig.

Beschäftigungssituation vor der Qualifizierungsmaßnahme

BerufsanfängerInnen, deren Arbeitserfahrung nicht über zwei Jahre hinausreichte, stellten mit 4,6% eine sehr kleine Gruppe unter den befragten TeilnehmerInnen dar. Der Anteil jener, die bereits 16 bis 30 Jahre berufstätig waren, lag dagegen sowohl bei den Männern als auch bei Frauen knapp über 40% (Übersicht A1 im Anhang).

Mehr als 30% der befragten Frauen arbeiteten allerdings erst maximal ein Jahr im Betrieb (vgl. Übersicht 3). Von den Männern waren dagegen lediglich 16% nicht länger als zwölf Monate im geförderten Unternehmen tätig. Der Zusammenhang zwischen der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (zum Maßnahmeneintritt) und dem Geschlecht ist statistisch hoch signifikant. Die Differenz von 15 Prozentpunkten zwischen den Anteilen der erst höchstens ein Jahr im Betrieb beschäftigten Frauen und Männer ist nicht allein durch die unterschiedliche Altersstruktur – den höheren Anteil Älterer bei Männern – zu erklären.³

Von den – eingeschränkt förderfähigen – Männern (Unqualifizierte, Alter ab 45 Jahre, Verbund- oder Job-Rotation-Projekte) wurden vor allem Arbeitnehmer mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen in die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

³ In der Zielgruppe der Männer ab 45 waren 18,5% maximal ein Jahr im Betrieb.

Übersicht 3: Dauer der Beschäftigung im Betrieb nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Unter 1 Jahr	14	6,5	69	12,8	83	11,0
1 Jahr	20	9,2	99	18,4	119	15,7
2 Jahre	20	9,2	72	13,4	92	12,2
3 bis 5 Jahre	34	15,7	118	21,9	152	20,1
6 bis 15 Jahre	81	37,3	122	22,6	203	26,9
16 bis 30 Jahre	36	16,6	36	6,7	72	9,5
31 bis 44 Jahre	9	4,2	3	0,6	12	1,6
Keine Angabe	3	1,4	20	3,7	23	3,0
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Rund 23% der RespondentInnen hatten laut eigener Angabe vor der Maßnahme eine leitende Funktion ausgeübt (35% der Männer, 18% der Frauen). 35% der Frauen mit Universitätsabschluss hatten eine Leitungsfunktion inne – dies entspricht dem Durchschnitt der männlichen Respondenten über alle Ausbildungskategorien. Während für Männer die Wahrscheinlichkeit einer Leitungstätigkeit mit der Seniorität (Dauer der Beschäftigung im Betrieb) zunimmt, ist dies bei den Frauen nicht festzustellen. 44% der (meldenden) Männer mit einer Betriebsbindung von mehr als 15 Jahren hatten eine leitende Funktion inne, aber nur 22% der Frauen.

Beschäftigungssituation nach der Qualifizierungsmaßnahme

80% von allen befragten TeilnehmerInnen antworteten, nach wie vor in dem Betrieb, in welchem sie die berufliche Weiterbildung erhielten, beschäftigt zu sein – mit 84% traf dies überdurchschnittlich häufig auf männliche Geförderte zu, dagegen waren nur 78% der Frauen nach wie vor im selben Unternehmen (Abbildung 3).

20% der befragten TeilnehmerInnen gaben an, nicht mehr in dem gleichen Betrieb tätig zu sein. Etwas mehr als ein Drittel von ihnen hat die Tätigkeit ganz beendet, knapp 60% der Geförderten, die nicht mehr im gleichen Betrieb beschäftigt sind, haben dagegen ihre Erwerbstätigkeit ohne Unterbrechung anderenorts fortgesetzt. Demzufolge befanden sich insgesamt 87,6% der TeilnehmerInnen ohne Unterbrechung weiterhin in Beschäftigung.

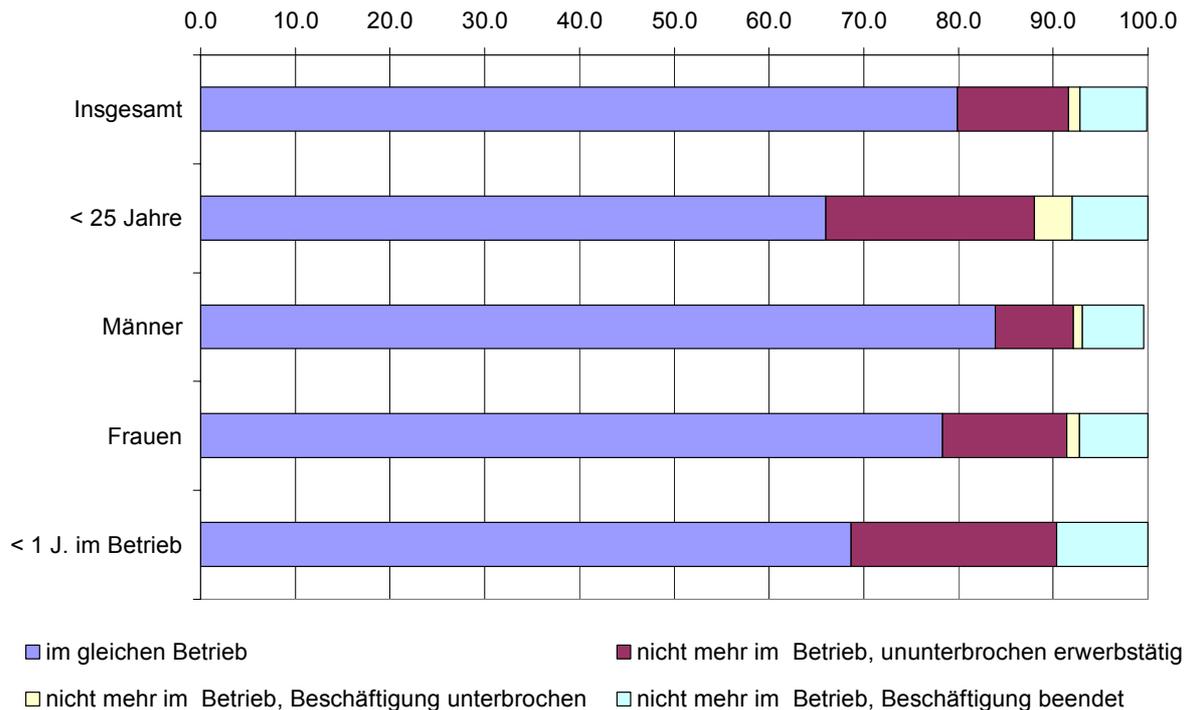
Was die weitere Betriebsbindung der teilnehmenden Personen betrifft, so zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf das Geschlecht und Alter der Geförderten und auf ihre Beschäftigungsdauer vor Maßnahmenbeginn.

- Der Grad der Betriebsbindung von Männern lag über jenem von Frauen: 84% der befragten Männer waren nach wie vor im selben Betrieb tätig, aber nur 78% der Frauen (Abbildung 3).
- Geförderte unter 25 Jahren blieben mit 66% seltener im Betrieb beschäftigt als höhere Altersgruppen.

- Von jenen TeilnehmerInnen, die bei Maßnahmenbeginn weniger als ein Jahr beim geförderten Betrieb beschäftigt waren, standen zum Befragungszeitpunkt 69% in einem aufrechten Arbeitsverhältnis bei diesem Unternehmen (Durchschnitt 80%).⁴

Zwischen dem Grad der Betriebsbindung und dem Ausbildungsniveau bestand kein signifikanter Zusammenhang.

Abbildung 3: Beschäftigungssituation nach der Qualifizierungsmaßnahme (in % an allen befragten TeilnehmerInnen)



Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

3.2 Weiterbildungssituation

Bisherige Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Auf die Frage nach der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen vor der betrachteten geförderten Qualifizierung antworteten Männer häufiger als Frauen, dass sie schon zuvor an betrieblichen Weiterbildungen teilgenommen hätten (63% vs. 53%).

Zudem bestand ein Weiterbildungsgefälle zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund. PflichtschulabsolventInnen hatten am seltensten an bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen partizipiert (50%), AkademikerInnen am häufigsten (64,5%). Mit 44% verzeichnete die Gruppe der Frauen mit Lehrabschluss die geringste Beteiligung an

⁴ Die Schlussfolgerung, dass es sich bei den Personen mit Beschäftigungsverhältnissen von weniger als einem Jahr eben um jene jugendlichen TeilnehmerInnen unter 25 Jahren handeln würde, scheint voreilig. Denn nur 24% der ArbeitnehmerInnen, die bei ihrem Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme noch keine zwölf Monate bei dem betreffenden Unternehmen tätig waren, gehörten zur Altersgruppe unter 25 Jahre.

betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (Mitarbeiterinnen mit Pflichtschulausbildung 50%). Dagegen waren 66% der Frauen mit einer Hochschulausbildung bereits vorher in betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten involviert.

Betriebliche Weiterbildungspraxis aus der Sicht der Beschäftigten

Nach Ansicht von rund 80% der befragten TeilnehmerInnen an einer Schwerpunkt-4-Weiterbildung bietet der jeweilige Betrieb regelmäßige Weiterbildungen für seine MitarbeiterInnen an (vgl. Übersicht 4). In den meisten Fällen generell für alle Beschäftigtenkategorien.

Übersicht 4: Regelmäßige Weiterbildungen für BetriebsmitarbeiterInnen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, für alle Beschäftigungsgruppen	142	65,4%	387	71,8%	529	70,0%
Ja, für höher qualifizierte Beschäftigungsgruppen	20	9,2%	32	5,9%	52	6,9%
Ja, für andere Beschäftigtengruppen	11	5,1%	11	2,0%	22	2,9%
Nein	37	17,1%	92	17,1%	129	17,1%
Weiß nicht/keine Angabe	7	3,2%	17	3,2%	24	3,2%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Allerdings war den meisten geförderten Beschäftigten die betriebliche Strategie der Weiterbildungspraxis nicht gegenwärtig. So wusste etwa ein Drittel nicht, ob ein betrieblicher Weiterbildungsplan besteht, ein weiteres Viertel ging davon aus, dass es keinen gibt (vgl. Übersicht A2). Von jenen 36%, mit denen ein persönlicher Weiterbildungs- und Karriereplan vereinbart wurde (vgl. Übersicht A3), gaben knapp drei Viertel (Männer: 75,0%, Frauen: 71,9%) an, dass die Umsetzung – etwa in Form von MitarbeiterInnengesprächen – auch regelmäßig überprüft wird (vgl. Übersicht A4). Jede/r Neunte konnte dazu keine Angaben machen. Dies deutet darauf hin, dass der Weiterbildungsplan noch kein zentrales Element der Personal- und Organisationsentwicklung darstellt bzw. noch nicht in einem Ausmaß verankert ist, dass er für die Beschäftigten transparent ist.

3.3 Zugang zur Maßnahme

Die Initiative zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ging zum überwiegenden Teil vom Betrieb aus. Bei rund 67% war die Geschäftsführung, bei etwa 9% die Abteilungsleitung und bei 10% die Personalabteilung die initiierende Kraft (Übersicht 5; auf diese Frage waren Mehrfachantworten möglich). Bei knapp 39% der Befragten kam die Teilnahme auf eigenes Betreiben zu Stande. Hier zeigen sich aber deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: vor allem bei Frauen ist in wesentlich stärkerem Ausmaß Eigeninitiative bemerkbar (43,5% gegenüber 26,4% bei Männern) (vgl. Übersicht A5). Männer führten hingegen die Teilnahme häufiger als Frauen auf eine Initiative der Betriebsleitung zurück (76% vs. 64%). Unter den Altersgruppen war es die Gruppe der Unter-25jährigen, die ihre Beteiligung seltener mit Eigeninitiative und häufiger mit dem Betreiben der Betriebsleitung begründete. Differenziert nach Bildungsabschluss zeigt sich folgendes Bild: nur 30% der RespondentInnen mit Lehr- oder Pflichtschulabschluss aber 47% der RespondentInnen, die über eine akademische Ausbildung

oder über einen AHS-/BHS-Abschluss verfügen, erhielten die Weiterbildung auf eigenes Betreiben. Personen mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung meldeten mit knapp 80% am öftesten das Zustandekommen der Weiterbildung aufgrund einer Initiative der Betriebsleitung; am seltensten taten dies AHS-, BHS- und HochschulabsolventInnen.

Bei Überprüfung der Einflussgrößen auf die Initiative zur Teilnahme mittels ökonomischer Schätzmethoden (Probit-Verfahren) ließen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme aufgrund eigener Initiative und dem Geschlecht sowie der Ausbildung feststellen (siehe Übersicht A6 im Anhang). Demnach war die Wahrscheinlichkeit, selbst den Anstoß zur Qualifizierungsteilnahme zu liefern, bei Frauen höher als bei Männern und bei Personen mit abgeschlossener AHS oder BHS höher als bei PflichtschulabsolventInnen.

Keinen signifikanten Einfluss übte hingegen das Alter der TeilnehmerInnen aus. In der gewählten Spezifikation der Probit-Schätzung (Kontrolle für den Einfluss von Geschlecht, Alter und Ausbildung) erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme aufgrund eigener Initiative um 15 Prozentpunkte, wenn es sich bei der geförderten Person um eine Frau handelt; und um 18 Prozentpunkte, wenn es sich nicht um eine Person mit Pflichtschulabschluss, sondern mit abgeschlossener AHS/BHS handelt. (Die Referenz-Wahrscheinlichkeit der Eigeninitiative eines männlichen Teilnehmers mit maximal Pflichtschulabschluss beträgt 38%; Übersicht A6.)

Übersicht 5: Initiative für die Qualifizierung (Mehrfachantworten möglich)

	Keiner Zielgruppe zuordenbare Geförderte		Frauen (generell)		Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 Jahre		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Auf mein eigenes Betreiben	24	25,8%	233	43,5%	33	26,8%	290	38,6%
Auf Betreiben der Betriebsleitung	75	80,6%	345	64,4%	87	70,7%	507	67,4%
Auf Betreiben der Abteilungsleitung	8	8,6%	47	8,8%	12	9,8%	67	8,9%
Auf Betreiben des Personalbüros	14	15,1%	51	9,5%	10	8,1%	75	10,0%
Auf Betreiben des Betriebsrates	2	2,2%	6	1,1%	1	0,8%	9	1,2%
Sonstiges	3	3,2%	14	2,6%	3	2,4%	20	2,7%
Gesamt	93	100,0%	536	100,0%	123	100,0%	752	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Personen, die an der Weiterbildung nicht aufgrund eigenen Betriebens teilnahmen, wurden dazu befragt, ob die Qualifizierung freiwillig oder auf Druck durch Vorgesetzte erfolgt. Auch ihre Teilnahme erfolgte zumeist freiwillig und ohne Druck durch Vorgesetzte:

- 90% der Befragten ohne Eigeninitiative nahmen freiwillig an der Weiterbildung teil. Ein wenig über dem Gesamtdurchschnitt lag die Gruppe der älteren TeilnehmerInnen ab 45 Jahren (93%).
- Auch bei jenen TeilnehmerInnen, bei denen der Betrieb die Teilnahme initiiert hatte, erfolgte die Teilnahme überwiegend auf freiwilliger Basis. Knapp 8% wurden zur

Teilnahme gedrängt, die übrigen besuchten die Maßnahme ohne Druck von Seiten der Vorgesetzten (vgl. Übersicht A7). Allerdings zeigt sich, dass insbesondere dann Druck ausgeübt wurde, wenn die Weiterbildungszeit nicht oder nur teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet wurde (vgl. Übersicht A8).

Über die Hälfte (54,6%) der befragten WeiterbildungsteilnehmerInnen gaben an, dass sie hinsichtlich der Maßnahmeninhalte keine Mitsprachemöglichkeit hatten, wobei Frauen öfter mitbestimmen konnten als Männer (vgl. Übersicht A9). AkademikerInnen aber auch AbsolventInnen von AHS und BHS wurden im Vergleich zu den anderen Ausbildungsgruppen deutlich häufiger in die Kursauswahl einbezogen. Am wenigsten waren Personen mit Lehrausbildung der Ansicht, dass für sie Möglichkeiten zur Mitbestimmung bestanden hätten. Aus den Befragungsergebnissen resultiert ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Mitsprache bei der Kursauswahl und Zustandekommen der Weiterbildung auf eigenes Betreiben (Übersicht A10.)

57% der Personen, von denen selbst die Initiative zur Weiterbildung ausging, aber nur 38% der RespondentInnen ohne Eigeninitiative verfügten über teilweise oder volle Mitsprachemöglichkeiten. Der höhere Anteil von TeilnehmerInnen mit Mitsprache bei der Kursauswahl lässt sich jedoch nur zum Teil darauf zurückführen, dass die Initiative zur Weiterbildung bei Frauen häufiger als bei Männern von ihnen selbst ausging. Die Anteile derjenigen, die keine Möglichkeit zur Mitsprache bei der Kursauswahl hatten, waren bei den Männern sowohl in der Gruppe mit als auch in jener ohne Eigeninitiative höher.

Es zeigt sich auch, dass Betriebe meist bestimmte Weiterbildungseinrichtungen im Auge hatten, wenn sie beabsichtigten, MitarbeiterInnen auf Schulung zu schicken.

Dementsprechend gering war die Wahlmöglichkeit der Beschäftigten: 86,1% der Frauen und 88,5% der Männer hatten keinen Einfluss auf die Wahl des Weiterbildungsträgers (vgl. Übersicht A11). Hier ist anzunehmen, dass von Seiten der Betriebe bereits klare Vorstellungen hinsichtlich spezifischer Veranstaltungen oder Trainings bei bestimmten Bildungsträgern bestehen.

3.4 Maßnahmenbesuch

Maßnahmeninhalte

Bei Betrachtung der unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtungen der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte zeigt sich, dass Kurse, in welchen persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining, Gesprächsführung, Präsentationstechnik u. ä. vermittelt wurden, am meisten verbreitet waren: Mehr als die Hälfte (52%) der befragten TeilnehmerInnen besuchten eine Weiterbildung mit solchen Inhalten. Mit 46% der befragten Teilnehmer war dies für Männer ein wenig seltener der Fall als für Frauen mit 54% (Übersicht 6). Während bei Frauen Dienstleistungsschulungen (persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen) den zweithäufigsten Maßnahmeninhalt darstellten, waren es bei Männern EDV-Anwendungen und Informationstechnologien: ein Drittel der Frauen aber nur ein Fünftel der befragten Männer besuchten Dienstleistungsschulungen.

Übersicht 6: Inhalte der besuchten Maßnahmen
(Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining u. Gesprächsführung, Präsentationstechnik u.ä.	98	45,6%	291	54,4%	389	51,9%
Buchhaltung, Finanzwesen	13	6,0%	81	15,1%	94	12,5%
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	54	25,1%	111	20,7%	165	22,0%
Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	72	33,5%	146	27,3%	218	29,1%
Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	55	25,6%	119	22,2%	174	23,2%
Verkaufstraining, Marketing	59	27,4%	164	30,7%	223	29,7%
Persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen	47	21,9%	178	33,3%	225	30,0%
Sekretariats-, Büroarbeit	22	10,2%	86	16,1%	108	14,4%
Sprachen	16	7,4%	54	10,1%	70	9,3%
Technik und Produktion	61	28,4%	37	6,9%	98	13,1%
Andere Themen	10	4,7%	38	7,1%	48	6,4%
Gesamt	N=215		N=535		N=750	

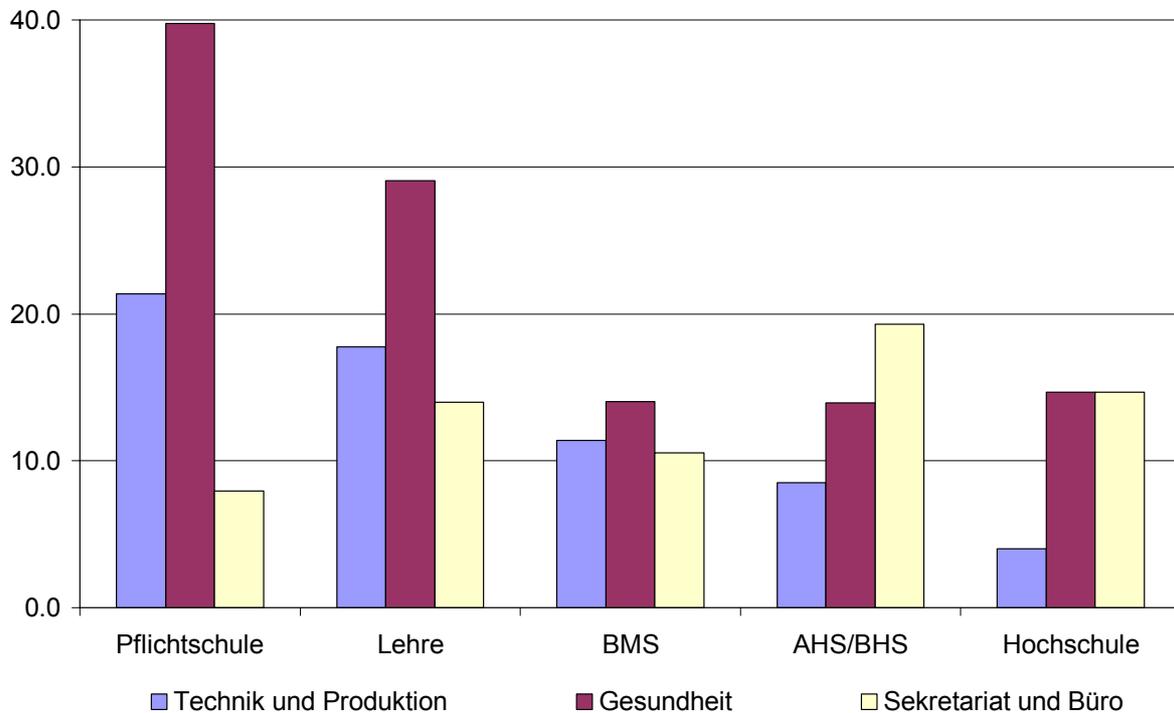
Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Im Gegensatz zu Kursen auf dem Gebiet (persönlicher) Dienstleistungen, an denen sich Frauen bedeutend öfter als Männer beteiligten, zeigte sich bei den Weiterbildungen mit technik- und produktionsrelevanten Inhalten eine entgegengesetzte geschlechtsspezifische Inanspruchnahme (Männern 28% und Frauen 7%).

Zusätzlich zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Maßnahmeninhalten sind in den Ausbildungsgruppen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen festzustellen:

- TeilnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss befanden sich überdurchschnittlich häufig in technik- bzw. produktionsorientierten Weiterbildungen (21%).
- Knapp 40% der PflichtschulabsolventInnen aber lediglich 14% der Befragten mit einem mittleren Schulabschluss oder darüber (BMS, AHS, BHS, Hochschule) nahmen an einem Kurs zum Themenbereich ‚Gesundheit – Sicherheit am Arbeitsplatz – Umweltschutz‘ teil.
- Sekretariats- und Bürourse wurden vergleichsweise häufig von Personen mit Abschluss einer berufsbildenden oder allgemeinbildenden höheren Schule in Anspruch genommen (19%).

Abbildung 4: Inhalte der besuchten Maßnahmen (in % der TeilnehmerInnen mit dem jeweiligen Bildungsabschluss, Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Rahmenbedingungen des Maßnahmenbesuchs

Die in der Weiterbildung verbrachte Zeit wurde 64% der TeilnehmerInnen vollständig als Arbeitszeit angerechnet. Weiteren 8% war es möglich, die Hälfte der Qualifizierung in ihrer Arbeitszeit zu absolvieren. Die Befragungsergebnisse über **Lage und Anrechnung der Weiterbildungszeit** lassen somit darauf schließen, dass die meisten geförderten Betriebe die Qualifizierungsteilnahmen ihrer MitarbeiterInnen entsprechend hochschätzten und bereit waren, neben dem von ihnen zu bestreitenden ungeforderten Kurskostenanteil den TeilnehmerInnen auch die Zeit des Maßnahmenbesuchs zu bezahlen.

Dennoch musste knapp ein Viertel der Geförderten (23%) die Maßnahme zur Gänze in ihrer Freizeit besuchen. Hier war ein Gefälle zwischen den verschiedenen Ausbildungsgruppen zu beobachten: Gerade unter den niedriger qualifizierten ArbeitnehmerInnen, deren Weiterbildungsintegration ohnehin geringer ist, absolvierten deutlich mehr die Maßnahme außerhalb der Arbeitszeit (31% der PflichtschulabsolventInnen). Demgegenüber zählte bei AkademikerInnen die Weiterbildung mit knapp 70% überdurchschnittlich häufig vollständig als Arbeitszeit, obwohl in dieser Gruppe die höchsten Lohnkosten anfallen.

Die durchschnittlich absolvierte **Maßnahmendauer** der befragten TeilnehmerInnen betrug 38,5 Kursstunden. Dieser Mittelwert der geförderten Weiterbildungen unterschied sich für Frauen und für Männer kaum (38,1 vs. 39,5 Stunden). Die Teilnahmedauer jener Geförderten, die angaben, die Weiterbildung auf eigenes Betreiben besucht zu haben, lag im Mittel bei

52,5 Stunden. TeilnehmerInnen an Job-Rotation-Projekten absolvierten durchschnittlich rund 90 Weiterbildungsstunden.

Um ökonomisch abzuschätzen, welche Faktoren die Teilnahmedauer der befragten geförderten Beschäftigten beeinflussten, wurde eine Regression durchgeführt, in welche das Geschlecht, das Alter, der Bildungsabschluss, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im Betrieb, die Art der Position vor der Maßnahme, die Initiative zur Maßnahme, der Maßnahmeninhalt, der Projekttyp, QBB-Förderungen, die Betriebsgröße, der Wirtschaftsbereich und das Bundesland als erklärende Variablen eingingen (Übersicht A18 im Anhang). Es resultierte ein deutlich positiver und hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Maßnahmendauer und dem Umstand, dass die Weiterbildung auf eigenes Betreiben zustande gekommen ist (die im linearen Regressionsmodell vorhergesagte Dauer lag um 22 Stunden höher als ohne Eigeninitiative). Job-Rotation-Projekte hatten einen signifikanten und stark positiven Einfluss (signifikant auf 99%Niveau).

Die Qualifizierungen erfolgten überwiegend an **Weiterbildungsorten** außerhalb des Betriebs (71,2%). Ein In-house-training absolvierte etwas mehr als ein Viertel der befragten TeilnehmerInnen (26,2%). Von den 18 TeilnehmerInnen, die in einer Job-Rotation-Maßnahme waren, besuchten zwei Drittel die Weiterbildung im Betrieb. Weiterbildung an zwei Lernorten – Betrieb und bei einem Träger – kam so gut wie nicht vor (2,4%).

59,5% der befragten TeilnehmerInnen gaben an, dass die Maßnahme von privaten **Bildungsträgern** oder Bildungsträgern der Sozialpartner abgehalten wurden (vgl. Übersicht A12). Immerhin 10% der Befragten erhielt eine Unterweisung durch TrainerInnen, die aus einer Zulieferfirma oder der Muttergesellschaft kamen. Das gleiche zeigt sich auch an der Herkunft des Trainingspersonals: Bei 90,8% der Befragten kam das Lehrpersonal von außerbetrieblichen Einrichtungen (Bildungsträgern), nur bei knapp 10% erfolgte die Unterweisung durch betriebsinternes Personal (vgl. Übersicht A13).

Übersicht 7: Ort der Weiterbildungsmaßnahme

	Job Rotation		Qualifizierungsmaßnahme		Qualifizierungsverbund		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Im Betrieb	12	66,7%	127	23,4%	59	30,3%	198	26,2%
Außerhalb des Betriebs	4	22,2%	404	74,4%	130	66,7%	538	71,2%
Teils/teils	2	11,1%	11	2,0%	5	2,6%	18	2,4%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,2%	1	0,5%	2	0,3%
Gesamt	18	100,0%	543	100,0%	195	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Der **TeilnehmerInnenkreis** der meisten Kurse war hinsichtlich der beruflichen Herkunft relativ heterogen (vgl. Übersicht A14). Gemäß den Befragungsergebnissen waren 40,2% der Befragten in Kursen mit einem sehr breiten Spektrum an Herkunftsberufen. Allerdings hat sich dies nach Ansicht von nur 6,6% der Männer und 10,3% der Frauen negativ auf den Maßnahmeverlauf ausgewirkt (vgl. Übersicht A15). Die Hälfte der Befragten aus heterogenen Kursen sah darin sogar positive Auswirkungen auf den Kurs.

Auch das Geschlechterverhältnis in den Kursen wurde von der überwiegenden Mehrheit der Befragten (84,3% der Männer, 88,5% der Frauen) für passend befunden (vgl. Übersicht A16).

Falls es diesbezüglich kritische Anmerkungen gab, so lag dies daran, dass 36,4% der Frauen die ausschließliche Besetzung und weitere 52,7% die überwiegende Besetzung mit Frauen störte (vgl. Übersicht A17).⁵ Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird demnach bevorzugt, auch Frauen sehen in einem ausschließlich mit Frauen besetztem Kurs nicht unbedingt die ideale Lernvoraussetzung.

Bewertung der Maßnahme

Das Anforderungsniveau der Weiterbildungsmaßnahmen war den Urteilen der Befragten zufolge gut auf das vorhandene Kompetenzniveau abgestimmt (vgl. Übersicht A21). Dies zeigt sich an den relativ geringen Anteilen von TeilnehmerInnen, die sich über- oder unterfordert fühlten. Etwa 10% der befragten Männer und Frauen fühlten sich eher oder sehr unterfordert (vgl. Übersicht A22), vor allem weil sie schon über entsprechende Vorkenntnisse verfügten (49,5%, derjenigen, die Gründe für die Unterforderung genannt haben) oder weil die Kursinhalte bekannt waren (34%) (vgl. Übersicht A23). Zu geringe inhaltliche Tiefe (9,7%) oder zu häufige Wiederholungen des Gelernten waren weitere Quellen der Unterforderung. Etwas bzw. sehr überfordert fühlten sich lediglich 6,2% der befragten TeilnehmerInnen (vgl. Übersicht A24), vor allem weil die Inhalte zu neu waren oder das Lerntempo zu hoch war (vgl. Übersicht A25). Erschöpfung, zu hohe Anforderungen oder Verständnisprobleme waren weitere Faktoren der Überforderung.

Ein dazu passendes Bild zeigt sich auch bei der Bewertung der vermittelten Inhalte. So erachteten 15,7% der Männer und 11,5% der Frauen bestimmte Maßnahmeninhalte als überflüssig (vgl. Übersicht A26).⁶

Während Frauen diesbezüglich zufriedener waren und 78% die Ansicht teilten, es hätte gar keine überflüssigen Inhalte gegeben, vermissten sie umgekehrt häufiger bestimmte Inhalte (13,5% der Frauen vs. 8,8% der Männer; vgl. Übersicht A28): mit Abstand dominierte der generelle Wunsch nach einer detaillierteren Behandlung der Inhalte (48,8% derjenigen, die Inhalte vermissten) (vgl. Übersicht A29). Andere konkrete inhaltliche Bereiche wurden nur vereinzelt genannt, ebenso wie der Wunsch nach stärkerem Eingehen auf Vorschläge der TeilnehmerInnen oder Erprobung des Gelernten in der Praxis.

In diesen Bewertungen spiegelt sich die prinzipielle Schwierigkeit der Bildungsträger wider, ein Angebot zu entwickeln, dass von den inhaltlichen Anforderungen mit den teilweise unterschiedlichen Kenntnisprofilen des TeilnehmerInnenkreises kompatibel ist. Während bestimmte Inhalte für einzelne TeilnehmerInnen bereits gebührend bekannt sind, stellen sie für andere Neuland dar.

⁵ Umgekehrt waren fünf Männer (25%) mit der ausschließlichen und 13 Männer (65%) mit der mehrheitlichen Besetzung mit Männern unzufrieden. Lediglich für sechs Frauen, d.h. 11% der Frauen mit unzufriedenen Äußerungen zu den Geschlechterproportionen, lag der Grund in der Männerüberzahl.

⁶ Dabei handelte es sich zum einen um bereits bekannte berufsfachliche Inhalte (21,3% derjenigen, die konkrete Inhalte genannt haben) oder Grundkenntnisse (8,2%), zum anderen aber auch um Detail- (11,5%) oder Spezialwissen (5,7%) (vgl. Übersicht A29). Für 10% derjenigen, die überflüssige Inhalte ausmachten, traf dies generell auf alle Inhalte zu. Für diese Gruppe – da sind 1,6% aller TeilnehmerInnen – war der Kurs aus inhaltlicher Sicht völlig ungeeignet.

Dass die Kurse im Allgemeinen aber ein ausgewogenes Anforderungsniveau hatten, zeigt sich auch daran, dass für 71% der Befragten die Maßnahme den inhaltlichen Erwartungen entsprach, für 16,7% diese sogar übertroffen wurden (vgl. Übersicht A30). Lediglich für 9,9% der befragten Frauen und für 7,4% der Männer erwies sich der Kurs unter inhaltlichen Gesichtspunkten schlechter als erwartet. 85,3% aller Befragten empfanden die Weiterbildung als zu ihren Vorkenntnissen passend, und nur 13% waren nicht dieser Ansicht. Ausgeprägte Unterschiede ließen sich hier weder zwischen Männern und Frauen noch zwischen den Alters- und Ausbildungsgruppen feststellen.

Hinsichtlich des Eingehens auf eventuelle Schwächen der TeilnehmerInnen – indem etwa bei erkennbarer Überforderung das Lerntempo etwas gedrosselt wird – zeigt sich ein vergleichsweise geringes Zufriedenheitsniveau (vgl. Übersicht 8 und Übersicht A34). Hier gaben 7,8% der Befragten an, dass kaum und weitere 12,2% dass gar nicht auf die Erwartungen der TeilnehmerInnen eingegangen wurde. Die Kursangebote dürften so konzipiert sein, dass für die TrainerInnen wenig Spielraum zur Modifizierung des inhaltlichen Spektrums und des Lerntempos besteht.

Hohe Zufriedenheitswerte zeigen sich bei den Fragen zu verschiedenen Rahmenbedingungen der Weiterbildungsveranstaltungen. Mit der Ausstattung der Kursräume oder der Versorgung mit Unterrichtsmaterialien waren knapp 95% der Befragten zufrieden (vgl. Übersicht A31). Auch das Lern- und Arbeitsklima, das ein wichtiger Einflussfaktor der generellen Zufriedenheit mit dem Kurs ist, wurde positiv beurteilt (vgl. Übersicht A32). Was die Gruppengröße betrifft, so waren nahezu alle Befragten zufrieden (vgl. Übersicht A33).

Übersicht 8: Zufriedenheitsprofile (Mehrfachantworten möglich)

Anteil derjenigen, die sehr oder eher zufrieden waren mit...

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
....der Ausstattung (Materialien, Geräte etc)	203	93,6%	512	95,0%	715	94,6%
....dem Eingehen auf individuelle Schwächen	157	72,3%	416	77,4%	573	76,0%
...dem Arbeits- und Lernklima	211	98,2%	520	96,4%	731	96,9%
....der Gruppengröße	207	95,4%	513	95,1%	720	95,2%
Gesamt	N=217		N=539		N=756	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Grundsätzlich war bei den befragten Beschäftigten, die an einer ESF-kofinanzierten Weiterbildung teilgenommen haben, das Interesse an den Kursinhalten sehr hoch (vgl. Übersicht A35). Etwa 94% fanden die vermittelten Inhalte eher oder sehr interessant.

Der Großteil der befragten TeilnehmerInnen, nämlich rund 98%, hat die besuchte Maßnahme auch bis zum regulären Ende absolviert und nicht vorzeitig beendet (vgl. Übersicht 9). Ein vorzeitiger Abbruch erfolgte meist durch den/die TeilnehmerIn selbst und nicht auf Initiative der Bildungsträger.

Übersicht 9: Maßnahmenende

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Regulär beendet	212	97,7%	525	97,4%	737	97,5%
Vorzeitiger Abbruch durch TeilnehmerIn selbst	3	1,4%	8	1,5%	11	1,5%
Vorzeitiger Abbruch durch Veranstalter	2	0,9%	3	0,6%	5	0,7%
Anderes	0	0,0%	2	0,4%	2	0,3%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

3.5 Nutzen der Maßnahme

Die Wirksamkeit der Interventionen des Schwerpunktes 4 auf der Ebene der Beschäftigten ist anhand der **Wirkungsziele** der Programmplanung zu überprüfen. In der Programmplanung (EPPD) wurden qualitative Zielgrößen festgelegt, da die einzelnen umgesetzten Maßnahmen häufig nur sehr geringen Umfang haben, weshalb kaum von unmittelbaren quantitativen Wirkungen ausgegangen werden kann. Die Zieldimensionen der Interventionen sind (vgl. Supplement S. 37):

- Auswirkungen auf den Arbeitsplatz: bessere Erfüllung der Aufgaben, neue Aufgaben, mehr Verantwortung;
- Auswirkungen auf die Position und die Bezahlung;
- Beruflicher und persönlicher Nutzen;
- Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes und auf die überbetriebliche Verwertbarkeit im Hinblick auf die Erleichterung von Arbeitsplatzwechsel.

Ein unmittelbarer Effekt des Besuchs einer Weiterbildungsmaßnahme liegt im Erwerb von neuem und der Auffrischung von bestehendem Wissen. Im Urteil der Befragten lag das Schwergewicht auf der Aneignung von neuem Wissen, wobei vor allem theoretisches Wissen (84,5%) eine wichtige Rolle spielt. Aber neben dem Neuigkeitswert spielte auch der Wiedererkennungswert eine wichtige Rolle.

Übersicht 10: Nutzen durch Maßnahmenbesuch (Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Auffrischung von anwendungsorientierten Kenntnissen	148	72,2%	413	79,1%	561	77,2%
Auffrischung von theoretischem Wissen	159	77,6%	410	78,5%	569	78,3%
Aneignung von neuen anwendungsorientierten Kenntnissen	164	80,0%	422	80,8%	586	80,6%
Aneignung von neuem theoretischen Wissen	182	88,8%	432	82,8%	614	84,5%
Gesamt	N=205		N=522		N=727	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004

Immerhin etwas mehr als drei Viertel der Befragten erlebten den Kurs als Auffrischung von theoretischem (78,3%) und anwendungsorientiertem (77,2%) Wissen. In diesem Zusammenhang zeigen sich geschlechtsspezifische Muster: während Frauen den Nutzen im

anwendungsorientiertem Wissen sahen, verwiesen Männer auf die Aneignung theoretischen Wissens. Neues theoretisches Wissen wurde überdurchschnittlich häufig den TeilnehmerInnen mit Pflichtschulausbildung vermittelt (88%).

Der Lern- und Auffrischungseffekt variierte aber je nach inhaltlichem Schwerpunkt. Die größten Lernfortschritte waren im Bereich der EDV-Anwendungen und Informationstechnologien festzustellen (siehe Übersicht 11 und Übersicht A36). So gaben 78,9% jener Befragten, die eine entsprechende Weiterbildung besucht haben an, dass sich ihre Fachkenntnisse in diesem Bereich verbessert haben, für 33,9% sogar sehr. Für die übrigen 21% war keine Veränderung feststellbar. Hierbei bestanden keine ausgeprägten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Am häufigsten waren AHS- und BHS-AbsolventInnen (86%) sowie TeilnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss (84%) der Meinung, ihre EDV-Kenntnisse durch die einschlägige Weiterbildung verbessert zu haben.

Ähnlich stark ausgeprägte Effekte waren den Angaben der Befragten zufolge bei den persönlichkeitsbildenden Kursen festzustellen (vgl. Übersicht A37). Hier sahen knapp 76% der TeilnehmerInnen eine Verbesserung des Kompetenzprofils. Die Verbesserungen der persönlichkeitsbildenden Fähigkeiten wurden von Frauen positiver gesehen als von Männern (79% vs. 67%), und von Jüngeren stärker als von Älteren. 31% der RespondentInnen ab 45 – die Weiterbildungskurse mit persönlichkeitsbildenden Inhalten besuchten – empfanden keinerlei Veränderung in diesem Bereich, während im Gesamtdurchschnitt nur 24% diese Meinung vertraten. Vor allem TeilnehmerInnen mit AHS-, BHS- oder Hochschulabschluss konnten ihre Arbeitstechniken und andere persönlichkeitsbildende Fähigkeiten in diesen Kursen häufiger verbessern (82%) als die TeilnehmerInnen mit anderem Ausbildungshintergrund.

Auch bei Fremdsprachen-Kursen nahmen die TeilnehmerInnen in hohem Maße (71,5%) Lernfortschritte wahr (vgl. Übersicht A38). Dies mag auch damit zusammenhängen, dass bei diesen inhaltlichen Schwerpunkten ein hoher Neuigkeitswert gegeben ist und Fortschritte damit auch deutlicher wahrgenommen werden als in fachbezogenen Kursen, bei denen der Wiederholungsanteil hoch ist.

Am wenigsten von der Weiterbildung profitiert haben TeilnehmerInnen an Bürokursen (vgl. Übersicht A39) und im Bereich Technik / Produktion (vgl. Übersicht A40). Von den TeilnehmerInnen an Kursen, die Weiterqualifizierung auf dem Gebiet der Sekretariatsarbeiten boten, meldeten 44%, dass sich diese Fähigkeiten nicht verbessert hätten. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede, die sich aus Übersicht 11 ablesen lassen, ist zu beachten, dass insgesamt nur wenige Männer (nämlich 22) an Bürokursen und wenige Frauen (37) an technischen Kursen teilgenommen hatten.

Aus einer ökonometrischen Ordered-Probit-Schätzung zur Überprüfung des Einflusses von Alter, Geschlecht und Teilnahme an Technikkursen resultieren allerdings keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Verbesserung technischer Kenntnisse und dem Geschlecht bzw. dem Alter.⁷

⁷ Der Zusammenhang mit der Teilnahme an technikorientierten Kursen ist dagegen hochsignifikant. Für TeilnehmerInnen an Technikkursen erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit einer leichten Verbesserung um 32

Ein signifikanter Einfluss des Geschlechts bestätigt sich allerdings hinsichtlich der Kompetenzverbesserungen im Dienstleistungsbereich, wenn (in einer Ordered-Probit-Schätzung, Übersicht A48) für das Alter und die Teilnahme an Dienstleistungskursen kontrolliert wird.⁸ Wie auch in Übersicht 11 zu ersehen, bewerteten die weiblichen Absolventinnen von Kursen, die derartige Kenntnisse vermittelten, den Lernerfolg überdurchschnittlich gut; 73% von ihnen nahmen eine Verbesserung der entsprechenden Fähigkeiten wahr – bei den Männern betrug dieser Anteil 51%.

Auch in Marketing-Kursen gelang es vor allem weiblichen Teilnehmerinnen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet ‚Verkauf und Marketing‘ weiterzuentwickeln: 72% der weiblichen RespondentInnen (die an Marketingkursen teilgenommen hatten) stellten Verbesserungen fest, von den Männern waren es lediglich 59%. Aus der Ordered Probit-Schätzung folgte ein signifikanter Zusammenhang zwischen Verbesserung der Marketingkenntnisse und Geschlecht (Übersicht A44).⁹

*Übersicht 11: Verbesserung der fachlichen Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen
(Mehrfachantworten möglich)*

Anteil derjenigen mit einer
(leichten oder starken)
Verbesserung in den Kenntnissen
aus dem Bereich

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationstechnologien, EDV-Anwendungen	58	80,5%	114	78,0%	172	78,9%
Persönlichkeitsbildung	66	67,3%	228	78,9%	294	75,9%
Fremdsprachen	12	75,0%	38	70,3%	50	71,5%
Persönliche Dienstleistungen	24	51,0%	130	73,0%	154	68,4%
Buchhaltung, Finanzwesen	5	38,5%	59	72,8%	64	68,1%
Verkauf- und Marketing	35	59,3%	115	70,6%	150	67,6%
Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	38	69,1%	72	61,5%	110	63,9%
Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	35	64,8%	65	58,5%	100	60,6%
Technik, Produktion	38	62,3%	18	48,6%	56	57,2%
Sekretariat, Büro	10	45,4%	51	59,3%	61	56,4%
Gesamt	N=205		N=522		N=727	

Anmerkung: Es wurden nur Jene in die Auswertung aufgenommen, die einen Kurs mit entsprechendem inhaltlichen Schwerpunkt besucht haben.

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Prozentpunkte, die einer starken Verbesserung um 19 Prozentpunkte. Für NichtteilnehmerInnen an Technikkursen betrug die Wahrscheinlichkeit, dass die Technikenkenntnisse unverändert blieben, dagegen 95%.

⁸ Der Zusammenhang zwischen Kompetenzverbesserung und Kursteilnahme war wiederum hochsignifikant positiv, jener zwischen Kompetenzverbesserung und Alter nicht signifikant. Die Wahrscheinlichkeit einer leichten Verbesserung erhöhte sich demnach für Absolventinnen von Dienstleistungskursen um 37 Prozentpunkte, die einer starken Verbesserung um 22 Prozentpunkte. Für Frauen nahmen diese Wahrscheinlichkeiten um 8 bzw. um 1 Prozentpunkte zu.

⁹ Der Einfluss der Beteiligung an Weiterbildungen mit Marketinginhalten war hochsignifikant positiv: Die Wahrscheinlichkeit einer leichten Verbesserung erhöhte sich für Absolventinnen von Marketingkursen um 44 Prozentpunkte, die einer starken Verbesserung um 18 Prozentpunkte. Für Frauen nahmen diese Wahrscheinlichkeiten um 7 bzw. um 1 Prozentpunkte zu.

Verwertbarkeit des Erlernten

Eine Nutzendimension ist die Verwendbarkeit der erworbenen Kenntnisse für die berufliche Entwicklung. In erster Linie wurde hier die Anwendbarkeit im aktuellen Arbeitsalltag gesehen. Den Nutzen für die weitere Karriere im Betrieb (vgl. Übersicht A50), nach einem Jobwechsel (vgl. Übersicht A51) oder für den persönlichen Bereich sahen zwar jeweils mehr als zwei Drittel der Befragten positiv, was allerdings eine wesentlich geringere Zustimmung als beim Nutzen für die derzeitige Tätigkeit bedeutete (83,5% Frauen, 80,2% Männer) (vgl. Übersicht A49).

Auffallend ist, dass insbesondere der persönliche Nutzen von Frauen mit 71% deutlich positiver eingeschätzt wurde als von Männern (59,9%) (vgl. Übersicht A52). Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass Frauen mit der Weiterbildung auch eine Komponente der persönlichen Weiterentwicklung verbinden.

Jüngere TeilnehmerInnen erachteten das Erlernte häufiger als ältere als verwertbar für die Karriere innerhalb wie außerhalb des Betriebs (71% bzw. 76% der Unter-25-Jährigen). Am wenigsten überzeugt von der Nützlichkeit für die Karriere im Betrieb bzw. nach einem eventuellen Jobwechsel waren die TeilnehmerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss (60% bzw. 59% der PflichtschulabsolventInnen). Am positivsten fiel hingegen das Urteil der AHS/BHS-AbsolventInnen aus (81% bzw. 78%).

Übersicht 12: Bewertung unterschiedlicher Nutzenaspekte der Maßnahme (Mehrfachantworten möglich)

Anteil derjenigen, die die Maßnahme für sehr oder eher brauchbar halten für....

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
...den derzeitigen Arbeitsalltag	174	80,2%	450	83,5%	624	82,5%
...die weitere Karriere im Betrieb	141	65,0%	369	68,8%	510	67,7%
...die weitere Karriere nach einem eventuellen Jobwechsel	146	67,3%	396	73,5%	542	71,7%
...den persönlichen Bereich	130	59,9%	381	71,0%	511	67,7%
Gesamt	N=217		N=539		N=756	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Die Antworten der befragten Beschäftigten hinsichtlich der Verwertbarkeit des Erlernten spiegeln sich auch im Bild der empfundenen Qualifizierungseffekte wider.

Brutto- und Netto-Effekte der Maßnahme

Gemäß der Programmplanung von Ziel-3 2000 bis 2006 in Österreich soll sich der Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme und der damit verbundene Erwerb von neuen bzw. die Ausweitung bereits bestehender Kompetenzen in der Erfüllung der Arbeitsaufgaben und in der beruflichen Entwicklung (beruflicher Aufstieg, Einkommenszuwachs) niederschlagen. Um die Wirksamkeit zu untersuchen, werden in Ergänzung zu der vorliegenden Auswertung der Befragungsergebnisse über die Sicht des Programmschwerpunkts 4 von Beschäftigten und Betrieben die individuellen Wirkungen der Qualifizierungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsstabilität im Rahmen einer Vergleichsgruppenanalyse untersucht. Diese

Resultate zu den Brutto- und Nettoeffekten der Maßnahmen werden vom Evaluierungsteam im Berichtsmodul ‚Ergebnisse und Wirkung‘ präsentiert werden.

Aus der Sicht der befragten Beschäftigten wirkte sich der Besuch der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen am deutlichsten auf die Erledigung der Arbeitsaufgaben aus. Im Urteil der befragten KurssteilnehmerInnen hat sich die Maßnahme bei 36,6% in einer sehr viel besseren, bei 40% in einer etwas besseren Erfüllung der Arbeitsaufgaben niedergeschlagen (vgl. Übersicht 13). Knapp 22% sahen keine entsprechende Auswirkung.

Frauen waren häufiger der Ansicht, nach der Maßnahme die Arbeitsaufgaben besser zu erfüllen.¹⁰ Von den RespondentInnen mit Hochschulabschluss meldeten lediglich 68% eine bessere Erfüllung der Arbeitsaufgaben.

Übersicht 13: Auswirkungen der Weiterbildung auf Arbeitsbedingungen
(Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bessere Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz						
Sehr	70	32,3%	205	38,3%	275	36,6%
Etwas	85	39,2%	216	40,4%	301	40,0%
Wechsel in andere Position						
Höhere	10	4,6%	33	6,1%	43	5,7%
Gleichwertige	2	0,9%	22	4,1%	24	3,2%
Einfluss der WB-Maßnahme(*)						
Hauptverantwortlich	5	41,7%	13	26,0%	18	29,0%
mitverantwortlich	3	25,0%	13	26,0%	16	25,8%
Einkommensänderung						
Wesentlich erhöht	3	1,4%	16	3,0%	19	2,5%
Etwas erhöht	21	9,7%	75	13,9%	96	12,7%
Einfluss der WB-Maßnahme (*)						
Hauptverantwortlich	4	17,4%	13	14,9%	17	15,5%
mitverantwortlich	9	39,1%	20	23,0%	29	26,4%
Mehr Entscheidungsbefugnis						
Wesentlich	8	3,7%	23	4,3%	31	4,1%
Etwas	25	11,6%	70	13,0%	95	12,6%
Einfluss der WB-Maßnahme (*)						
Hauptverantwortlich	8	25,0%	13	14,8%	21	17,5%
mitverantwortlich	17	53,1%	36	40,9%	53	44,2%
Änderung der Arbeitszeit						
Wesentlich erhöht	0	0,0%	4	0,7%	4	0,5%
Etwas erhöht	6	2,8%	13	2,4%	19	2,5%
Einfluss der WB-Maßnahme (*)						
Hauptverantwortlich	0	0,0%	2	13,3%	2	9,5%
mitverantwortlich	4	66,7%	2	13,3%	6	28,6%
Gesamt	N=217		N=539		N=756	

Erläuterung: (*) = Die Prozentuierung erfolgte auf Basis der Personen, die eine Veränderung angaben.

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

¹⁰ Im Frauen-Subsample resultierte in einer Ordered-Probit-Schätzung ein signifikanter Zusammenhang zwischen der besseren Erfüllung der Arbeitsaufgaben und dem Alter sowie dem Umstand einer Prüfung des Erlernten im Rahmen der Weiterbildung: Hier wäre erstens zu vermuten, dass ältere Teilnehmerinnen stärker von einer Weiterbildung profitieren, weil ihre Ausbildung bereits länger zurückliegt. Zweitens scheint eine Prüfung des Erlernten zum Festigen der vermittelten Inhalte beizutragen.

Insgesamt lag bei jenen, die eine verbesserte Aufgabenerfüllung feststellten, die Ursache dafür in der gestiegenen – inhaltlichen – Kompetenz (28,7% Männer, 37,4% Frauen) (vgl. Übersicht A54). Für 17,1% von ihnen war eine Steigerung der kommunikativen Kompetenz spürbar. Bei 16,2% zeigte sich eine Effizienzsteigerung bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Veränderungen der betrieblichen Position, des Einkommens oder der Entscheidungsbefugnis nach der Weiterbildungsmaßnahme waren nur in vergleichsweise geringem Ausmaß zu beobachten. So gaben 6,1% der Frauen und 4,6% der Männer an, dass sie nach dem Kurs in eine höherwertige betriebliche Position gewechselt haben (vgl. Übersicht A55). Einkommenszuwächse verzeichneten knapp 17% der Frauen und 11% der Männer (vgl. Übersicht A57). Die Entscheidungsbefugnis wurde bei 17,3% der Teilnehmerinnen und 11,1% der Teilnehmer erweitert (vgl. Übersicht A59).

Während es sich bei der verbesserten Erfüllung von Arbeitsaufgaben bereits um Nettoeffekte handelt, die von den TeilnehmerInnen den Maßnahmen zugeschrieben wurden,¹¹ stellen die eben genannten Veränderungen der beruflichen Situation lediglich die beobachteten Bruttoeffekte nach Maßnahmenende dar. Um auch bezüglich der beruflichen Entwicklung Nettoeffekte abbilden zu können, wurden die geförderten TeilnehmerInnen zudem um Auskunft darüber gebeten, ob sie die Änderungen von Position, Einkommen bzw. Entscheidungsbefugnis der besuchten Weiterbildung zuschreiben würden.

62% der Geförderten mit einer Zunahme der Entscheidungsbefugnis, 55% der TeilnehmerInnen mit Positionswechsel und 42% der Befragten mit einer Einkommensverbesserung hielten ihre Weiterbildungsteilnahme zumindest für mitverantwortlich für die beobachtete Entwicklung. Generell waren Einkommensverbesserungen, eine Erweiterung der Entscheidungsbefugnis bzw. ein Aufstieg in der Betriebshierarchie bei den Frauen in höherem Ausmaß zu beobachten als bei Männern. Allerdings waren die von positiven Veränderungen betroffenen Männer im Vergleich zu den Frauen in wesentlich höherem Ausmaß der Meinung, dass dies ganz oder zum Teil auf die Weiterbildungsmaßnahme zurück zu führen sei (vgl. Übersichten A56, A58, A60).

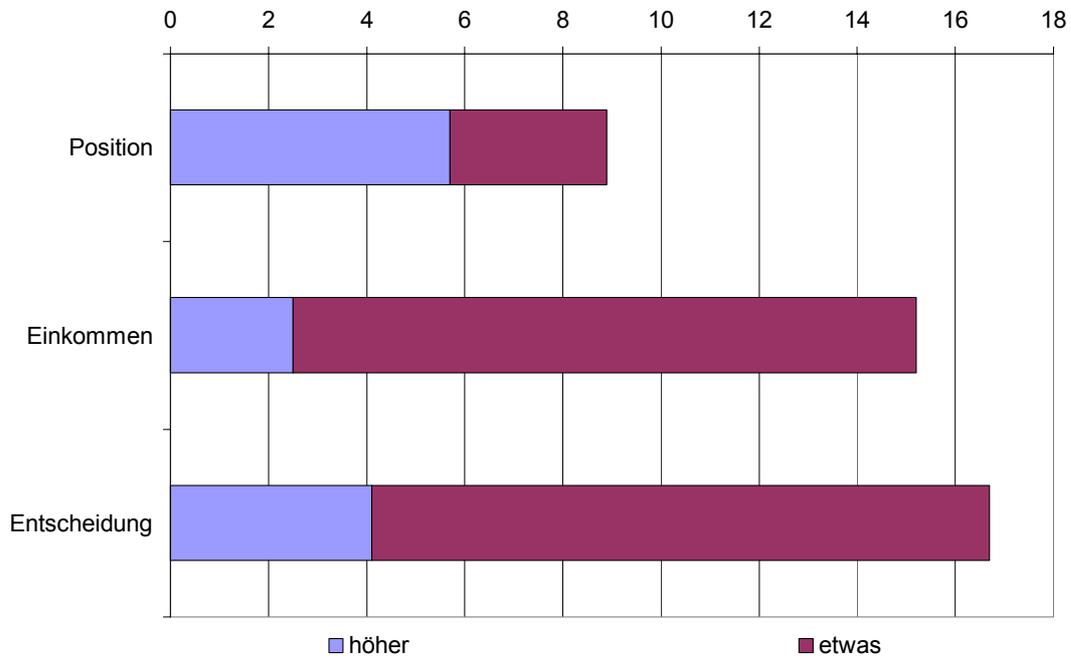
Bezogen auf die Gesamtheit der Befragten zeigt sich, dass es bei 26,9% der Frauen und 22,1% der Männer positive Entwicklungen im Beruf gegeben hat, indem ein beruflicher Aufstieg erfolgte, die Entscheidungskompetenz größer geworden ist und/oder das Einkommen gestiegen ist (vgl. Übersicht A61). Bei Männern war dabei in drei Viertel und bei Frauen in 62,7% der Fälle die Verbesserung lediglich in einer der drei genannten Dimensionen zu beobachten. Eine umfassende Aufwertung in allen drei Dimensionen war nur bei 14,6% jener Männer und 12,4% jener Frauen, die zumindest ein Upgrading angaben, festzustellen. Bezogen auf die gesamte Stichprobe sind dies 3,2% der Männer und 3,3% der Frauen.

In Abbildung 3 findet sich eine abschließende Darstellung der beruflichen Brutto- und Nettoeffekte der absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen, gemessen an der Gesamtheit aller befragten TeilnehmerInnen. Sie soll das Ausmaß der Effekte auf Position, Einkommen und Entscheidungsbefugnis veranschaulichen.

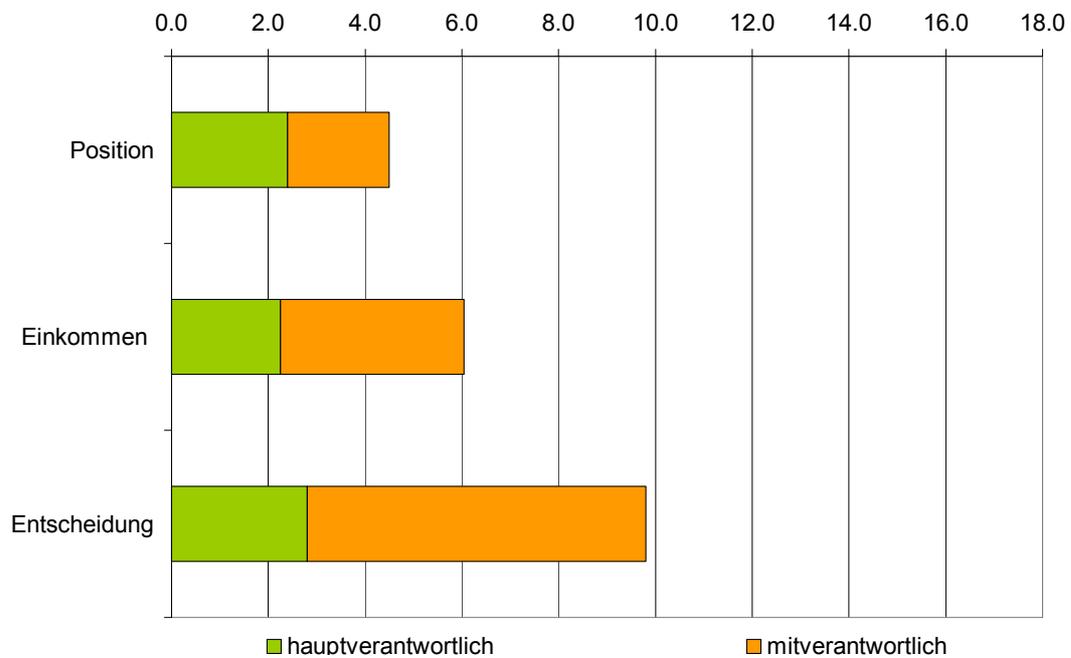
¹¹ „Hat sich die Maßnahme tatsächlich in einer besseren Erfüllung Ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz ausgewirkt?“

Abbildung 5: Positive Veränderungen der beruflichen Situation nach Maßnahmenende – insgesamt und aufgrund des Maßnahmenbesuchs

Positive Veränderungen der beruflichen Situation
(in % an allen befragten TN)



Positive Veränderungen der beruflichen Situation aufgrund des Maßnahmenbesuchs
(in % an allen befragten TN)



Quelle: L&R-Datafile ,TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'

Sowohl bei den Bruttoeffekten (im oberen Teil von Abbildung 3) als auch bei den Nettoeffekten (unteres Diagramm) war die Erweiterung der Entscheidungsbefugnis die deutlichste berufliche Wirkung, gefolgt von Einkommensverbesserungen und danach von Veränderungen der Position. Bei Betrachtung des Anteils jener Befragten, die ihren Weiterbildungsbesuch hauptverantwortlich für die berufliche Veränderung hielten, verringern sich die Unterschiede zwischen dem Einfluss auf Position, Einkommen und Entscheidungsbefugnis allerdings weitgehend. Als vorrangige Ursache wurde die Qualifizierungsmaßnahme von Anteilen zwischen 2,3% bis 2,8% aller Befragten gesehen.

Weiterbildungsbeteiligung und Mitnahmeeffekte

Von den 756 befragten TeilnehmerInnen war 445 bekannt, dass der Betrieb für die Weiterbildungsmaßnahme eine Förderung erhielt. Rund 70% dieser Befragten waren der Ansicht, dass sie die Weiterbildung auch ohne die Förderung erhalten hätten. 129 interviewte TeilnehmerInnen schlossen einen derartigen Mitnahmeeffekt aus und vertraten die Meinung, dass ihre Qualifizierungsteilnahme ohne Förderung nicht zustande gekommen wäre.

Bei einer differenzierteren Betrachtung bezüglich der persönlichen Charakteristika der TeilnehmerInnen fällt auf, dass vor allem Personen mit einem geringeren Bildungsabschluss, ihre Weiterbildungsbeteiligung der Förderung zuschrieben. Während 34,8% der RespondentInnen mit maximal Pflichtschulausbildung antworteten, ihr Maßnahmenbesuch wäre ohne Förderung nicht zustande gekommen, hatten lediglich 23,4% der HochschulabsolventInnen diesen Eindruck. Im Gegensatz zu den Ausbildungsgruppen zeichnete sich zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen kein ausgeprägtes Gefälle in Hinblick auf die beobachtete Mitnahme der Schwerpunkt-4-Förderung ab.

3.6 Weiterbildungsperspektiven nach der Maßnahme

Für rund 44% der weiblichen und 47% der männlichen TeilnehmerInnen folgten auf den ESF-kofinanzierten Weiterbildungskurs noch weitere – in den meisten Fällen mehrere – betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Übersichten A62 und A63). Allerdings bestand etwa bei der Hälfte der Geförderten (Frauen: 49,2%; Männer: 56,7%) kein inhaltlicher Zusammenhang zwischen der vorangegangenen ESF-kofinanzierten Maßnahme und den darauf folgenden Weiterbildungen (vgl. Übersicht A65). Lediglich bei 15,6% der Befragten (Männer 9,6%, Frauen 18,2%) mit weiteren Kursbesuchen handelte es sich um einen Aufbaukurs, bei weiteren 32,7% gab es zwar inhaltliche Berührungspunkte, allerdings nicht im Sinne eines Fortgeschrittenenkurses.

Hinsichtlich der Inhalte lagen die Schwerpunkte auf der Verbesserung persönlicher Arbeitstechniken und des EDV-Anwendungswissens (vgl. Übersicht A66).

Für 31,8% der befragten Männer und 34,3% der Frauen zeichnete sich auch in absehbarer Zukunft die Teilnahme an einer weiteren Weiterbildungsmaßnahme ab (vgl. Übersicht A67). Neuerlich mit den Schwerpunkten Arbeitstechniken/ Kommunikationstraining und IT-Anwendungen (vgl. Übersicht A68).

3.7 Resümee

Die Förderung betrieblicher Qualifizierung im Rahmen des Programmschwerpunkts 4 zielt darauf ab, die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Gruppen zu verbessern und auf diese Weise präventiv zur Beschäftigungssicherung beizutragen. Im Rahmen der begleitenden Evaluierung des österreichischen Ziel-3-Programms wurde eine repräsentative Befragung von 756 geförderten ArbeitnehmerInnen durchgeführt, um die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen aus ihrer Sicht zu analysieren. Bedingt durch die Zusammensetzung der Grundgesamtheit der Geförderten, waren 71% der Befragten Frauen. Ein Drittel der Befragten zählte zur Zielgruppe der Ab-45-Jährigen und 12% zum förderfähigen Personenkreis gering qualifizierter ArbeitnehmerInnen.

Während nahezu ein Drittel der Frauen noch nicht länger als ein Jahr im geförderten Betrieb beschäftigt war, befanden sich nur 16% der Männer bei Maßnahmeneintritt in einem maximal zwölfmonatigen Dienstverhältnis. Daraus lässt sich schließen, dass von den Männern, die nicht uneingeschränkt förderfähig sind, wesentlich stärker jene mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen in die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden.

Auch nach der Maßnahme wiesen die befragten Männer einen höheren Grad der Betriebsbindung auf als Frauen: 84% der Männer waren nach wie vor im selben Betrieb tätig, von den Frauen waren es nur 78%. Insgesamt befanden sich 88% der TeilnehmerInnen zum Befragungszeitpunkt (weiterhin) in Beschäftigung – entweder in einem neuen Job oder im gleichen Dienstverhältnis.

Die Initiative zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme stammte meist von der Geschäftsführung, immerhin 40% der Befragten wurden aber auch selbst aktiv, um die Weiterbildung besuchen zu können. Der Teilnahme an der Qualifizierung erfolgte allerdings selbst dann, wenn die Initiative von Seiten des Betriebes kam, auf freiwilliger Basis. Insgesamt wurden knapp 8% der RespondentInnen zur Teilnahme gedrängt. Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsbeteiligung aufgrund eigener Initiative war für Frauen signifikant höher als für Männer und für AbsolventInnen einer AHS bzw. BHS signifikant höher als für gering qualifizierte Beschäftigte mit Pflichtschulausbildung.

Knapp ein Viertel der Geförderten musste die Maßnahme zur Gänze in ihrer Freizeit besuchen. Dies traf vermehrt auf niedriger qualifizierte ArbeitnehmerInnen zu (31% der PflichtschulabsolventInnen), deren Weiterbildungszugang ohnehin eingeschränkt vorhanden ist. Durchschnittlich absolvierten die befragten TeilnehmerInnen eine Weiterbildung im Umfang von 38,5 Stunden. Jene Personen, die aufgrund eigener Initiative in die Maßnahme gelangten verbrachten dagegen im Mittel 52,5 Stunden in der Weiterbildung. Auffallend hoch war die Maßnahmendauer in Job-Rotation-Projekten, sie lag im Durchschnitt bei 90 Stunden.

Ihre Erwartungen an die besuchte Weiterbildungsmaßnahme sahen über 70% der Befragten erfüllt, für 17% wurden diese sogar übertroffen. 85% empfanden die Weiterbildung als zu ihren Vorkenntnissen passend. Insgesamt fiel das Urteil der TeilnehmerInnen über den Maßnahmenbesuch sehr positiv aus, lediglich mit dem Eingehen auf individuelle Schwächen waren deutlich weniger TeilnehmerInnen zufrieden. Manche Kurse dürften demnach so

konzipiert sein, dass für die TrainerInnen wenig Spielraum zur Modifizierung des inhaltlichen Spektrums und des Lerntempos besteht. Bei Betrachtung der neu vermittelten Inhalte waren die größten Lernfortschritte im Bereich der EDV-Anwendungen und Informationstechnologien festzustellen. Am wenigsten von der Weiterbildung profitiert haben offenbar TeilnehmerInnen an Bürokursen.

Das Erlernte war für über 80% der TeilnehmerInnen in ihrem aktuellen Arbeitsalltag verwertbar, und auch für die weitere Karriere wurde von mehr als zwei Drittel der Maßnahme ein Nutzen zuerkannt. Ebenso häufig wurde ein positiver Nutzen der Weiterbildung auch für die persönliche Weiterentwicklung genannt, vor allem von Frauen.

Mit Abstand am deutlichsten wirkten sich die Weiterbildungsmaßnahmen auf eine unmittelbar bessere Erledigung der Aufgaben am Arbeitsplatz aus. In dieser Hinsicht war das Förderprogramm besonders erfolgreich, aber auch bezüglich der angestrebten persönlichen Nutzen, der Karriereperspektiven sowie der überbetrieblichen Verwertbarkeit waren beachtliche Erfolge festzustellen.

Bei Betrachtung der beruflichen Entwicklung nach der Maßnahme (Entscheidungsbefugnis, Einkommen und Position) rangierte die Erweiterung der Entscheidungsbefugnis an erster Stelle. Bei 17% der TeilnehmerInnen hatte der Entscheidungsspielraum seit der Weiterbildung zugenommen, rund 10% der Befragten hielten ihre Qualifizierungsteilnahme für zumindest mitverantwortlich dafür. Bei immerhin 6% der Geförderten kam es zu Einkommensverbesserungen, die sie zumindest teilweise auf den Besuch der Weiterbildung zurückführten. Aufgrund der auf individueller Ebene wenig intensiven Maßnahmen (Weiterbildungsdauer durchschnittlich 38,5 Stunden) wurde schon in der Programmplanung davon ausgegangen, dass keine großen Netto-Effekte der Interventionen messbar sein werden. Angesichts dessen sind auch diese vergleichsweise geringen Werte positiv zu werten.

Schließlich ermöglichte die Schwerpunkt-4-Förderung 35% der gering qualifizierten MitarbeiterInnen – bzw. im Durchschnitt 30% der TeilnehmerInnen – den Besuch einer beruflichen Weiterbildung, der nach eigener Einschätzung ansonsten nicht zustande gekommen wäre.

4 Betriebliche Weiterbildung aus der Sicht der geförderten Betriebe

4.1 Struktur der befragten Betriebe

Nachdem auf der ersten Stufe des für die Befragung entwickelten Stichprobendesigns die zu befragenden Beschäftigten gezogen wurden, fand auf der zweiten Stufe unter den dazugehörigen, jeweiligen Arbeitgebern eine Auswahl von 640 Betrieben statt (siehe Beschreibung des Stichprobendesigns im Anhang).

Die Auswertung basiert somit auf Antworten von Betrieben, die im Jahr 2002 mindestens eine AMS/ESF-Förderung für die Aus- oder Weiterbildung eines/einer Beschäftigten erhielten. Die Befragung fand zwischen Februar und April 2004 statt. Die Interviews wurden telefonisch mit der Geschäftsführung oder Personalleitung der Unternehmen geführt.

Vor Befragungsbeginn wurden Quoten hinsichtlich Bundesländern, Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereichen festgelegt, um die Repräsentativität der befragten Betriebe zu gewährleisten. Die Bundesländerquoten wurden beinahe präzise erfüllt. Auch die Anzahl der interviewten Betriebe aus den verschiedenen Wirtschaftsbereichen wich nur geringfügig von der festgesetzten Quote ab.

Übersicht 14: Betriebsstruktur¹²

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ausgewogenes MitarbeiterInnen-verhältnis	2	2,1%	10	4,0%	11	5,3%	6	6,7%	29	4,5%
Vorwiegend MitarbeiterInnen mit höheren Tätigkeiten	22	23,2%	49	19,8%	44	21,1%	13	14,6%	128	20,0%
Vorwiegend MitarbeiterInnen mit mittleren Tätigkeiten	54	56,8%	140	56,7%	100	47,8%	42	47,2%	336	52,5%
Vorwiegend Angelernte und Hilfskräfte	10	10,5%	27	10,9%	28	13,4%	16	18,0%	81	12,7%
Geringer Anteil von MitarbeiterInnen mit höheren Tätigkeiten	1	1,1%	8	3,2%	6	2,9%	3	3,4%	18	2,8%
Geringer Anteil von MitarbeiterInnen mit mittleren Tätigkeit	3	3,2%	5	2,0%	3	1,4%	1	1,1%	12	1,9%
Geringer Anteil von Angelernten und Hilfskräften	2	2,1%	6	2,4%	6	2,9%	1	1,1%	15	2,3%
Keine Angabe	1	1,1%	2	,8%	11	5,3%	7	7,9%	21	3,3%
Gesamt	95	100,0%	247	100,0%	209	100,0%	89	100,0%	640	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

¹² Die Definition der Betriebsstruktur orientierte sich an folgendem Klassifikationsmodell: „vorwiegend“ ... der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbelegschaft beläuft sich über 50%; „gering“ ... der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbelegschaft beläuft sich unter 20%; „ausgewogen“ ... keine der Gruppen fällt in die Kategorie „vorwiegend“ oder „gering“.

Die meisten Betriebe waren den Branchen „Sachgütererzeugung“ und „Handel“ zuzuordnen (22,2% bzw. 20,2%). Die befragten Großbetriebe waren überdurchschnittlich häufig im Bereich der Sachgütererzeugung tätig, die Kleinstbetriebe dagegen im Wirtschaftsbereich „Realitätenwesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen“.

Knapp 40% der befragten Unternehmen beschäftigten zwischen 10 und 50 MitarbeiterInnen, und etwa jeder dritte Betrieb zwischen 51 und 250 MitarbeiterInnen. Kleinst- (1 bis 9 MitarbeiterInnen) und Großbetriebe (über 250 MitarbeiterInnen) waren in dieser Befragung mit ähnlichen Anteilen von 14,8% bzw. 13,9% vertreten.

Rund drei Viertel der befragten Betriebe (72,5%) beschäftigten vorwiegend MitarbeiterInnen, die mittlere oder höhere Tätigkeiten verrichteten (Übersicht 14). Ein Vergleich zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben zeigt, dass der Anteil von un- oder angelerntem Personal in Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen am höchsten war, der Anteil von höher qualifizierten Beschäftigten hingegen in den Kleinstbetrieben.

4.2 Qualifikationsbedarf

Qualifikationsbedarfsermittlung

Im Jahr 2002 wurde in 79% der befragten Betriebe der Bildungsbedarf auf der Ebene individueller MitarbeiterInnen ermittelt, nur in 55% der Betriebe wurden dagegen Qualifikationsbedarfsanalysen auf Betriebsebene durchgeführt. Über einen schriftlichen Weiterbildungsplan verfügten schließlich nach eigenen Angaben lediglich 44% der Betriebe.

Auf allen genannten Ebenen der Qualifizierungsplanung waren deutliche Unterschiede zwischen Klein- und Großbetriebe festzustellen: Je höher die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen, umso analytischer und strategischer wurde mit dem Thema Weiterbildung umgegangen.

Die einleitend angestellte Vermutung, dass geplante Weiterbildungsaktivitäten unter Klein- und Mittelbetrieben weniger verbreitet sind als unter Großbetrieben, wird durch die vorliegenden Befragungsergebnisse bestätigt. Ein Drittel der befragten Betriebe mit weniger als 10 MitarbeiterInnen (33,7%) erstellte im Jahr 2002 Personal- und/oder Qualifikationsbedarfsanalysen für den gesamten Betrieb, während im Gegensatz dazu drei Viertel der Unternehmen mit über 250 Beschäftigten (75,3%) den insgesamt bestehenden Personal- bzw. Weiterbildungsbedarf erhoben. Zu vermuten wäre, dass für Großbetriebe, durch die bestehenden klar abgrenzbaren Abteilungen mit unterschiedlichen inhaltlichen Tätigkeitsbereichen, eine zugeschnittene Qualifizierung des Personals möglich ist. In Kleinbetrieben fehlt es zum einen an Kapazitäten für derartige strategische Aktivitäten, zum anderen werden MitarbeiterInnen in den meisten Fällen für breiter gestreute Tätigkeiten eingesetzt, wodurch der Qualifizierungsbedarf für die MitarbeiterInnen häufig sehr umfassend ist und nicht immer eindeutig festgelegt werden kann.

Die Diskrepanz zwischen Klein-, Mittel- und Großunternehmen fällt hinsichtlich der Qualifikationsbedarfsermittlung für einzelne MitarbeiterInnen allerdings geringer aus als der betrieblichen Ebene. Etwa 71% der Betriebe mit bis zu 9 MitarbeiterInnen und knapp 87% der

Betriebe mit über 250 MitarbeiterInnen analysierten den Qualifikationsbedarf ihrer Beschäftigten.

Übersicht 15: Qualifikationsbedarfsanalysen im Jahr 2002 (Mehrfachantworten möglich)

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Für MitarbeiterInnen	67	70,6%	186	75,3%	176	84,2%	77	86,5%	506	79,0%
Für den Betrieb	32	33,7%	121	49,0%	135	64,6%	67	75,3%	355	55,5%
Weiterbildungsplan	17	17,9%	96	38,9%	108	51,7%	60	67,4%	281	43,9%
Jeweils	(N=95)		(N=247)		(N=209)		(N=89)		(N=640)	

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Im Rahmen des CVTS 2 wurde ebenfalls eine deutliche Zunahme der Häufigkeit von Qualifikationsbedarfsanalysen mit der Betriebsgröße ermittelt.¹³

Die oben genannten Ergebnisse deuten weiters auch darauf hin, dass Klein- und Mittelbetriebe zwar den Qualifizierungsbedarf einzelner MitarbeiterInnen bzw. Beschäftigtengruppen beobachten und erkennen, aber häufig die Notwendigkeit, diesen in eine gesamtbetriebliche Analyse einzubeziehen, außer acht lassen. Für die Etablierung und Stabilität der Unternehmen am Markt erscheint jedoch eine Analyse auf Betriebsebene von Bedeutung. Erst wenn die Ziele auf dieser Ebene feststehen, können Defizite im MitarbeiterInnenbereich aufgezeigt werden. Ist dies nicht der Fall, könnten Maßnahmen gesetzt werden, die zwar in einzelnen Bereichen erfolgreich sind, längerfristig allerdings nicht sinnvoll bzw. dem Unternehmen nicht dienlich sind.

Unter jenen Betrieben, die Qualifikations- und Bildungsbedarfsermittlungen für MitarbeiterInnen durchführten, wurden bei knapp drei Viertel der befragten Betriebe (70,7%) alle Beschäftigten miteinbezogen. In Kleinbetrieben wurden häufiger als in Großbetrieben alle MitarbeiterInnen in die Analysen eingeschlossen (86,6% versus 64,0%).

Weiterbildungsplan

Um eine Schwerpunkt-4-Förderung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen zu erhalten, müssen die Betriebe Qualifizierungspläne vorlegen. Mit dem Förderantrag ist ein Bildungsplan vorzulegen, der folgende Elemente enthalten soll:

- Diagnose der Ist-Soll Situation in Bezug auf den – aktuellen oder geplanten – Arbeitsplatz der ArbeitnehmerInnen,
- Planung von Ziel, Inhalt und Zeitbedarf der Weiterbildung,
- Dokumentation der überbetrieblichen Verwertbarkeit der Qualifizierung,
- Zielsetzungen aus Sicht der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen (Richtlinie QfB des AMS Österreich, 1.7.2000).

¹³ Statistik Austria (Hrsg): Betriebliche Weiterbildung 1999. Wien: 2003, Tab. 5. Laut CVTS2 analysierten 60,3% der Unternehmen den Qualifikationsbedarf ihrer MitarbeiterInnen. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung liegen damit über diesem Niveau, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich die hier befragten Betriebe in ihrer Struktur vom CVTS2-Sample unterscheiden.

Durch die Vorlage eines Qualifizierungsplans sollen die Weiterbildungsmaßnahmen in die betriebliche Strategieplanung eingebunden und singuläre Maßnahmen für einzelne Beschäftigte verhindert werden.

Übersicht 16: Existenz eines Weiterbildungsplans im Jahr 2002

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	17	17,9%	96	38,9%	108	51,7%	60	67,4%	281	43,9%
Nein	77	81,1%	151	61,1%	99	47,4%	28	31,5%	355	55,5%
Weiß nicht/keine Angabe	1	1,1%	0	0,0%	2	1,0%	1	1,1%	4	0,6%
Gesamt	95	100,0%	247	100,0%	209	100,0%	89	100,0%	640	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Ein Vergleich zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben zeigt erneut signifikante Unterschiede. Je höher die Beschäftigtenanzahl eines Unternehmens, desto eher existierte ein Plan bzw. Programm zur betrieblichen Weiterbildung. Während lediglich knapp jeder fünfte Kleinbetrieb (17,9%) und etwas mehr als jeder dritte Betrieb mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen (38,9%) die notwendigen Qualifikationsadaptierungen in einem schriftlichen Plan verankerten, verfügte etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen mit 51 bis 250 MitarbeiterInnen (51,7%) und zwei Drittel der Großbetriebe (67,4%) über einen Weiterbildungsplan. Auch in den Resultaten des CVTS 2 war der Anteil der Unternehmen mit Bildungsplanung unter den Kleinunternehmen sehr viel geringer als unter den großen Unternehmen.¹⁴

Die Diskrepanz zwischen der vergleichsweise großen Verbreitung der Qualifikationsbedarfsermittlung und der geringen Existenz von schriftlichen Weiterbildungsplänen vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben wäre zum Teil durch die geringe Komplexität der Organisationsstruktur erklärbar.

Tatsächlich erschien den Betrieben die schriftliche Festlegung der Weiterbildungsschritte umso weniger erforderlich, je weniger MitarbeiterInnen sie beschäftigten. So erstellten zwei Drittel der Betriebe (65,7%) keinen Weiterbildungsplan, da für sie der Nutzen nicht erkennbar war. Nahezu jeder Kleinbetrieb (91,0%) argumentierte in diese Richtung, im Gegensatz dazu nur jeder fünfte Großbetrieb (21,4%).

Etwa in jedem zweiten Betrieb (47,4%) erfolgte die berufliche Weiterbildung nur auf Anregung von Beschäftigten oder Vorgesetzten. Für viele Betriebe spielte auch der Zeitaufwand eine wesentliche Rolle. Knapp die Hälfte aller befragten Unternehmen (41,1%) erachtete die Erstellung eines Weiterbildungsplans als zu zeitaufwendig. Nahezu 10% der Betriebe argumentierten mit fehlendem Know-How.

¹⁴ Anteile der Unternehmen mit Bildungsplan: 19% der Unternehmen mit 20 – 49 Beschäftigten, 41% der Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten, 69% der Unternehmen mit 250 – 499 Beschäftigten, 71% der Unternehmen mit 500 – 999 Beschäftigten, 87% der Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten (Markowitsch/Hefler: Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich I. Wien: BMBWK, 2003).

Übersicht 17: Gründe für Nichtexistenz eines Weiterbildungsplanes im Jahr 2002
(Mehrfachantworten möglich)

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kein erkennbarer Nutzen	71	91,0%	113	76,9%	40	41,2%	6	21,4%	230	65,7%
Berufliche Weiterbildung wird nur auf Anregung von Beschäftigten oder Vorgesetzten angeboten	33	42,3%	66	44,9%	53	54,6%	14	50,0%	166	47,4%
Die Erstellung eines Weiterbildungsplans ist zu zeitaufwendig	32	41,0%	58	39,5%	44	45,4%	10	35,7%	144	41,1%
Es fehlt das entsprechende Know-How	5	6,4%	13	8,8%	9	9,3%	3	10,7%	30	8,6%
Berufliche Weiterbildung liegt in der Verantwortung jedes Beschäftigten und sollte in der Freizeit stattfinden	6	7,7%	9	6,1%	8	8,2%	1	3,6%	24	6,9%
Weiterbildungsplan wird nicht schriftlich festgehalten	3	3,8%	5	3,4%	2	2,1%	0	0,0%	10	2,9%
Weiterbildungsplan erst im Entstehen	0	0,0%	1	0,7%	3	3,1%	2	7,1%	6	1,7%
Finanzielle Gründe	0	0,0%	2	1,4%	0	0,0%	2	7,1%	4	1,1%
Weiterbildung abteilungsspezifisch behandelt	1	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,6%	2	0,6%
Vorhandensein vorgegebener Ausbildungspläne	0	0,0%	1	0,7%	0	0,0%	1	3,6%	2	0,6%
Weiterbildung wird kurzfristig geplant	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,6%	1	0,3%
Jeweils	(N=78)		(N=147)		(N=97)		(N=28)		(N=350)	

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Etwa ein Drittel (31,2%) der Unternehmen, die angaben, über einen schriftlichen Weiterbildungsplan zu verfügen, erstellte diesen im Zuge der ESF-Förderung der betrieblichen Qualifizierung.

Übersicht 18: Erstellung des Weiterbildungsplans extra für AMS/ESF-Förderung

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 25 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	11	64,7%	32	33,3%	30	28,3%	14	23,3%	87	31,2%
Nein	6	35,3%	64	66,7%	76	71,7%	46	76,7%	192	68,8%
Gesamt	17	100,0%	96	100,0%	106	100,0%	60	100,0%	279	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Das vom ESF erhoffte Ziel, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe ein Anreizsystem zur Förderung bildungsplanerischer Aktivitäten zu schaffen, ist zu einem hohen Teil gelungen. Knapp zwei Drittel der Betriebe mit weniger als 10 MitarbeiterInnen (64,7%) wurde durch die

Förderungen motiviert, einen Weiterbildungsplan zu erstellen. Im Gegensatz dazu war dies nur bei einem Viertel der Großbetriebe (23,3%) der Fall.

Übersicht 19: Mitwirkende bei der Erstellung des Weiterbildungsplanes (Mehrfachantworten möglich)

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geschäftsführung	17	100,0%	90	93,8%	103	96,3%	55	91,7%	265	94,6%
LeitendeR Angestellte	8	47,1%	78	81,3%	97	90,7%	56	93,3%	239	85,4%
Personalbüro	5	29,4%	28	29,2%	71	66,4%	48	80,0%	152	54,3%
Betriebsrat	2	11,8%	8	8,3%	28	26,2%	19	31,7%	57	20,4%
Sonstiger Beschäftigte (Vollanstellung)	10	58,8%	52	54,2%	41	38,3%	25	41,7%	128	45,7%
Atypische Beschäftigte	5	29,4%	25	26,0%	25	23,4%	13	21,7%	68	24,3%
Jeweils	(N=17)		(N=96)		(N=107)		(N=60)		(N=280)	

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die Geschäftsführung wirkte in nahezu jedem Betrieb (94,6%) bei der Erstellung des Weiterbildungsplanes mit. Aber auch andere Personengruppen wurden mit einbezogen. Je größer das Unternehmen war, desto eher waren leitende Angestellte, das Personalbüro und der Betriebsrat bei der Erstellung involviert. Je kleiner das Unternehmen war, desto eher wurden sonstige Beschäftigte mit eingebunden.

Für nahezu jedes befragte Unternehmen mit Weiterbildungsplan (93,9%) war im Zuge der ständigen Auseinandersetzung mit dem Thema „Weiterbildung im Betrieb“ die Erstellung eines schriftlichen Weiterbildungsplans unerlässlich (Übersicht 20). Dennoch gab etwa die Hälfte dieser Betriebe (43,0%) als Grundmotivation die Verknüpfung der finanziellen Unterstützungen seitens AMS bzw. EU mit der Vorlage eines Weiterbildungsplans an. Vor allem für die Kleinbetriebe dürften von diesen Fördervoraussetzungen starke Anreizwirkungen ausgegangen sein. 15 der 17 Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten antworteten, den Weiterbildungsplan erstellt zu haben, um die Förderung zu erhalten. Finanzielle Mittel aus anderen externen Quellen zu erschließen, spielte nur bei jedem zehnten befragten Betrieb eine Rolle.

Ein weiterer wichtiger Punkt für die schriftliche Planung der Weiterbildungsaktivitäten war für etwa jeden zweiten Betrieb (48,7%) die Vereinheitlichung des Zugangs zur Weiterbildung, jedoch bestanden Unterschiede zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Je größer das Unternehmen, desto öfter gaben die Betriebe an, mit dem schriftlichen Weiterbildungsplan den Zugang zur Qualifizierung vereinheitlichen zu wollen. Als sonstige Gründe wurden die Förderung bzw. Qualifizierung der MitarbeiterInnen, Personalentwicklung und –planung sowie die Wettbewerbsfähigkeit genannt.

Übersicht 20: Gründe für die Erstellung eines Weiterbildungsplanes (Mehrfachantworten möglich)

	1 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weiterbildung ist ein ständiges Thema im Betrieb	102	91,1%	102	95,3%	58	96,7%	262	93,9%
Um den Zugang zur Weiterbildung zu vereinheitlichen	48	42,9%	55	51,4%	33	55,0%	136	48,7%
Um finanzielle Unterstützung vom AMS bzw. von der EU zu erhalten	61	54,0%	38	35,5%	21	35,0%	120	43,0%
Um Leistungen des Betriebs öffentlich sichtbar zu machen	43	38,4%	47	43,9%	21	35,0%	111	39,8%
Um kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu entsprechen	12	10,8%	21	19,6%	7	11,7%	40	14,3%
Um finanzielle Unterstützung aus anderen externen Quellen zu erhalten	15	13,4%	8	7,5%	6	10,0%	29	10,4%
Sonstige Gründe Jeweils	29 (N=112)	25,9%	25 (N=107)	23,4%	14 (N=60)	24,6%	68 (N=279)	24,6%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Im Vergleich zum CVTS 2 waren bezüglich der Motive für die Erstellung von Weiterbildungsplänen Unterschiede festzustellen. Die im Rahmen des ESF-Schwerpunkts 4 geförderten Betriebe (mit Weiterbildungsplänen) dürften hinsichtlich der betrieblichen Qualifizierung sensibler sein. Weiters war auch die finanzielle Unterstützung seitens der EU bei der hier vorliegenden Stichprobe von hoher Bedeutung.

Übersicht 21: Gründe für die Erstellung eines Weiterbildungsplanes (Mehrfachantworten möglich)- Vergleich der Samples 1999/2002

	10 bis 19 Beschäftigte		20 bis 49 Beschäftigte		50 bis 249 Beschäftigte		250 bis 499 Beschäftigte		500 bis 999 Beschäftigte		Über 1000 Beschäftigte	
	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
EU-Gelder	--	46,4%	3,8%	45,9%	3,4%	36,9%	3,1%	34,3%	10,4%	30,8%	5,9%	16,7%
Kollektivvertraglich vereinbart	--	21,4%	7,6%	6,6%	9,4%	19,4%	4,9%	11,4%	4,4%	0,0%	14,3%	16,7%
Anerkennung in Öffentlichkeit	--	42,9%	21,3%	32,8%	46,6%	41,7%	49,2%	31,4%	47,3%	38,5%	22,4%	50,0%
Ständiges Thema im Unternehmen	--	92,9%	76,0%	95,1%	88,1%	94,2%	91,1%	100%	93,0%	92,3%	92,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004, Statistik Austria, 'Betriebliche Weiterbildung 1999'.

Nur 6 Betriebe mit einem Weiterbildungsplan hielten diesen für kaum bzw. gar nicht hilfreich, (sehr) gute Erfahrungen machten dagegen rund 90% der befragten Betriebe, die über einen Weiterbildungsplan verfügten. Der **Nutzen des Weiterbildungsplans** für die Bildungsplanung im

Betrieb lag für 87% der respondierenden Unternehmen in der genaueren Analyse des Qualifizierungsbedarfs. Als weiterer Vorteil wurde die Planung an sich wahrgenommen. Die Weiterbildungsaktivitäten erfolgten nicht mehr ad hoc auf Anregung von Beschäftigten oder Vorgesetzten, sondern konnten längerfristig in den Arbeitsalltag integriert werden. Vor allem Großbetriebe (87%) nahmen diesen Nutzen wahr, während nur 70% der Betriebe mit bis zu 50 MitarbeiterInnen in der Planung einen Vorteil sahen. (Von 16 Betrieben mit weniger 10 Beschäftigten empfand lediglich die Hälfte diesen Nutzenaspekt.)

Durch den Weiterbildungsplan wurden bei 114 Betrieben, d.h. knapp jedem zweiten respondierenden Unternehmen, bislang von betrieblicher Qualifizierung ausgeschlossene MitarbeiterInnen in die Weiterbildungsaktivitäten miteinbezogen. In der Gruppe der Unternehmen mit 51 bis 250 MitarbeiterInnen galt dies allerdings nur für rund 40%.

Qualifizierungsberatung

Die Förderung der Qualifizierungsberatung durch den ESF und das AMS soll Klein- und Mittelbetrieben zu Gute kommen, da diese typischerweise aufgrund ihrer betrieblichen Rahmenbedingungen bei der Qualifikationsbedarfsermittlung mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Da die Vorlage eines Qualifizierungsplans Voraussetzung für die Schwerpunkt-4-Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen ist, erhalten gezielt Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten (sowie größere Betriebe, die sich an Qualifizierungsverbänden und Job-Rotation-Projekten beteiligen) Unterstützung bei der Erstellung betrieblicher Qualifizierungspläne. Ergebnis der Qualifizierungsberatungen sollen entsprechend der QBB-Richtlinie des AMS „zielgruppenorientierte Bildungspläne“ sein, um strategisch sinnvolle Qualifizierungsförderungen für ihre Beschäftigten beantragen zu können. 20% der befragten Betriebe hatten gemäß den DWH-Förderdaten des AMS eine geförderte Qualifizierungsberatung („Qualifizierungsberatung für Betriebe“ QBB) erhalten. Differenziert nach Betriebsgröße wurde rund jeder vierte befragte Betrieb mit bis zu 50 Beschäftigten durch eine derartige Beratungsleistung unterstützt, von den größeren Betrieben waren es nur 14%. Überraschenderweise hatte die Hälfte der 129 befragten QBB-Betriebe für das Jahr 2002 keinen schriftlichen Weiterbildungsplan erstellt. Lediglich bei 64 QBB-Betrieben (laut administrativen Förderdaten aus dem DWH) handelte es sich um Betriebe, in denen die Existenz eines Weiterbildungsplans bekannt war.

Da Qualifizierungspläne vorzulegen sind, um Qualifizierungsförderungen für die MitarbeiterInnen zu erhalten, müssten streng genommen alle befragten Unternehmen – und insbesondere jene die eine Qualifizierungsberatung in Anspruch nahmen, über schriftliche Weiterbildungspläne verfügen. Zur Begründung, weshalb auch in 50% der QBB-geförderten Betriebe die Existenz eines betrieblichen Weiterbildungsplans unbekannt war, sind zwei Argumente anzuführen:

- Erstens muss der Förderantrag von vielen Betrieben einen Weiterbildungsplan enthalten haben, der im Unternehmen jedoch nicht als betriebliches Planungsinstrument gilt. Dies könnte einerseits an mangelnder Information über die Weiterbildungsplanung im Betrieb liegen. In diesem Zusammenhang ist auch in Betracht zu ziehen, dass die Ansprechperson beim Interview darüber nicht informiert

war. Andererseits könnte der vorgelegte Plan ohne Relevanz für die (gesamt-)betriebliche Weiterbildungsplanung geblieben sein.

- Zweitens stellt sich die Frage, ob alle vorgelegten Weiterbildungspläne den Anforderungen für die Fördervergabe genügten. Aufgrund des zeitlich begrenzten Beratungsrahmens könnte die Erstellung eines detaillierten Programms manchmal nicht zu bewerkstelligen gewesen sein. Die Qualität der Qualifizierungsberatung entsprach möglicherweise nicht immer den Standards der Richtlinie „Qualifizierungsberatung für Betriebe“ des AMS. In dieser Hinsicht wäre auch eine den AntragstellerInnen entgegenkommende Interpretation und Beurteilung von „Qualifizierungsplänen“ durch die AMS-BetreuerInnen denkbar.

In den folgenden Auswertungen zur Qualifizierungsberatung waren nur Betriebe, welche die Existenz eines Weiterbildungsplans meldeten, eingeschlossen. In Anspruch genommen wurden Qualifizierungsberatungen – gefördert oder eigenfinanziert – nur von jedem vierten Unternehmen mit Weiterbildungsplan (Übersicht 22). Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten nahmen häufiger eine Beratung für die Erstellung des Weiterbildungsplans in Anspruch als größere Unternehmen (38% vs. 18%). Trotz der kostenlosen Unterstützung für Klein- und Mittelbetriebe seitens des ESF und AMS holte sich jedoch nur jeder zweite Kleinbetrieb (52,9%) und jedes dritte Unternehmen mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen (34,4%) Hilfe bei der Erstellung eines Weiterbildungsplans.

Nicht alle befragten Klein- und Mittelbetriebe wurden auf die Möglichkeit hingewiesen, für die Erstellung des Weiterbildungsplans eine Qualifizierungsberatung in Anspruch nehmen zu können. Knapp drei Viertel der Kleinbetriebe mit Weiterbildungsplänen (70,6%) und knapp zwei Drittel der entsprechenden Betriebe mit 10 bis 50 MitarbeiterInnen (58,3%) wurden über die Möglichkeit einer Qualifizierungsberatung informiert, von den größeren Betrieben mit Weiterbildungsplänen in etwa jedes zweite Unternehmen.

Übersicht 22: Inanspruchnahme einer Beratung für die Erstellung der Weiterbildungspläne

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alle Betriebe mit Weiterbildungsplänen										
Ja	9	52,9%	33	34,7%	19	18,5%	10	17,5%	71	26,1%
Nein	8	47,1%	62	65,3%	84	81,6%	47	82,5%	201	73,9%
Gesamt	17	100,0%	95	100,0%	103	100,0%	57	100,0%	272	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die geringe Inanspruchnahme der Beratungsmöglichkeit durch Betriebe mit über 50 Beschäftigten lässt sich durch die starke Einbindung des eigenen Personalbüros in die Erstellung eines Weiterbildungsplans erklären, aber auch durch die Kosten der Beanspruchung einer Qualifizierungsberatung. Denn für Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten werden die Beratungskosten nicht vollständig von AMS und ESF übernommen. Während über 70% der größeren Betriebe (ab 51 Beschäftigten) das eigene Personalbüro für die Entwicklung der Weiterbildungspläne einsetzten, traf dies nur für 30% der Betriebe mit bis zu 50 MitarbeiterInnen zu. In dieser Betriebsgrößenklasse verfügten 58% der Betriebe über kein eigenes Personalbüro.

Über 60% jener Unternehmen, die nach eigenen Angaben eine Qualifizierungsberatung in Anspruch nahmen, erhielten diese vom AMS gefördert (Übersicht 23). Knapp ein Viertel der Betriebe meldete, keine Förderung für die Beratung in Anspruch genommen zu haben. Von den Betrieben unter 50 Beschäftigten, die für die Qualifizierungsberatung trotz ihrer Berechtigung auf eine kostenlose Qualifizierungsberatung keine Schwerpunkt-4-Förderung beanspruchten, meldeten lediglich 2, dass sie nicht auf die Möglichkeit der QBB hingewiesen worden seien.

Übersicht 23: Finanzierung der Qualifizierungsberatung durch das AMS (Mehrfachantworten möglich)

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja vollständig	1	11,1%	10	29,4%	8	44,4%	3	30,0%	22	31,0%
Ja teilweise	3	33,3%	13	38,2%	5	27,8%	1	10,0%	22	31,0%
Nein	4	44,4%	8	23,5%	2	11,1%	3	30,0%	17	23,9%
Weiß nicht/keine Angabe	1	11,1%	3	8,8%	3	16,7%	3	30,0%	10	14,1%
Gesamt	(N=9)		(N=34)		(N=18)		(N=10)		(N=71)	

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Knapp jeder zweite Betrieb (45,0%) verbrachte bis zu sechs Stunden mit der Qualifizierungsberatung, wobei das zeitliche Ausmaß zu einem sehr hohen Teil von der Unternehmensgröße abhing. Die **Dauer** der Qualifizierungsberatung betrug bei etwa der Hälfte der Kleinbetriebe (44,4%) bis zu drei Stunden. Im Gegensatz dazu investierten die QualifizierungsberaterInnen bei 60,0% der Unternehmen mit über 250 MitarbeiterInnen über 10 Stunden an Beratungsleistung.

Die Dauer der Qualifizierungsberatung an die Unternehmensgröße wurde als den Betriebsstrukturen angemessen empfunden und bewirkte bei den Betrieben eine hohe Zufriedenheit bezüglich des Umfangs der Beratungsleistung. Nur zwei Betriebe hätten sich ein umfangreicheres Beratungsgespräch gewünscht.

Hinsichtlich des **Beratungsinhaltes** empfand nur jedes zehnte Unternehmen Unzufriedenheit. Kritisiert wurden die mangelnde Effizienz bzw. das fehlende Eingehen der BeraterInnen auf den Betrieb.

Vorrangigstes Ziel einer Qualifizierungsberatung ist die Unterstützung der Betriebe bei der Abklärung künftiger Weiterbildungsstrategien der Unternehmen. Bei zwei Drittel der Betriebe (65,3%) konnte die Beratung eher bis sehr zur Klärung der betrieblichen Weiterbildungsstrategien beitragen. Am wenigsten war dies bei Unternehmen mit 1 bis 9 MitarbeiterInnen (44,4%) und bei Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl von über 250 MitarbeiterInnen (40,0%) der Fall. Die unzufriedenen Unternehmen begründeten die diesbezüglich geringe Nützlichkeit der Beratung mit einem bereits bestehenden Weiterbildungsplan für den Betrieb bzw. mit der mangelhaften Beratungsleistung und der Kurzfristigkeit der Planung.

Betriebliche Ziele der Qualifizierungen

Der Qualifizierungsbedarf bestand in wenigen Fällen aufgrund der Einführung neuer Produktionstechnologien, der Erschließung neuer Märkte oder aufgrund externer Rahmenbedingungen wie Neuerungen in der Gesetzgebung, sondern primär infolge von Änderungen im Computersystem und infolge innerbetrieblicher Neustrukturierungen.

Gerade im EDV-Bereich erfordern Updates und Verbesserungen von ComputeranwenderInnenprogrammen eine ständige Weiterqualifizierung von ArbeitnehmerInnen.

Dementsprechend absolvierten MitarbeiterInnen von knapp zwei Drittel der Unternehmen (60,0%) Weiterbildungen im EDV-Bereich.

Übersicht 24: Qualifizierungsbedarf an und Zielerreichung durch Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Neue Produktions- technologien	20	21,1%	57	23,1%	53	25,4%	38	42,7%	168	26,3%
Zielerreichung	19	95,0%	53	93,0%	50	94,3%	36	94,7%	158	94,0%
Änderungen im rechtlichen Umfeld	24	25,3%	67	27,1%	103	49,3%	49	55,1%	243	38,0%
Zielerreichung	21	87,5%	63	94,0%	100	97,1%	47	95,9%	231	94,0%
Änderungen im Computersystem	50	52,6%	137	55,5%	136	65,1%	61	68,5%	384	60,0%
Zielerreichung	47	94,0%	132	96,4%	136	100%	60	98,4%	375	97,7%
Reorganisation und Neuordnung von Aufgaben- bereichen	42	44,2%	131	53,0%	126	60,3%	55	61,8%	354	55,3%
Zielerreichung	40	95,2%	123	93,9%	121	96,0%	54	98,2%	338	95,5%
Erschließung neuer Märkte	23	24,2%	89	36,0%	82	39,2%	31	34,8%	225	35,2%
Zielerreichung	19	82,6%	81	91,0%	77	93,9%	31	100,0%	208	92,4%
interne Karrierpfade	35	36,8%	133	53,8%	139	66,5%	72	80,9%	379	59,2%
Zielerreichung	34	97,1%	125	94,0%	132	95,0%	69	95,8%	360	95,0%
jeweils	(N=95)		(N=247)		(N=209)		(N=89)		(N=640)	

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Für knapp zwei Drittel der Betriebe (59,2%) bestand die Notwendigkeit einer Weiterqualifizierung aufgrund intern abgestimmter Karrierpfade. Vor allem Großbetriebe (80,9%) planten die Neupositionierung ihrer MitarbeiterInnen.

Weiters erforderten die Reorganisationen der Betriebsstruktur und die daraus resultierenden Neuordnungen der Aufgabengebiete für etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen (55,3%) eine Einschulung des Personals in die neu entstandenen Tätigkeitsbereiche. Von derartigen innerbetrieblichen Umstrukturierungen waren wiederum vor allem Großbetriebe (61,7%) betroffen.

In den Interviews wurden die Unternehmen zum einen danach gefragt, mit welchen Gründen die Weiterbildungsteilnahmen ihrer MitarbeiterInnen in Zusammenhang standen. Zum anderen wurden sie um Auskunft darüber gebeten, ob die Qualifizierungen zu den

genannten Zielen tatsächlich den erwarteten Beitrag leisten konnten. Wie aus Übersicht 24 ersichtlich ist, wurden die Erwartungen der Unternehmen an die Weiterbildungsmaßnahmen in einem sehr hohen Ausmaß erfüllt.

4.3 Betriebliche Weiterbildungspraxis

Betriebliche Weiterbildungspraxis und Personalentwicklung

Wichtig für die Umsetzung von Weiterbildungs- und Karriereplänen ist auch deren Transparenz für die MitarbeiterInnen und somit die verständliche Darstellung für die ArbeitnehmerInnen.

In der vorliegenden Untersuchung wurden auch die Integration der Weiterbildungsplanung in die betriebliche Personalentwicklung bzw. der Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Karriereplänen sowie die Überprüfung ihrer Umsetzung betrachtet. Obwohl die meisten befragten Betriebe (84,7%) angaben, regelmäßige MitarbeiterInnengespräche zu Weiterbildungs- und Karriereplanung zu führen, wirkten nur in weniger als jedem zweiten Betrieb ArbeitnehmerInnen ohne Leitungsfunktion an der Erstellung des Weiterbildungsplans mit, in einem Fünftel der Betriebe wurde der Betriebsrat involviert (vgl. Übersicht 19). Hier bestünde noch Potenzial die Wünsche der MitarbeiterInnen nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch hinsichtlich der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen.

Zwei Drittel der respondierenden Unternehmen (66,0%) entwickelten für alle Beschäftigten Karrierepläne, wobei dies vermehrt auf Kleinbetriebe zutraf (74,7%).

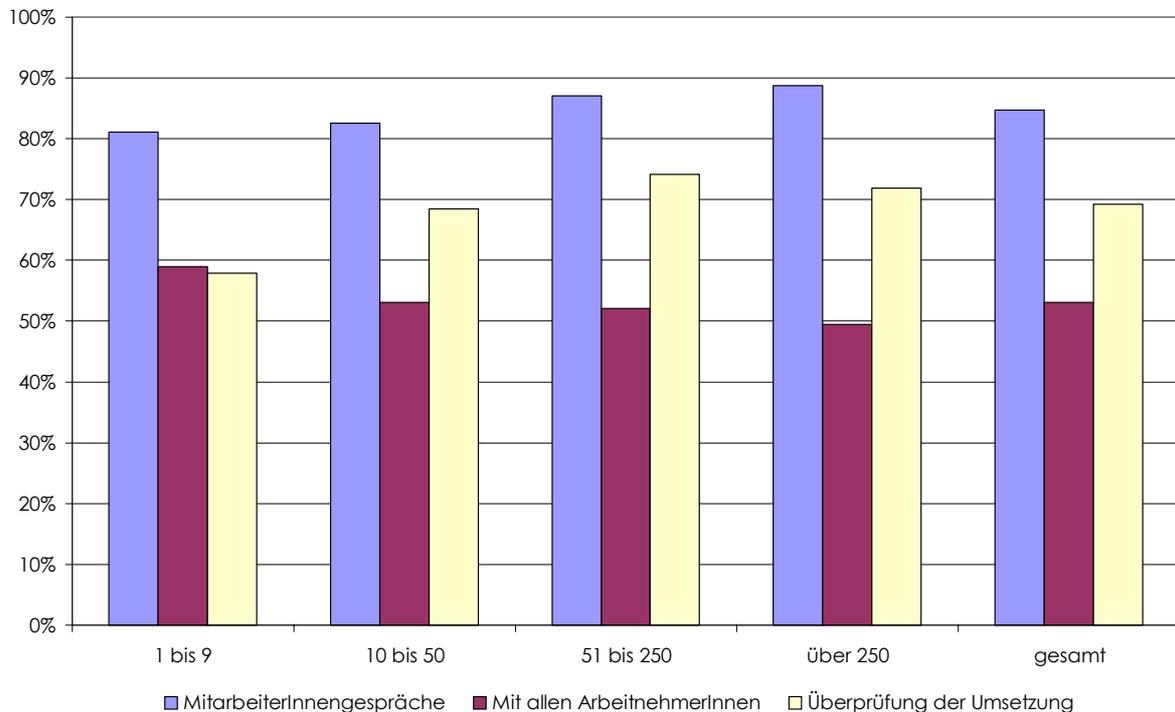
Die Überprüfung der Umsetzung von Weiterbildungs- und Karriereplänen wurde nicht in allen Betrieben sichergestellt. 18,1% der Kleinbetriebe verfolgten die Umsetzung nicht.

Eine systematische **Überprüfung** des Erfolges von Weiterbildungsmaßnahmen fand in drei Viertel der Betriebe (75%) statt. Vermutlich trug gerade dieser Umstand auch dazu bei, dass sich nahezu alle befragten Unternehmen eine Meinung hinsichtlich der Qualität der Qualifizierungen bilden konnten (vgl. Übersicht 24).

Der Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen wurde von den im Rahmen des ESF/AMS geförderten Betrieben im Vergleich zu den Studienergebnissen des CVTS 2 häufiger überprüft.

Auffallend war vor allem der Unterschied bei Klein- und Mittelunternehmen. Die hier analysierten Klein- und Mittelbetriebe überprüften die in Anspruch genommenen Qualifizierungsmaßnahmen in einem höheren Ausmaß als Klein- und Mittelunternehmen der Stichprobe des Jahres 1999. Am häufigsten waren dabei mit 79,8% der befragten Schwerpunkt-4-Betriebe die Überprüfung der Anwendung der erworbenen Qualifikationen am Arbeitsplatz und 53,2% formelle Bescheinigungen wie Zeugnisse, Teilnahmebestätigungen und ähnliches. Nahezu jedes Unternehmen (83,6%) stützte sich unter anderem auf die Bewertung bzw. die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen hinsichtlich der Qualifizierung.

Abbildung 6: Betriebe mit regelmäßigen MitarbeiterInnengesprächen im Rahmen der Personalentwicklung nach Betriebsgröße (Anteile an allen befragten Betrieben),



Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004, eigene Berechnungen.

Verglichen mit den Befragungsergebnissen des CVTS 2 aus dem Jahr 1999 wurden in den im Rahmen des SP4 geförderten Unternehmen häufiger Überprüfungsverfahren angewandt, formelle Bescheinigungen jedoch waren weniger von Bedeutung.

Übersicht 25: Überprüfung des Erfolges von Qualifizierungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)- Vergleich der Samples 1999/2002

	10 bis 19 Beschäftigte		20 bis 49 Beschäftigte		50 bis 249 Beschäftigte		250 bis 499 Beschäftigte		500 bis 999 Beschäftigte		Über 1000 Beschäftigte	
	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	--	81,9%	54,9%	77,8%	68,8%	84,7%	72,4%	92,3%	83,1%	86,7%	92,7%	88,9%
Formelle Zeugnisse	--	43,1%	50,2%	49,1%	69,5%	58,3%	68,0%	59,6%	76,8%	60,0%	80,9%	100%
Messung von Arbeitsergebnissen	--	16,7%	23,1%	32,4%	21,9%	23,9%	8,7%	38,5%	14,2%	46,7%	25,3%	33,3%
Tests	--	9,7%	21,0%	8,3%	17,9%	14,1%	12,7%	19,2%	23,1%	20,0%	48,7%	11,1%
Überprüfung der Anwendung von Qualifikationen	--	81,9%	62,5%	83,3%	58,3%	76,1%	71,2%	59,3%	35,3%	73,3%	58,8%	88,9%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004, Statistik Austria, 'Betriebliche Weiterbildung 1999'.

WeiterbildungsanbieterInnen

Für den Erfolg von Qualifizierungsmaßnahmen ist u.a. die Wahl des geeigneten Weiterbildungsanbieters bzw. der Weiterbildungsanbieterin entscheidend. Was die Auswahl der passenden Qualifizierungsinstitution anbelangt, so fand diese bei nahezu jedem Betrieb ohne Schwierigkeiten statt (94,2%).

Etwas problematischer gestaltete sich jedoch die Auswahl unter den Kursangeboten. Während drei Viertel der Kleinbetriebe (75,8%) sich sehr rasch auf die geeignete Qualifizierungsmaßnahme einigen konnten, fiel die Wahl bei Großunternehmen ungleich schwieriger aus. Nur jeder zweite Großbetrieb (48,3%) konnte ohne Probleme unter dem vorhandenen Kursangebot eine, den Anforderungen gerechte, Qualifizierung auswählen.

Dass vor allem die weiterbildungserfahrenen größeren Betriebe häufig von Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Qualifizierungsangeboten berichteten, deutet auf vorhandene Angebotsprobleme am österreichischen Weiterbildungsmarkt hin. Gerade jene Betriebe, die sich am meisten mit der Fortbildung ihrer MitarbeiterInnen auseinandersetzen, eine differenzierte Weiterqualifizierungsstrategie verfolgen und konkrete Vorstellungen über die Kursinhalte entwickeln, stoßen auf Lücken im bestehenden Weiterbildungsangebot. Kleinere Betriebe, in denen häufig nur wenig Erfahrung mit Weiterbildung gegeben ist und keine genauen Ansprüche an Qualifizierungsmaßnahmen definiert werden, wählten dagegen relativ problemlos aus dem vorhandenen Weiterbildungsangeboten aus.

Die Probleme der größeren Unternehmen, adäquate Kursangebote zu finden, könnten darüber hinaus auch mit der stärkeren Spezialisierung der Arbeitskräfte in Großbetrieben in Zusammenhang stehen. Die von den WeiterbildungsanbieterInnen angebotenen Qualifizierungen sind eventuell zu wenig auf die konkreten Anforderungen zugeschnitten.

Zusätzlich zur Qualifizierungsberatung nahm nur knapp jeder fünfte Betrieb (17,2%) bei der Auswahl aus dem Weiterbildungsangebot weitere Hilfen, wie etwa Dienstleistungen eines Consulting-Unternehmens, in Anspruch. Diese Möglichkeit wurde vor allem von Großbetrieben genutzt (21,3%).

Übersicht 26: Weiterbildungsort

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Im Unternehmen	8	8,4%	32	13,0%	18	8,6%	8	9,0%	66	10,3%
Außerhalb	64	67,4%	113	45,7%	67	32,1%	8	9,0%	252	39,4%
Sowohl als auch	23	24,2%	101	40,9%	124	59,3%	73	82,0%	321	50,1%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Gesamt	95	100,0%	247	100,0%	209	100,0%	89	100,0%	640	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die Qualifizierungen fanden nur selten ausschließlich im Unternehmen selbst statt (10,3%). In den meisten Fällen gaben die Betriebe als Weiterbildungsort sowohl ihr Unternehmen als auch die Weiterbildungsinstitution an (50,1%). Die Wahl des Weiterbildungsortes dürfte mit der Betriebsgröße und somit mit den größeren finanziellen Möglichkeiten und technischen und räumlichen Voraussetzungen zusammenhängen. Während MitarbeiterInnen von etwas mehr

als zwei Drittel der Kleinbetriebe (67,4%) die Kurse extern absolvierten, nannten 82,0% der Großbetriebe als Weiterbildungsort sowohl ihr Unternehmen als auch die Qualifizierungsinstitution.

Umsetzung der Bildungsmaßnahmen

In einem Viertel der Fälle (22,5%) wurden beinahe alle absolvierten Qualifizierungsmaßnahmen (90%-100%) vom AMS/ESF gefördert. Dies galt vor allem für Kleinbetriebe. Knapp jedes zweite Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (47,8%) bekam nahezu alle Kurse subventioniert. Im Gegensatz dazu lag der Anteil an geförderten Maßnahmen an der Gesamtzahl der Weiterbildungskurse bei etwas mehr als zwei Drittel der Großbetriebe (69,7%) unter 50%.

Übersicht 27: Anteil der AMS/ESF-Förderungen-Bewilligung an Gesamtanzahl der Bildungsmaßnahmen im Betrieb

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
KeinE MitarbeiterIn	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Unter 50 Prozent	20	21,7%	97	40,9%	107	57,8%	53	69,7%	277	46,9%
Zwischen 50 und 80 Prozent	24	26,1%	57	24,1%	34	18,4%	17	22,4%	132	22,4%
80 Prozent	4	4,3%	13	5,5%	14	7,6%	2	2,6%	33	5,6%
90 Prozent	0	0,0%	10	4,2%	4	2,2%	0	0,0%	14	2,4%
100 Prozent	44	47,8%	59	24,9%	26	14,1%	4	5,3%	133	22,5%
Gesamt	92	100,0%	237	100,0%	185	100,0%	76	100,0%	590	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004, eigene Berechnungen.

Vom AMS/ESF wurden vorwiegend die Kurskosten der Qualifizierungsmaßnahmen gefördert (77,6%). Finanzielle Unterstützung sowohl bei den Kurs- als auch den Lohnkosten erhielt nur jedes sechste Unternehmen (16,0%). Nur Lohnkostenunterstützungen erhielten sehr wenige Betriebe (1,6%).

Die AMS/ESF-Förderung war im Jahr 2002 bei knapp drei Viertel der Unternehmen (73,6%) die einzige genutzte Fördermöglichkeit. Zusätzliche Förderungen wurden vor allem von Großbetrieben genutzt (30,3%), jedoch nur von knapp jedem siebten Kleinbetrieb (14,7%). Daraus ließe sich schließen, dass Klein- und Mittelbetriebe diesbezüglich über weniger Informationen verfügten. Als zusätzliche Unterstützungsmöglichkeit nahm knapp ein Drittel der Betriebe (29,7%) Förderungen von der Landesregierung in Anspruch. Jeder zehnte Betrieb (10,2%) erhielt Förderungen von der Wirtschaftskammer, 11,7% der Unternehmen nutzten steuerliche Vergünstigungen als Fördermöglichkeit.

Um die ESF/AMS-Förderung zu erhalten, musste vorab ein Antrag gestellt werden. Obwohl knapp ein Viertel der Unternehmen (23,1%) dabei Schwierigkeiten hatte, wurde von nur knapp jedem zehnten Betrieb (8,8%) eine bezahlte externe Hilfe hinzugezogen. Als problematisch bezeichneten knapp drei Viertel der Unternehmen (73,9%), die bei der Antragsstellung auf Schwierigkeiten stießen, die vorhandenen bürokratischen Hürden. Nahezu jeder Kleinbetrieb (90,5%) war mit der begleitenden Administration für die Antragsstellung überfordert. Wei-

ters bemängelte knapp jedes zweite Unternehmen (44,9%) den enormen Arbeits- und Zeitaufwand für die Einreichung der Anträge.

4.4 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Frauen (generell)

Als erste der drei Zielgruppen des Schwerpunkts 4 werden die Frauen betrachtet und im Hinblick auf ihre Integration in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen untersucht.

Frauen waren generell sehr gut in die Weiterbildungsaktivitäten der befragten Betriebe eingebunden. Über die Hälfte der Betriebe beteiligten mindestens 50% der weiblichen Arbeitskräfte an Weiterbildungen (80% der Kleinbetriebe, 28,3% der Großbetriebe). Lediglich 10 Betriebe setzten keine betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für die bei ihnen beschäftigten Frauen um.

Übersicht 28: Weiterbildungsbeteiligung von Frauen nach Betriebsgröße im Jahr 2002

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine MitarbeiterIn	0	0,0%	8	3,3%	0	,0%	2	2,3%	10	1,6%
Unter 50 Prozent	18	20,0%	87	35,4%	100	49,0%	51	58,0%	256	40,8%
Zwischen 50 und 89 Prozent	31	34,4%	63	25,6%	63	30,9%	19	21,6%	176	28,0%
Zwischen 90 und 100 Prozent	41	45,6%	79	32,1%	23	11,3%	6	6,8%	149	23,7%
keine Angabe	0	,0%	9	3,7%	18	8,8%	10	11,4%	37	5,9%
Gesamt	90	100,0%	246	100,0%	204	100,0%	88	100,0%	628	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

In 45,6% der Betriebe wurden fast alle Weiterbildungsmaßnahmen von weiblichen Beschäftigten im Jahr 2002 gefördert. Der Anteil an geförderten Maßnahmen (bezogen auf die Gesamtanzahl der absolvierten Qualifizierungen) war bei Kleinbetrieben am höchsten. Bei knapp zwei Drittel der Betriebe mit unter 10 Beschäftigten (61,1%), hingegen nur bei etwas mehr als einem Viertel der Großbetriebe (27,9%) wurden nahezu alle von Frauen besuchten Kurse vom AMS/ESF gefördert.

Das Wissen um die spezielle Förderbarkeit von Frauen war allerdings bei Unternehmen mit über 250 Beschäftigten am höchsten. Während nahezu jeder Großbetrieb über dieses Wissen verfügte (94,4%), wusste nur etwas mehr als zwei Drittel der Kleinbetriebe (68,4%) über die Förderbarkeit Bescheid.

Rund die Hälfte der Betriebe hätte ihre weiblichen Beschäftigten ohne Förderung nicht im selben Umfang weitergebildet.

Übersicht 29: Anteil der geförderten weiblichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine MitarbeiterIn	3	3,3%	3	1,3%	4	2,0%	0	0,0%	10	1,6%
Unter 50 Prozent	10	11,1%	43	18,1%	48	23,5%	29	33,7%	130	21,0%
Zwischen 50 und 89 Prozent	21	23,3%	55	23,1%	54	26,5%	22	25,6%	152	24,6%
Zwischen 90 und 100 Prozent	55	61,1%	122	51,3%	81	39,7%	24	27,9%	282	45,6%
keine Angabe	1	1,1%	15	6,3%	17	8,3%	11	12,8%	44	7,1%
Gesamt	90	100,0%	238	100,0%	204	100,0%	86	100,0%	618	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die finanzielle Unterstützung war vor allem für Kleinbetriebe notwendig. Ohne AMS/ESF-Förderungen wäre eine Teilnahme von Frauen an Qualifizierungen bei einem Viertel der Kleinbetriebe (25,6%) nicht zustande gekommen. Nur etwa ein Drittel der Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten (35,6%) hätte auch ohne Förderung die Maßnahmenbeteiligung im selben Ausmaß realisiert, jedoch die Hälfte der Großbetriebe. Dies lässt auf ein höheres Ausmaß an Mitnahmeeffekten bei größeren Betrieben schließen. Nur jedes vierzehnte Großunternehmen (7,0%) hätte die Qualifizierungskosten für Frauen nicht auf sich genommen.

Übersicht 30: Maßnahmenteilnahme für Frauen auch ohne AMS/ESF-Förderungen möglich

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, im selben Ausmaß	32	35,6%	106	44,5%	89	43,6%	43	50,0%	270	43,7%
Ja, aber weniger	29	32,2%	91	38,2%	86	42,2%	33	38,4%	239	38,7%
Nein	23	25,6%	26	10,9%	17	8,3%	6	7,0%	72	11,7%
Weiß nicht/keine Angabe	6	6,7%	15	6,3%	12	5,9%	4	4,7%	37	6,0%
Gesamt	90	100,0%	238	100,0%	204	100,0%	86	100,0%	618	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die Initiative zur Teilnahme an den in Schwerpunkt 4 geförderten Qualifizierungen kam bei etwa zwei Drittel der Unternehmen von der Geschäftsführung (61,5%) und zu knapp einem Viertel von den Frauen (21,5%) selbst. Die Eigeninitiative war jedoch tendenziell bei Mitarbeiterinnen in Kleinbetrieben höher.

Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen fand bei etwas mehr als drei Viertel der befragten Betriebe (77%) zumindest teilweise innerhalb der Arbeitszeit statt. Bei 40,8% der Betriebe war die zeitliche Lage der Weiterbildung teils innerhalb der Arbeitszeit und teils in der Freizeit angesiedelt. Zwischen den Unternehmensgrößen bestanden beträchtliche Unterschiede. Die Weiterbildungen waren bei Kleinbetrieben vermehrt außerhalb der Arbeitszeit angesiedelt. Etwas mehr als ein Drittel der Frauen (34,4%) aus Kleinunternehmen absolvierte die

Weiterbildung in der Freizeit, während dies nur auf jede zehnte Frau (9,3%) aus Großbetrieben zutraf.

Übersicht 31: Zeitliche Lage der geförderten Weiterbildung für Frauen

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Innerhalb der Arbeitszeit	25	27,8%	94	39,5%	74	36,3%	31	36,0%	224	36,2%
Außerhalb der Arbeitszeit	31	34,4%	46	19,3%	31	15,2%	8	9,3%	116	18,8%
Teils/Teils	30	33,3%	87	36,6%	90	44,1%	45	52,3%	252	40,8%
Weiß nicht/keine Angabe	4	4,4%	11	4,6%	9	4,4%	2	2,3%	26	4,2%
Gesamt	90	100,0%	238	100,0%	204	100,0%	86	100,0%	618	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Die Inhalte und die Gestaltung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, an der Frauen teilnahmen, waren für nahezu alle Betriebe (92,9%) eher bis sehr zufrieden stellend.

ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren

Nahe zu alle Betriebe (84,7%) beschäftigten Ältere ab 45 Jahren. Kleinbetriebe wiesen anteilmäßig weniger ältere ArbeitnehmerInnen (57,9%) auf als größere Unternehmen.

Von knapp jedem zweiten Unternehmen (44,6%) absolvierte mindestens die Hälfte der Belgschaft ab 45 Jahren Qualifizierungsmaßnahmen. Etwas mehr als jeder zweite geförderte Betrieb mit unter 10 Beschäftigten (50,9%) ließ nahezu jeden/jede MitarbeiterIn ab 45 Jahren einen Kurs absolvieren, bei Großunternehmen war dies nur bei etwa jedem zehnten Betrieb (10,6%) der Fall.

Übersicht 32: Anteil der älteren Beschäftigten ab 45 Jahre in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
KeinE MitarbeiterIn	12	21,8%	39	19,5%	28	13,9%	4	4,7%	83	15,3%
Unter 50 Prozent	0	,0%	31	15,5%	76	37,6%	41	48,2%	148	27,3%
Zwischen 50 und 89 Prozent	8	14,5%	44	22,0%	40	19,8%	10	11,8%	102	18,8%
Zwischen 90 und 100 Prozent	28	50,9%	72	36,0%	31	15,3%	9	10,6%	140	25,8%
keine Angabe	7	12,7%	14	7,0%	27	13,4%	21	24,7%	69	12,7%
Gesamt	55	100,0%	200	100,0%	202	100,0%	85	100,0%	542	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004

Knapp jeder sechste geförderte Betrieb (15,3%, bei Kleinbetrieben: 21,8%) entschied sich gänzlich gegen eine Teilnahme älterer ArbeitnehmerInnen – vorwiegend mit der Begründung, dass kein Bedarf dafür bestanden habe (75,3%).

Die Qualifizierungsteilnahmen älterer ArbeitnehmerInnen wurden in ähnlichem, etwas höherem Ausmaß gefördert als die Teilnahmen von Frauen. In jedem zweiten Betrieb (51%) wurden nahezu alle Kurse vom AMS/ESF subventioniert (Frauen: 45,6%).

Übersicht 33: Anteil der geförderten MitarbeiterInnen ab 45 Jahre in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine MitarbeiterIn	4	9,3%	27	16,8%	17	9,8%	3	3,7%	51	11,1%
Unter 50 Prozent	0	0,0%	10	6,2%	19	10,9%	19	23,5%	48	10,5%
Zwischen 50 und 89 Prozent	2	4,7%	14	8,7%	22	12,6%	10	12,3%	48	10,5%
Zwischen 90 und 100 Prozent	26	60,5%	90	55,9%	86	49,4%	32	39,5%	234	51,0%
keine Angabe	11	25,6%	20	12,4%	30	17,2%	17	21,0%	78	17,0%
Gesamt	43	100,0%	161	100,0%	174	100,0%	81	100,0%	459	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004

Der Wissensstand der Betriebe um die spezielle Förderung für Ältere ab 45 Jahren ähnelte dem zur Fördergruppe „Frauen“. Knapp zwei Drittel der Kleinbetriebe (63,6%) wussten über die Förderbarkeit Bescheid, wohingegen Mittel- und Großbetriebe diesbezüglich einen höheren Informationsstand aufwiesen (90,6% bzw. 94,1%).

Übersicht 34: Maßnahmenteilnahme für MitarbeiterInnen ab 45 Jahren auch ohne AMS/ESF-Förderungen möglich

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, im selben Ausmaß	16	44,4%	60	39,2%	79	48,8%	42	56,0%	197	46,2%
Ja, aber weniger	6	16,7%	43	28,1%	48	29,6%	22	29,3%	119	27,9%
Nein	7	19,4%	10	6,5%	11	6,8%	4	5,3%	32	7,5%
Weiß nicht/keine Angabe	7	19,4%	40	26,1%	24	14,8%	7	9,3%	78	18,3%
Gesamt	36	100,0%	153	100,0%	162	100,0%	75	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004

Im Vergleich zur Zielgruppe der Frauen wäre eine Teilnahme von Älteren ab 45 Jahren an Qualifizierungen im selben Ausmaß auch ohne AMS/ESF-Förderungen in etwas höherem Umfang möglich gewesen (Ältere: 46,2%, Frauen: 43,7% der Betriebe). Von 35,4% der Betriebe wurde angegeben, dass die geförderten älteren ArbeitnehmerInnen Weiterbildungsmaßnahmen nicht im selben Umfang absolvieren hätten können.

Bei Großunternehmen (56%) waren die Mitnahmeeffekte deutlich stärker ausgeprägt als bei Kleinbetrieben. Aufgrund der fehlenden finanziellen Unterstützung wären ältere MitarbeiterInnen aus Kleinbetrieben vermehrt von Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen gewesen als aus Großbetrieben (19,4% vs. 5,3%). Knapp jedes fünfte Unternehmen mit

weniger als 10 Beschäftigten (19,4%) konnte allerdings diesbezüglich keine Einschätzung vornehmen.

Die Anregung zur Kursteilnahme der MitarbeiterInnen ab 45 Jahren kam in 59,9% der Betriebe von der Geschäftsführung, dem Vorstand oder der Abteilungsleitung – in Großbetrieben (68%) häufiger als in Kleinbetrieben (50%). Ähnlich wie bei der Zielgruppe der Frauen war auch die Weiterbildungsbeteiligung aufgrund der Eigeninitiative der älteren TeilnehmerInnen in Kleinbetrieben höher als in Großbetrieben (Kleinbetriebe 22,2%, Großbetriebe 10,7%).

Die Qualifizierung der älteren TeilnehmerInnen fand meist vollständig (35,7% der Betriebe) oder zum Teil (34,7%) innerhalb der Arbeitszeit statt. Deutlich seltener wurden – den Angaben der Betriebe zufolge – die Weiterbildungen zur Gänze in der Freizeit der MitarbeiterInnen abgewickelt (12,2%). Allerdings wertete ein Drittel der Kleinbetriebe die Weiterbildungszeiten der älteren Beschäftigten nicht als Arbeitszeit (Kleinbetriebe: 33,3%, Großbetriebe: 6,7%).

Übersicht 35: Zufriedenheit hinsichtlich der Inhalte und Gestaltung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter ab 45 Jahren

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja sehr	17	47,2%	71	46,4%	80	49,4%	47	62,7%	215	50,5%
Ja eher	12	33,3%	40	26,1%	57	35,2%	25	33,3%	134	31,5%
Eher nicht	0	0,0%	2	1,3%	3	1,9%	0	0,0%	5	1,2%
Gar nicht	0	0,0%	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
Weiß nicht/keine Angabe	7	19,4%	39	25,5%	22	13,6%	3	4,0%	71	16,7%
Gesamt	36	100,0%	153	100,0%	162	100,0%	75	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Hinsichtlich des Inhaltes und der Gestaltung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen wurde seitens der befragten Betriebe nur in den seltensten Fällen Unzufriedenheit geäußert (1,4%). Aufgrund der weniger stark institutionalisierten Organisationsabläufe und fehlender Überprüfungsmethoden konnten insbesondere kleinere Betriebe diesbezüglich keine Angaben machen (19,4% bzw. 25,5%).

Unqualifizierte ArbeitnehmerInnen

Über ein Drittel der befragten Unternehmen (36,4%) investierte nicht in Aus- und Weiterbildungen ihrer unqualifizierten MitarbeiterInnen. Die meisten von ihnen (81,4%) sahen schlicht keinen Bedarf gegeben.

Damit bestanden für un- bzw. angelernte Hilfskräfte die am weitest geringsten Zugangschancen.¹⁵

¹⁵ Die entsprechenden Anteile von Unternehmen ohne Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten mit mittleren Tätigkeitsfeldern beliefen sich auf 9,7% (Männer) und 3,3% (Frauen), von Personen mit höheren Tätigkeiten auf 13,2% (Männer) und 14,4% (Frauen).

Übersicht 36: Anteil der ungelernten/angelerten MitarbeiterInnen in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
KeinE MitarbeiterIn	12	31,6%	70	43,2%	60	38,0%	16	21,1%	158	36,4%
Unter 50 Prozent	3	7,9%	18	11,1%	45	28,5%	28	36,8%	94	21,7%
Zwischen 50 und 89 Prozent	4	10,5%	20	12,3%	12	7,6%	10	13,2%	46	10,6%
Zwischen 90 und 100 Prozent	13	34,2%	36	22,2%	14	8,9%	7	9,2%	70	16,1%
keine Angabe	6	15,8%	18	11,1%	27	17,1%	15	19,7%	66	15,2%
Gesamt	38	100,0%	162	100,0%	158	100,0%	76	100,0%	434	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Etwas weniger als die Hälfte der Betriebe (44,4%) wurde für die Qualifizierung ihrer un- oder angelerten Beschäftigten vom AMS/ESF gefördert, wobei mehr als ein Viertel der Betriebe (27,4%) nahezu vollständig AMS/ESF unterstützt wurde. Auch bei dieser Zielgruppe wurden Kleinbetriebe (30,8%) in einem höheren Ausmaß vollständig subventioniert als Großbetriebe (18,3%).

Bezüglich der Fördergruppe der un- bzw. angelerten MitarbeiterInnen fällt auf, dass bei vielen Betrieben Unklarheit über die Anzahl der Förderungen bestand. Knapp ein Drittel der Unternehmen (32,9%) konnte sich nicht mehr an den Anteil der Förderungen gemessen an den absolvierten Kursen erinnern. Im Falle der Zielgruppe "Frauen" lag der entsprechende Prozentsatz bei 7,1% und bei der Fördergruppe der Älteren bei 16,6%.

Übersicht 37: Anteil der geförderten ungelernten/angelerten MitarbeiterInnen in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002

	1 bis 9 MitarbeiterInnen		10 bis 50 MitarbeiterInnen		51 bis 250 MitarbeiterInnen		Über 250 MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
KeinE MitarbeiterIn	8	30,8%	16	17,4%	28	28,3%	11	18,3%	63	22,7%
Unter 50 Prozent	1	3,8%	5	5,4%	9	9,1%	7	11,7%	22	7,9%
Zwischen 50 und 89 Prozent	0	0,0%	5	5,4%	8	8,1%	12	20,0%	25	9,0%
Zwischen 90 und 100 Prozent	8	30,8%	38	41,3%	19	19,2%	11	18,3%	76	27,4%
keine Angabe	9	34,6%	28	30,4%	35	35,4%	19	31,7%	91	32,9%
Gesamt	26	100,0%	92	100,0%	99	100,0%	60	100,0%	277	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Jedes zweite Unternehmen (50%) wusste um die spezielle Förderbarkeit von un- bzw. angelerten MitarbeiterInnen Bescheid. Das Wissen diesbezüglich war – aufgrund des höheren Beschäftigtenanteils dieser Personengruppe – bei Großbetrieben bedeutend öfter vorhanden (71,1%).

Unklarheit war bei mehr als einem Drittel der Betriebe (37,6%) auch darüber vorhanden, ob un- oder angelernte Beschäftigte auch ohne AMS/ESF-Förderungen an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen hätten können.

Im Vergleich zu den Förderungen der beiden anderen Zielgruppen waren hier wesentlich geringere Mitnahmeeffekte festzustellen: Nur 22% der Betriebe gaben an, die Qualifizierungen hätten auch ohne Förderung im selben Umfang stattgefunden (Frauen: 43,7%, Ältere ab 45 Jahre: 46,2%). 40% der Betriebe hätten ihre unqualifizierten MitarbeiterInnen ohne Förderung gar nicht bzw. nicht im selben Umfang in Weiterbildungsmaßnahmen involviert.

Übersicht 38: Maßnahmenteilnahme für ungelernete/angelernte MitarbeiterInnen auch ohne AMS/ESF-Förderungen möglich

	1 bis 9		10 bis 50		51 bis 250		Über 250		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, im selben Ausmaß	1	5,0%	16	21,1%	17	23,0%	14	29,2%	48	22,0%
Ja, aber weniger	6	30,0%	23	30,3%	15	20,3%	14	29,2%	58	26,6%
Nein	2	10,0%	12	15,8%	11	14,9%	5	10,4%	30	13,8%
Weiß nicht/keine Angabe	11	55,0%	25	32,9%	31	41,9%	15	31,3%	82	37,6%
Gesamt	20	100,0%	76	100,0%	74	100,0%	48	100,0%	218	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Betriebe_Ziel 3_SP 4', 2004.

Bezüglich der Anregung zur Maßnahmenteilnahme von unqualifizierten Beschäftigten konnten mehr als ein Drittel der Unternehmen (39,0%) keine Angaben machen. Bei jedem zweiten Betrieb (50,9%) veranlasste die Geschäftsführung die Qualifizierungsteilnahme. Eigeninitiative der MitarbeiterInnen wurde im Gegensatz zu den anderen Fördergruppen nur selten festgestellt (5%).

Auch zu den zeitlichen Rahmenbedingungen der Qualifizierungen konnte etwas mehr als ein Drittel der Betriebe (39,2%) keine Angaben machen. Knapp ein Drittel der Betriebe (30%; Frauen und Ältere: jeweils 36%) gab als Zeitraum der Weiterbildungskurse „Innerhalb der Arbeitszeit“ an, bei etwa jedem vierten Unternehmen (24,8%) fanden die Maßnahmen zum Teil innerhalb der Arbeitszeit, zum Teil in der Freizeit statt.

Zur Zufriedenheit hinsichtlich der Inhalte und Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen wurden seitens der befragten Betriebe positive oder keine Angaben gemacht. 61,3% der Betriebe äußerten sich eher oder sehr positiv. Sehr hohe Zufriedenheit herrschte bei etwa jedem zweiten Großunternehmen (45,8%). Mehr als die Hälfte der Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten (55%) konnte diesbezüglich keine Angaben machen.

4.5 Resümee

Die Förderungen „Qualifizierungsberatung“ und „Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte“ des AMS/ESF sollen zu einer Stärkung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beitragen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gewährleisten sowie die Beschäftigung von durch Arbeitslosigkeit bedrohten Personen sichern.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden die Aktivitäten zur Qualifikationsbedarfsermittlung, zur Weiterbildungsplanung und die Umsetzung der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen analysiert. Insbesondere wurde untersucht, inwieweit die Förderungen die Qualifizierungsaktivitäten der Betriebe beeinflussten.

Bezüglich der Frage, wie analytisch und vorausschauend die befragten Betriebe bei der Ermittlung der Qualifizierungserfordernisse und bei ihrer Weiterbildungsplanung vorgehen, war festzustellen, dass knapp 80% der Betriebe den Weiterbildungsbedarf von einzelnen MitarbeiterInnen analysierten, eine Qualifikationsbedarfsanalyse für den gesamten Betrieb jedoch lediglich in rund 55% der Unternehmen stattfand. Über einen Weiterbildungsplan verfügten schließlich nur noch 44% der befragten Betriebe.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung bestätigten zudem die Erwartungen, dass geplante Weiterbildungsaktivitäten unter Klein- und Mittelbetrieben weniger verbreitet sind als unter Großbetrieben. Auf den drei betrachteten Ebenen der Qualifizierungsplanung – Bedarfsermittlung für individuelle MitarbeiterInnen, für das gesamte Unternehmen bzw. schriftliche Weiterbildungspläne – bestand ein ausgeprägtes Gefälle zwischen Groß- und Kleinbetrieben. Großbetriebe verfügen über mehr Kapazitäten für Aktivitäten der Qualifizierungsplanung als Kleinbetriebe. Zudem sind die MitarbeiterInnen in kleineren Unternehmen häufig in mehreren Aufgabenbereichen tätig, und der Fokus innerhalb ihres umfassenden Zuständigkeitspektrums verändert sich je nach den Rahmenbedingungen. Demgegenüber erleichtern die klar abgegrenzten Organisationsstrukturen mit Abteilungen unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung eine darauf zugeschnittene Qualifizierung des Personals in Großbetrieben.

Dennoch ist das im Programmschwerpunkt 4 verfolgte Ziel, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe Anreize zur Förderung bildungsplanerischer Aktivitäten zu schaffen, gut gelungen. Mit 54% wurden überdurchschnittlich viele Betriebe mit maximal 50 Beschäftigten durch die Schwerpunkt-4-Förderungen motiviert, einen Weiterbildungsplan auszuarbeiten (Durchschnitt: 43% der Betriebe). Insgesamt erstellten 43% der Unternehmen, in denen ein schriftlicher Weiterbildungsplan existierte, diesen u. a., um die ESF/AMS-Förderung für die Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen zu bekommen.

Jene Betriebe, die über keinen Weiterbildungsplan verfügten, begründeten dies häufig damit, dass die Erstellung eines Weiterbildungsplans zu zeitaufwendig sei (41%), Weiterbildungen generell nur auf Anregung von MitarbeiterInnen oder deren Vorgesetzten stattfänden (47%) bzw. dass mit einem Weiterbildungsplan kein erkennbarer Nutzen für das Unternehmen verbunden wäre (66%). Vor allem kleinere Betriebe jedoch nur wenige Großbetriebe argumentierten mit der Nutzlosigkeit von Weiterbildungsplänen (91% der Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten; 10 bis 50: 77%, 51 bis 250: 41%, über 250: 21%). Diese Diskrepanz lässt sich vermutlich zum Teil auf die geringere Komplexität der Organisationsstrukturen in kleinen Betrieben zurückführen.

Jene Betriebe, die einen schriftlichen Weiterbildungsplan erstellt hatten, machten damit gute bzw. sehr gute Erfahrungen. Am häufigsten erkannten sie den Nutzen des Weiterbildungsplans in der nun genaueren Analyse der Qualifikationsanforderungen und des Qualifizierungsbedarfs. Immerhin die Hälfte der Betriebe mit Weiterbildungsplänen gab an,

aufgrund der Planung MitarbeiterInnen einbezogen zu haben, die bislang keinen Zugang zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen hatten.

Verbesserungswürdig erscheint die Integration der Belegschaft in die Erstellung der betrieblichen Weiterbildungspläne. Hier bestünde noch Potenzial, die Wünsche der MitarbeiterInnen nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch hinsichtlich der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vermehrt einzubeziehen.

Für die Erstellung der Weiterbildungspläne nahm etwas mehr als ein Viertel der Betriebe eine Beratung in Anspruch – Betriebe mit über 50 Beschäftigten seltener als Kleinbetriebe, was im Zusammenhang mit der Förderung für kleine Betriebe aber auch mit der Weiterbildungsplanung durch die eigenen Personalabteilungen in größeren Betrieben zu sehen ist. Von den beratenen Betrieben wurden Dauer und Inhalt der Beratung als angemessen empfunden. Bei zwei Drittel konnte die Beratung (sehr) zur Klärung der Weiterbildungsstrategien beitragen.

Die Motivation zur Weiterbildung bzw. der Schulungsbedarf der befragten Unternehmen entstanden primär infolge innerbetrieblicher Neustrukturierungen, Positionswechsel innerhalb des Betriebs und aufgrund von Neuerungen im EDV-Bereich. Der Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen wurde von drei Viertel der Betriebe systematisch überprüft, wobei Großbetriebe (85,4%) aufgrund ihrer stärker institutionalisierten Organisationsabläufe einen höheren Prozentsatz aufwiesen als Kleinbetriebe (58,9%). Die Erwartungen der Betriebe an die Weiterbildungsmaßnahmen wurden in sehr hohem Ausmaß erfüllt. Die mit den Weiterbildungsmaßnahmen verfolgten Ziele sahen meist nahezu alle betroffenen Unternehmen erreicht.

Die Wahl einer geeigneten Weiterbildungsinstitution fand in beinahe allen Fällen ohne Probleme statt. Das Auswählen unter den Kursangeboten gestaltete sich jedoch schwieriger als die Wahl des Qualifizierungsanbieters. Vor allem Großbetriebe mussten mehr Zeit in die Maßnahmensuche investieren als Klein- und Mittelbetriebe. Vor dem Hintergrund, dass größere Betriebe im Allgemeinen mehr Kompetenz und Erfahrung auf dem Gebiet der MitarbeiterInnenqualifizierung aufweisen, deuten ihre Schwierigkeiten bei der Kursauswahl auf einen Mangel an geeigneten Weiterbildungsangeboten in Österreich hin. Gerade die Betriebe mit differenzierteren Weiterqualifizierungsstrategien und konkreten Vorstellungen über die Qualifizierungsinhalte scheinen kein adäquates Bildungsangebot vorzufinden.

An den Weiterbildungsmaßnahmen der befragten Betriebe nahmen relativ mehr Beschäftigte aus mittleren und höheren Tätigkeitsbereichen teil als Hilfskräfte. Über ein Drittel der Betriebe investierte nicht in die Weiterbildung ihrer un- bzw. angelernten MitarbeiterInnen, 15% der befragten Betriebe beteiligten keine ihrer Arbeitskräfte im Alter ab 45 Jahren an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. De facto alle Betriebe integrierten hingegen die bei ihnen beschäftigten Frauen in Weiterbildungen. Hier zeigen die Befragungsergebnisse einmal mehr das grundsätzliche Problem der generell geringen Weiterbildungsbeteiligung und des eingeschränkten Qualifizierungszugangs der Gruppe an- bzw. ungelerner MitarbeiterInnen auf.

Ohne Schwerpunkt-4-Förderung wären gering qualifizierte Arbeitskräfte nur von rund einem Fünftel der Betriebe im selben Umfang in Weiterbildungen eingebunden worden; Frauen bzw. ältere ArbeitnehmerInnen jeweils von etwa 40% der Betriebe.

Frauen aber auch ältere Beschäftigte waren mit Weiterbildungsförderungen des Programmschwerpunkts 4 ungleich einfacher zu erreichen als unqualifizierte MitarbeiterInnen. Wenn es gelang, geringer Qualifizierte in die Maßnahmen zu integrieren, waren jedoch deutlich geringere Mitnahmeeffekte festzustellen als bei den anderen Zielgruppen. Zwischen Zielgruppenerreichung und Mitnahmeeffekten besteht ein offensichtlicher trade-off, die GestalterInnen von Förderprogrammen sind stets mit der Herausforderung konfrontiert zwischen diesen beiden Aspekten abzuwägen.

Teilweise mangelte es den Betrieben an Informationen über die bestehenden Fördermöglichkeiten. Nur jedes zweite betroffene Unternehmen war über die Förderfähigkeit der Gruppe unqualifizierter MitarbeiterInnen informiert, während der Förderstatus der Frauen bzw. der ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren jeweils in etwa zwei Drittel der Kleinbetriebe und in über 90% der größeren Betriebe bekannt war. Dieser Umstand ist auf die komplexere Fördervoraussetzung für unqualifizierte ArbeitnehmerInnen zurückzuführen. Während Frauen und Beschäftigte ab 45 Jahren uneingeschränkt förderfähig sind, können unqualifizierte Männer unter 45 Jahren nur im Rahmen von Job-Rotation- bzw. von Verbundprojekten an ESF-geförderten Weiterbildungen teilnehmen. Klein- und Mittelbetriebe wussten im Allgemeinen weniger über die vorhandenen Förderungen Bescheid als größere Betriebe. Hier wäre eine umfassendere bzw. zusätzliche Informationsbereitstellung hilfreich, um den Betrieben die Qualifizierungen ihrer MitarbeiterInnen zu erleichtern. Überlegt werden sollten Möglichkeiten für einen stärkeren Einsatz der Qualifizierungsberatung, um auch Betriebe mit gering qualifizierten Beschäftigten besser einzubeziehen. Denn gerade für diese Betriebe besteht häufig kein Anreiz, in die Qualifizierung ihrer Arbeitskräfte zu investieren.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

	Seite
Übersicht 1: Struktur der Befragten nach Geschlecht, Alter und Ausbildung	19
Übersicht 2: Verteilung der Befragten auf Programmtypen	20
Übersicht 3: Dauer der Beschäftigung im Betrieb nach Geschlecht	21
Übersicht 4: Regelmäßige Weiterbildungen für BetriebsmitarbeiterInnen.....	23
Übersicht 5: Initiative für die Qualifizierung	24
Übersicht 6: Inhalte der besuchten Maßnahmen	26
Übersicht 7: Ort der Weiterbildungsmaßnahme	28
Übersicht 8: Zufriedenheitsprofile	30
Übersicht 9: Maßnahmenende.....	31
Übersicht 10: Nutzen durch Maßnahmenbesuch	31
Übersicht 11: Verbesserung der fachlichen Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen	33
Übersicht 12: Bewertung unterschiedlicher Nutzenaspekte der Maßnahme	34
Übersicht 13: Auswirkungen der Weiterbildung auf Arbeitsbedingungen	35
Übersicht 14: Betriebsstruktur.....	41
Übersicht 15: Personal- und/oder Qualifikationsbedarfsanalysen im Jahr 2002	43
Übersicht 16: Existenz eines Weiterbildungsplans im Jahr 2002.....	44
Übersicht 17: Gründe für Nichtexistenz eines Weiterbildungsplanes im Jahr 2002	45
Übersicht 18: Erstellung des Weiterbildungsplans extra für AMS/ESF-Förderung.....	45
Übersicht 19: Mitwirkende bei der Erstellung des Weiterbildungsplanes	46
Übersicht 20: Gründe für die Erstellung eines Weiterbildungsplanes	47
Übersicht 21: Gründe für die Erstellung eines Weiterbildungsplanes - Vergleich der Samples 1999/2002	47
Übersicht 22: Inanspruchnahme einer Beratung für die Erstellung der Weiterbildungspläne ...	49
Übersicht 23: Finanzierung der Qualifizierungsberatung durch das AMS	50
Übersicht 24: Qualifizierungsbedarf und Zielerreichung durch Weiterbildungsmaßnahmen ...	51
Übersicht 25: Überprüfung des Erfolges von Qualifizierungsmaßnahmen - Vergleich der Samples 1999/2002	53
Übersicht 26: Weiterbildungsort	54
Übersicht 27: Anteil der AMS/ESF-Förderungen-Bewilligung an Gesamtanzahl der Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb.....	55
Übersicht 28: Weiterbildungsbeteiligung von Frauen nach Betriebsgröße im Jahr 2002	56
Übersicht 29: Anteil der geförderten weiblichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002	57
Übersicht 30: Maßnahmenteilnahme für Frauen auch ohne AMS/ESF-Förderungen möglich .	57
Übersicht 31: Zeitliche Lage der geförderten Weiterbildung für Frauen.....	58
Übersicht 32: Anteil der älteren Beschäftigten ab 45 Jahre in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002	58
Übersicht 33: Anteil der geförderten MitarbeiterInnen ab 45 Jahre in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002	59
Übersicht 34: Maßnahmenteilnahme für MitarbeiterInnen ab 45 Jahren auch ohne AMS/ESF- Förderungen möglich.....	59
Übersicht 35: Zufriedenheit hinsichtlich der Inhalte und Gestaltung der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter ab 45 Jahren.....	60
Übersicht 36: Anteil der ungelernten/angelernten MitarbeiterInnen in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002	61
Übersicht 37: Anteil der geförderten ungelernten/angelernten MitarbeiterInnen in Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2002	61

Übersicht 38: Maßnahmenteilnahme für ungelernte/angelernete MitarbeiterInnen auch ohne AMS/ESF-Förderungen möglich	62
Übersicht A1: Dauer der Berufstätigkeit nach Geschlecht	71
Übersicht A2: Weiterbildungsplan für BetriebsmitarbeiterInnen	71
Übersicht A3: Vereinbarung eines persönlichen Weiterbildungs- und Karriereplan	71
Übersicht A4: Regelmäßige Überprüfung der Weiterbildungs- und Karriereplanumsetzung	71
Übersicht A5: Anregung zum Besuch der Weiterbildungsmaßnahme	72
Übersicht A6: Schätzung eines Probit-Modells – Einflussfaktoren der Eigeninitiative zur Qualifizierungsteilnahme.....	72
Übersicht A7: Druck seitens der Vorgesetzten.....	73
Übersicht A8: Druck seitens Vorgesetzten nach Anrechnung des Weiterbildungsbesuchs als Arbeitszeit	73
Übersicht A9: Mitspracherecht bei der Auswahl der Maßnahmeninhalte	73
Übersicht A10: Schätzung eines Probit-Modells – Einflussfaktoren der Mitsprache bei der Kurswahl.....	74
Übersicht A11: Einfluss auf Wahl der Weiterbildungsinstitution	74
Übersicht A12: Trägertyp.....	75
Übersicht A13: Art des Schulungspersonals	75
Übersicht A14: Stark differierende berufliche Herkunft der MaßnahmenteilnehmerInnen	75
Übersicht A15: Auswirkung der stark differierenden beruflichen Herkunft der MaßnahmenteilnehmerInnen auf die Maßnahme	76
Übersicht A16: Zahlenverhältnis Männer-Frauen in der Gruppe	76
Übersicht A17: Unzufriedenheit mit der geschlechtlichen Gruppenzusammensetzung	76
Übersicht A18: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Maßnahmendauer‘	77
Übersicht A19: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Zahl der Weiterbildungstage‘	78
Übersicht A20: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Stunden pro Weiterbildungstag‘	80
Übersicht A21: Vorhandensein adäquater Vorkenntnisse für Maßnahmenteilnahme	81
Übersicht A22: Unterforderung durch Maßnahmeninhalte.....	81
Übersicht A23: Unterforderung durch Maßnahmeninhalte – Begründung	81
Übersicht A24: Überforderung durch Maßnahmeninhalte.....	82
Übersicht A25: Überforderung durch Maßnahmeninhalte – Begründung	82
Übersicht A26: Überflüssige Maßnahmeninhalte	82
Übersicht A27: Überflüssige Maßnahmeninhalte - Begründung.....	83
Übersicht A28: Fehlende Maßnahmeninhalte.....	83
Übersicht A29: Fehlende Maßnahmeninhalte - Begründung	84
Übersicht A30: Übereinstimmung der Maßnahme mit inhaltlichen Erwartungen.....	84
Übersicht A31: Zufriedenheit mit der Ausstattung.....	85
Übersicht A32: Zufriedenheit mit Arbeits- und Lernklima.....	85
Übersicht A33: Zufriedenheit mit der Gruppengröße	85
Übersicht A34: Eingehen der TrainerInnen auf Schwächen der TeilnehmerInnen	85
Übersicht A35: Interesse der TeilnehmerInnen an Maßnahmeninhalten	86
Übersicht A36: Kenntnisse im Bereich Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	86
Übersicht A37: Persönlichkeitsbildende Fähigkeiten, Arbeits- und Kommunikationstechniken	86
Übersicht A38: Kenntnis von Fremdsprachen	86
Übersicht A39: Kenntnisse aus Sekretariats-, Büroarbeit.....	87
Übersicht A40: Kenntnisse in den Bereichen Technik und Produktion	87
Übersicht A41: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Technikkenntnisse	87
Übersicht A42: Kenntnisse aus dem Bereich Buchhaltung, Finanzwesen	88
Übersicht A43: Verkaufs- und Marketingfähigkeiten	88

Übersicht A44: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Marketingkenntnisse	88
Übersicht A45: Kenntnisse aus dem Bereich Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	89
Übersicht A46: Kenntnisse zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	89
Übersicht A47: Fähigkeiten im Bereich persönlicher Dienstleistungen	89
Übersicht A48: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Dienstleistungskennnisse	90
Übersicht A49: Brauchbarkeit des Erlernten für Arbeitsalltag.....	90
Übersicht A50: Brauchbarkeit des Erlernten für die weitere Karriere im Betrieb	90
Übersicht A51: Brauchbarkeit des Erlernten für die weitere Karriere nach einem eventuellen Job-Wechsels.....	91
Übersicht A52: Brauchbarkeit des Erlernten für den persönlichen Bereich	91
Übersicht A53: Bessere Erfüllung der Arbeitsaufgaben durch Maßnahmenbesuch.....	91
Übersicht A54: Bessere Erfüllung der Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz durch Maßnahmenteilnahme – Begründung	92
Übersicht A55: Positionswechsel nach Maßnahmenbesuch	92
Übersicht A56: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an Positionswechsel.....	92
Übersicht A57: Einkommensentwicklung nach Maßnahmenbesuch.....	93
Übersicht A58: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an Einkommensentwicklung.....	93
Übersicht A59: Höhere Entscheidungsbefugnis nach Maßnahmenbesuch.....	93
Übersicht A60: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an höherer Entscheidungsbefugnis.....	93
Übersicht A61: Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf Erwerbstätigkeit	94
Übersicht A62: Regelmäßige Weiterbildungen für BetriebsmitarbeiterInnen.....	94
Übersicht A63: Teilnahme an weiteren betrieblich finanzierten Maßnahmen.....	94
Übersicht A64: Anzahl der nachfolgenden Maßnahmen	95
Übersicht A65: Planung der Kurse aufeinander folgend	95
Übersicht A66: Inhalte der nachgehend besuchten Maßnahmen	96
Übersicht A67: Planung eines weiteren Maßnahmenbesuchs	96
Übersicht A68: Inhalte der geplanten Maßnahmen	97
Übersicht B1: Stichprobenplan und Realisierung - Beschäftigte	99
Übersicht B2: Struktur aller geförderten TeilnehmerInnen	100
Übersicht B3: Betriebe differenziert nach Bundesland	101
Abbildung 1: Branchenstruktur der befragten Betriebe	9
Abbildung 2: Beschäftigtenstruktur der befragten Betriebe nach Betriebsgröße	10
Abbildung 3: Beschäftigungssituation nach der Qualifizierungsmaßnahme	22
Abbildung 4: Inhalte der besuchten Maßnahmen	27
Abbildung 5: Positive Veränderungen der beruflichen Situation nach Maßnahmenende – insgesamt und aufgrund des Maßnahmenbesuchs	37
Abbildung 6: Betriebe mit regelmäßigen MitarbeiterInnengesprächen und Umsetzungskontrolle nach Betriebsgröße	53

Anhang

A Tabellenanhang

Übersicht A1: Dauer der Berufstätigkeit nach Geschlecht

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bis 2 Jahre	3	1,4	32	5,9	35	4,6
3 bis 5 Jahre	6	2,8	63	11,7	69	9,1
6 bis 15 Jahre	37	17,1	147	27,3	184	24,3
16 bis 30 Jahre	96	44,2	217	40,3	313	41,4
31 bis 35 Jahre	33	15,2	47	8,7	80	10,6
36 bis 45 Jahre	35	16,1	17	3,2	52	6,9
Keine Angabe	7	3,2	16	3,0	23	3,0
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A2: Weiterbildungsplan für BetriebsmitarbeiterInnen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	97	44,7%	232	43,0%	329	43,5%
Nein	48	22,1%	134	24,9%	182	24,1%
Weiß nicht/keine Angabe	72	33,2%	173	32,1%	245	32,4%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A3: Vereinbarung eines persönlichen Weiterbildungs- und Karriereplan

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	76	35,0%	196	36,4%	272	36,0%
Nein	137	63,1%	332	61,6%	469	62,0%
Weiß nicht/keine Angabe	4	1,8%	11	2,0%	15	2,0%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A4: Regelmäßige Überprüfung der Weiterbildungs- und Karriereplanumsetzung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	57	75,0%	141	71,9%	198	72,8%
Nein	9	11,8%	34	17,3%	43	15,8%
Weiß nicht/keine Angabe	10	13,2%	21	10,7%	31	11,4%
Gesamt	76	100,0%	196	100,0%	272	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A5: Anregung zum Besuch der Weiterbildungsmaßnahme
(Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsinspektorat	1	0,5%	0	0,0%	1	0,1%
Verein	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
FachberaterIn	1	0,5%	1	0,2%	2	0,3%
InvestorIn	1	0,5%	0	0,0%	1	0,1%
Landesverband	1	0,5%	2	0,4%	3	0,4%
MitarbeiterInnen	1	0,5%	6	1,1%	7	0,9%
PsychologIn	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Tochterunternehmen	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Tourismusverband	1	0,5%	1	0,2%	2	0,3%
Verein	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Auf mein eigenes Betreiben	57	26,4%	233	43,5%	290	38,6%
Auf Betreiben der Betriebsleitung	162	75,0%	345	64,4%	507	67,4%
Auf Betreiben der Abteilungsleitung	20	9,3%	47	8,8%	67	8,9%
Auf Betreiben des Personalbüros	24	11,1%	51	9,5%	75	10,0%
Auf Betreiben des Betriebsrates	3	1,4%	6	1,1%	9	1,2%
Gesamt	N=216		N=536		N=752	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A6: Schätzung eines Probit-Modells – Einflussfaktoren der Eigeninitiative zur
Qualifizierungsteilnahme

Abhängige Variable: Besuch der Teilnahme auf eigenes Betreiben

	dF/dx	z-Statistik
Frau ¹⁾	0,1548	3,66***
Alter	0,0007	0,41
Lehre ¹⁾	0,0304	0,48
BMS ¹⁾	0,1157	1,61
AHS/BHS ¹⁾	0,1780	2,81***
Hochschule ¹⁾	0,1519	1,92
Basiswahrscheinlichkeit	0,3813	
N	743	Log likelihood -478,33349
LR chi2(6)	34,57	Prob>chi2 0,0000 Pseudo R2 0,0349

¹⁾ dF/dx bezeichnet bei dichotomen Variablen den Effekt einer Änderung von 0 (nein) auf 1 (ja).
Basiskategorien: Geschlecht = Mann; Höchste abgeschlossene Ausbildung = Pflichtschule.

Signifikanzniveaus: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Quelle: L&R-Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'.

Übersicht A7: Druck seitens der Vorgesetzten

	Keiner Zielgruppe zuordenbare Geförderte		Frauen (generell)		Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 Jahre		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Druck von Vorgesetzten	4	5,0%	33	8,5%	8	7,7%	45	7,8%
Freiwillig	75	93,8%	348	89,2%	95	91,3%	518	90,2%
Weiß nicht/keine Angabe	1	1,3%	9	2,3%	1	1,0%	11	1,9%
Gesamt	80	100,0%	390	100,0%	104	100,0%	574	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A8: Druck seitens Vorgesetzten nach Anrechnung der Weiterbildung als Arbeitszeit

	Weiß nicht/keine Angabe		Freiwillig		Druck von Vorgesetzten		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Anrechnung	0	0,0%	95	19,3%	12	28,6%	107	19,6%
Unter 50 Prozent	1	9,1%	9	1,8%	0	0,0%	10	1,8%
50 Prozent	1	9,1%	37	7,5%	5	11,9%	43	7,9%
Zwischen 50 und 100 Prozent	0	0,0%	11	2,2%	3	7,1%	14	2,6%
100 Prozent	9	81,8%	340	69,1%	22	52,4%	371	68,1%
Gesamt	11	100,0%	492	100,0%	42	100,0%	545	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A9: Mitspracherecht bei der Auswahl der Maßnahmeninhalte

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Keine Mitsprache	135	62,2%	278	51,6%	413	54,6%
Teilweise Mitsprache	50	23,0%	156	28,9%	206	27,2%
Volle Mitsprache	29	13,4%	105	19,5%	134	17,7%
Weiß nicht/keine Angabe	3	1,4%	0	0,0%	3	0,4%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A10: Schätzung eines Probit-Modells – Einflussfaktoren der Mitsprache bei der Kurswahl

Abhängige Variable: Mitsprache bei der Kurswahl

	dF/dx	z-Statistik
Frau ¹⁾	0,0542	1,22
Alter	-0,0025	-1,33
Lehre ¹⁾	-0,1018	-1,62
BMS ¹⁾	-0,0366	-0,52
AHS/BHS ¹⁾	0,0111	0,17
Hochschule ¹⁾	0,0181	0,23
Eigeninitiative ¹⁾	0,1774	4,59***
Basiswahrscheinlichkeit	0,4506	
N	743	Log likelihood -478,33349
LR chi2(6)	34,57	Prob>chi2 0,0000 Pseudo R2 0,0349

¹⁾ dF/dx bezeichnet bei dichotomen Variablen den Effekt einer Änderung von 0 (nein) auf 1 (ja).
 Basiskategorien: Geschlecht = Mann; Höchste abgeschlossene Ausbildung = Pflichtschule; Keine Eigeninitiative.
 Signifikanzniveaus: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.
 Quelle: L&R-Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'.

Die Basiswahrscheinlichkeit der Mitsprachemöglichkeit für einen männlichen Geförderten mit Pflichtschulausbildung steigt demnach um 18 Prozentpunkte auf 63%, wenn er auf eigenes Betreiben an der Weiterbildungsmaßnahme partizipierte.

Übersicht A11: Einfluss auf Wahl der Weiterbildungsinstitution

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kein Einfluss	192	88,5%	464	86,1%	656	86,8%
Teilweiser Einfluss	7	3,2%	27	5,0%	34	4,5%
Voller Einfluss	14	6,5%	43	8,0%	57	7,5%
Weiß nicht/keine Angabe	4	1,8%	5	0,9%	9	1,2%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A12: Trägertyp

	Keiner Zielgruppe zuordenbare Geförderte		Frauen (generell)		Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 Jahre		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Öffentliche Schule	0	0,0%	6	1,1%	1	0,8%	7	0,9%
Universität, Fachhochschule	0	0,0%	3	0,6%	0	0,0%	3	0,4%
Andere öffentliche Bildungsanbieter	3	3,3%	26	4,9%	2	1,7%	31	4,2%
Bildungseinrichtungen der Sozialpartner	22	24,2%	144	27,3%	35	28,9%	201	27,2%
Private Bildungseinrichtung	38	41,8%	165	31,3%	36	29,8%	239	32,3%
Lieferantenfirma	1	1,1%	9	1,7%	5	4,1%	15	2,0%
Muttergesellschaft, Konzern	4	4,4%	42	8,0%	13	10,7%	59	8,0%
Sonstiger Anbieter	4	4,4%	40	7,6%	8	6,6%	52	7,0%
Weiß nicht/keine Angabe	19	20,9%	92	17,5%	21	17,4%	132	17,9%
Gesamt	91	100,0%	527	100,0%	121	100,0%	739	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A13: Art des Schulungspersonals

	Keiner Zielgruppe zuordenbare Geförderte		Frauen (generell)		Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 Jahre		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsinternes Personal	6	6,5%	45	8,3%	7	5,8%	58	7,7%
Externe Lehrkräfte	85	91,4%	486	90,2%	113	93,4%	684	90,8%
Weiß nicht/keine Angabe	2	2,2%	8	1,5%	1	0,8%	11	1,5%
Gesamt	93	100,0%	539	100,0%	121	100,0%	753	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A14: Stark differierende berufliche Herkunft der MaßnahmenteilnehmerInnen

	Keiner Zielgruppe zuordenbare Geförderte		Frauen (generell)		Männer ab 45 und unqualifizierte Männer unter 45 Jahre		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	39	41,5%	209	38,8%	56	45,5%	304	40,2%
Nein	54	57,4%	323	59,9%	65	52,8%	442	58,5%
Weiß nicht/keine Angabe	1	1,1%	7	1,3%	2	1,6%	10	1,3%
Gesamt	94	100,0%	539	100,0%	123	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A15: Auswirkung der stark differierenden beruflichen Herkunft der MaßnahmenteilnehmerInnen auf die Maßnahme

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positiv	22	24,2%	46	21,6%	68	22,4%
Eher positiv	30	33,0%	57	26,8%	87	28,6%
Neutral	33	36,3%	88	41,3%	121	39,8%
Eher Negativ	6	6,6%	17	8,0%	23	7,6%
Sehr negativ	0	0,0%	5	2,3%	5	1,6%
Gesamt	91	100,0%	213	100,0%	304	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A16: Zahlenverhältnis Männer-Frauen in der Gruppe

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
War OK	182	84,3%	475	88,5%	657	87,3%
War nicht OK	23	10,6%	53	9,9%	76	10,1%
Weiß nicht/keine Angabe	11	5,1%	9	1,7%	20	2,7%
Gesamt	216	100,0%	537	100,0%	753	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A17: Unzufriedenheit mit der geschlechtlichen Gruppenzusammensetzung - Begründung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mehrheitlich Frauen	2	10,0%	29	52,7%	31	41,3%
Mehrheitlich Männer	13	65,0%	6	10,9%	19	25,3%
Nur männliche Teilnehmer	5	25,0%	0	0,0%	5	6,7%
Nur weibliche Teilnehmer	0	0,0%	20	36,4%	20	26,7%
Gesamt	20	100,0%	55	100,0%	75	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A18: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Maßnahmendauer‘

	Koeffizient	t-Statistik			
Frau	-16,4924	-2,22**			
Eigeninitiative	22,1918	3,98***			
Pflichtschule	7,2692	0,66			
Lehre	1,1834	0,12			
BMS	4,2261	0,41			
AHS/BHS	6,2435	0,68			
Sprachen	12,3880	1,41			
Marketing	7,4272	1,09			
Buchhaltung	9,7041	1,14			
Management	-4,9589	-0,72			
Sekretariat	-1,6859	-0,22			
Arbeitstechnik	0,0432	0,01			
EDV	6,0894	0,96			
Gesundheit	3,8245	0,56			
Persönliche Dienstleistungen	1,8919	0,28			
Andere Themen	20,8928	2,05**			
Job Rotation	71,0491	3,48***			
Verbund	-19,4151	-2,38**			
Niederösterreich	-11,1038	-0,72**			
Oberösterreich	-10,7233	-0,71			
Salzburg	-12,9298	-0,76			
Steiermark	-18,4274	-1,16			
Tirol	-9,2195	-0,55			
Vorarlberg	20,9278	1,17			
Wien	-26,9179	-1,73*			
Land- u. Forstwirtschaft	-13,3944	-0,21			
Bergbau	-27,5884	-0,58			
Energie	-15,9031	-0,41			
Bau	1,8059	0,16			
Handel	-3,7504	-0,47			
Tourismus	19,5532	1,64			
Verkehr	-21,7843	-1,55			
Kreditwesen	11,4221	0,62			
Realitäten, unternehmensbez. Dienstl.	7,7156	0,62			
Öffentliche Verwaltung	78,2335	2,56**			
Unterricht	5,6382	0,24			
Gesundheit	13,7520	1,24			
Sonstige Dienstleistungen	3,2848	0,22			
1 bis 9 Beschäftigte	6,5348	0,72			
51 bis 99	-15,9132	-1,66*			
100 bis 199	-4,6555	-0,56			
200 bis 250	7,4959	0,64			
251 bis 299	7,9051	0,48			
300 bis 499	-9,7505	-0,87			
500 bis 999	8,3329	0,87			
1000 u.m.	-14,9282	-1,26			
QBB-Betrieb	-3,0110	-0,44			
Leitende Tätigkeit	0,1679	0,03			
Beschäftigungsjahre im Betrieb	0,2221	0,56			
Alter	-0,6230	-2,15**			
Konstante	67,0779	2,98			
N	684	R2	0,1393	Korrigiertes R2	0,0684
F(52, 631)	1,96	Prob > F	0,0001	Root MSE	63,797

Basiskategorien: Höchster Bildungsabschluss = Hochschule; Weiterbildungsinhalt = Produktion&Technik; Projekttyp = Konventionelle Qualifizierung; Bundesland = Kärnten; Wirtschaftsbereich = Sachgüter; Betriebsgröße = 10 bis 50 Besch. Signifikanzniveaus: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Übersicht A19: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Zahl der Weiterbildungstage‘

	Koeffizient	t-Statistik			
Frau	-1,9683	-1,65*			
Eigeninitiative	3,6427	4,08***			
Pflichtschule	2,1881	1,24			
Lehre	1,2345	0,81			
BMS	1,3466	0,81			
AHS/BHS	1,0029	0,69			
Sprachen	7,1474	5,07***			
Marketing	0,2238	0,21			
Buchhaltung	2,9083	2,13**			
Management	-0,5438	-0,49			
Sekretariat	0,3789	0,30			
Arbeitstechnik	-0,8143	-0,83			
EDV	0,7101	0,70			
Gesundheit	-0,0730	-0,07			
Persönliche Dienstleistungen	-0,5968	-0,56			
Andere Themen	0,6772	0,42			
Job Rotation	5,0309	1,54			
Verbund	-2,9856	-2,28**			
Niederösterreich	-3,3931	-1,38			
Oberösterreich	-2,5802	-1,06			
Salzburg	-3,3528	-1,22			
Steiermark	-2,0907	-0,82			
Tirol	-2,4027	-0,89			
Vorarlberg	1,2708	0,44			
Wien	-4,8941	-1,97*			
Land- u. Forstwirtschaft	-5,0636	-0,48			
Bergbau	-4,7279	-0,62			
Energie	-2,7226	-0,44			
Bau	-0,5285	-0,29			
Handel	-0,9498	-0,74			
Tourismus	1,1105	0,58			
Verkehr	-4,6555	-2,06**			
Kreditwesen	-0,9084	-0,31			
Realitäten, unternehmensbez. Dienstl.	1,0561	0,53			
Öffentliche Verwaltung	9,9204	2,02**			
Unterricht	-0,8648	-0,23			
Gesundheit	0,7839	0,44			
Sonstige Dienstleistungen	-1,8745	-0,79			
1 bis 9	1,7965	1,24			
51 bis 99	-0,8196	-0,53			
100 bis 199	-0,9250	-0,69			
200 bis 250	0,0322	0,02			
251 bis 299	0,6342	0,24			
300 bis 499	-1,2508	-0,70			
500 bis 999	0,5818	0,38			
1000 u.m.	-3,3892	-1,78*			
QBB-Betrieb	-0,3811	-0,34			
Leitende Tätigkeit	0,1625	0,16			
Beschäftigungsjahre im Betrieb	0,0372	0,59			
Alter	-0,1070	-2,31**			
Konstante	12,4507	3,45			
N	684	R-squared	0,1599	Korrigiertes R2	0,0906
F(52, 631)	2,31	Prob > F	0,0000	Root MSE	10,223

Basiskategorien bei dichotomen Variablen: siehe Übersicht A18.
 Signifikanzniveaus: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Bei Betrachtung der **Anzahl der Weiterbildungstage** anstelle der gesamten Maßnahmendauer (in Stunden, Übersicht A18) geht der signifikante positive Einfluss von Job-Rotation-Projekten verloren (Übersicht A19). Einen signifikanten Einfluss auf die Zahl der Weiterbildungstage haben dagegen Sprachkurse (gegenüber der gewählten inhaltlichen Referenzkategorie ‚Technik & Produktion‘): die Beteiligung an Kursen, die Sprachkenntnisse vermittelten, erhöht die Weiterbildungstage um sieben. Hochsignifikant positiv bleibt auch der Zusammenhang zwischen Weiterbildungstagen und der Eigeninitiative. Die im linearen Regressionsmodell vorhergesagte Zahl der Weiterbildungstage erhöht sich für TeilnehmerInnen mit Eigeninitiative um 3,6 Tage.

Auf die **Weiterbildungszeit pro (Kurs-)Tag** hat die Teilnahme an einer Maßnahme mit Sprachinhalten hingegen einen signifikant negativen Einfluss (minus 2,4 Stunden im Vergleich zu Technikkursen, siehe Übersicht A20); und bezüglich der Weiterbildungsstunden pro Kurstag ist kein Zusammenhang mit Eigeninitiative festzustellen.

Leicht Stunden erhöhend wirken die Wirtschaftsbereiche ‚Sonstige Dienstleistungen‘, ‚Gesundheit‘, ‚Bau‘, ‚Kreditwirtschaft‘ und ‚Unternehmensbezogene Dienstleistungen‘ (95%Signifikanzniveau).¹⁶

¹⁶ Als Referenzbranche wurde der Wirtschaftsbereich ‚Sachgütererzeugung‘ gewählt.

Übersicht A20: Schätzung eines Regressionsmodells – Abhängige ‚Stunden pro Weiterbildungstag‘

	Koeffizient	t-Statistik			
Frau	-0,7008	-2,97***			
Eigeninitiative	0,2644	1,49			
Pflichtschule	-0,5338	-1,52			
Lehre	-0,4089	-1,34			
BMS	-0,3358	-1,02			
AHS/BHS	0,2333	0,80			
Sprachen	-2,4493	-8,78***			
Marketing	0,4718	2,18**			
Buchhaltung	0,1843	0,68			
Management	-0,0090	-0,04			
Sekretariat	-0,4273	-1,72*			
Arbeitstechnik	0,4186	2,14**			
EDV	-0,3725	-1,85*			
Gesundheit	0,2712	1,25			
Persönliche Dienstleistungen	0,4552	2,16**			
Andere Themen	0,9953	3,06***			
Job Rotation	1,3226	2,03**			
Verbund	0,1541	0,59			
Niederösterreich	0,7568	1,59			
Oberösterreich	0,4554	0,97			
Salzburg	0,6528	1,23			
Steiermark	0,2123	0,43			
Tirol	0,3754	0,72			
Vorarlberg	0,7844	1,40			
Wien	0,1737	0,36			
Land- u. Forstwirtschaft	-1,1881	-0,57			
Bergbau	-0,0448	-0,03			
Energie	1,2493	1,02			
Bau	1,1262	3,08***			
Handel	0,6609	2,60**			
Tourismus	0,4280	1,13			
Verkehr	1,0071	2,25**			
Kreditwesen	1,6825	2,87***			
Realitäten, unternehmensbez. Dienstl.	1,1323	2,84***			
Öffentliche Verwaltung	0,1111	0,11			
Unterricht	1,8703	2,49**			
Gesundheit	1,1386	3,24***			
Sonstige Dienstleistungen	1,4320	3,11***			
1 bis 9	-0,0012	0,00			
51 bis 99	-0,4971	-1,64			
100 bis 199	0,2126	0,80			
200 bis 250	0,5019	1,35			
251 bis 299	0,0956	0,18			
300 bis 499	0,9021	2,55**			
500 bis 999	0,5818	1,91*			
1000 u.m.	0,6596	1,75*			
QBB-Betrieb	-0,2714	-1,24			
Leitende Tätigkeit	-0,1258	-0,62			
Beschäftigungsjahre im Betrieb	0,0216	1,72*			
Alter	-0,0106	-1,15			
Konstante	5,8846	8,23			
N	689	R2	0,2504	Korrigiertes R2	0,1891
F(52, 636)	4,09	Prob > F	0,0000	Root MSE	2,0371

Basiskategorien bei dichotomen Variablen: siehe Übersicht A18.
 Signifikanzniveaus: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Übersicht A21: Vorhandensein adäquater Vorkenntnisse für Maßnahmenteilnahme

Hat die Maßnahme zu Ihren Vorkenntnissen gepasst?

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	114	52,8%	321	59,6%	435	57,6%
Eher	70	32,4%	140	26,0%	210	27,8%
Kaum	19	8,8%	39	7,2%	58	7,7%
Gar nicht	12	5,6%	32	5,9%	44	5,8%
Weiß nicht/keine Angabe	1	0,5%	7	1,3%	8	1,1%
Gesamt	216	100,0%	539	100,0%	755	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A22: Unterforderung durch Maßnahmeninhalte

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	8	3,7%	16	3,0%	24	3,2%
Eher	14	6,5%	39	7,2%	53	7,0%
Kaum	10	4,6%	25	4,6%	35	4,6%
Gar nicht	185	85,3%	457	84,9%	642	85,0%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Gesamt	217	100,0%	538	100,0%	755	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A23: Unterforderung durch Maßnahmeninhalte – Begründung (Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Berufliche Herkunft der Teilnehmer war zu unterschiedlich	1	3,4%	5	6,8%	6	5,8%
Eintönigkeit der Arbeit	1	3,4%	0	0,0%	1	1,0%
Fachfremde Themen	3	10,3%	2	2,7%	5	4,9%
Fehlende Kursinhalte	0	0,0%	5	6,8%	5	4,9%
Inhaltliche Oberflächlichkeit	2	6,9%	8	10,8%	10	9,7%
Kursinhalte (tlw.) schon bekannt	14	48,3%	21	28,4%	35	34,0%
Vorkenntnisse (berufsspezifisch) bestanden	12	41,4%	39	52,7%	51	49,5%
Wiederholungen des Gelernten (zu viel)	3	10,3%	4	5,4%	7	6,8%
Zielsetzung fehlte	0	0,0%	1	1,4%	1	1,0%
Zu wenig Praxis	0	0,0%	6	8,1%	6	5,8%
Zu wenig Theorie	1	3,4%	1	1,4%	2	1,9%
Gesamt	N=29		N=74		N=103	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A24: Überforderung durch Maßnahmeninhalte

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	0	0,0%	3	0,6%	3	0,4%
Eher	15	6,9%	29	5,4%	44	5,8%
Kaum	12	5,5%	11	2,0%	23	3,0%
Gar nicht	190	87,6%	494	91,8%	684	90,6%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Gesamt	217	100,0%	538	100,0%	755	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A25: Überforderung durch Maßnahmeninhalte – Begründung
(Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erschöpfung	3	12,5%	4	9,5%	7	10,6%
Fachfremder Bereich/Thema	5	20,8%	8	19,0%	13	19,7%
Inhaltliche Überforderung	1	4,2%	4	9,5%	5	7,6%
Kommunikations- bzw. Verständnisprobleme	1	4,2%	4	9,5%	5	7,6%
Lerntempo zu hoch	6	25,0%	12	28,6%	18	27,3%
Mangelnde Vorkenntnisse	6	25,0%	7	16,7%	13	19,7%
Zu hohe Anforderungen/Ansprüche	1	4,2%	6	14,3%	7	10,6%
Sonstiges	1	4,2%	3	7,1%	4	6,1%
Weiß nicht/keine Angabe	2	8,3%	2	4,8%	4	6,1%
Gesamt	N=24		N=42		N=66	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A26: Überflüssige Maßnahmeninhalte

Enthielt die Maßnahme überflüssige Teile?	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	11	5,1%	19	3,5%	30	4,0%
Eher	23	10,6%	43	8,0%	66	8,7%
Kaum	22	10,1%	38	7,1%	60	7,9%
Gar nicht	147	67,7%	421	78,1%	568	75,1%
Weiß nicht/keine Angabe	14	6,5%	18	3,3%	32	4,2%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A27: Überflüssige Maßnahmeninhalte - Begründung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Aktuellere Inhalte	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Alles	8	18,6%	4	5,1%	12	9,8%
Arbeitsunterlagen	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Auf Anregungen/Vorschläge der TN mehr eingehen	0	0,0%	3	3,8%	3	2,5%
Berufsspezifische Inhalte (bereits bekannte)	10	23,3%	16	20,3%	26	21,3%
Detaillierte Teile - In die Tiefe gehen	4	9,3%	10	12,7%	14	11,5%
EDV-Bereich	0	0,0%	2	2,5%	2	1,6%
Erfahrungsberichte	1	2,3%	0	0,0%	1	0,8%
Erläuterungen/Erklärungen	2	4,7%	4	5,1%	6	4,9%
Fachfremdes	3	7,0%	7	8,9%	10	8,2%
Feedback	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Grundkenntnisse	2	4,7%	8	10,1%	10	8,2%
Gruppenarbeiten	0	0,0%	2	2,5%	2	1,6%
Gruppengespräche	3	7,0%	2	2,5%	5	4,1%
Kundenumgang	2	4,7%	2	2,5%	4	3,3%
Pausen, zu viele	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Persönlichkeitstraining	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Präsentationstechniken	0	0,0%	2	2,5%	2	1,6%
Praxis/praktisches Arbeiten	1	2,3%	3	3,8%	4	3,3%
Praxisferne/aus praktischer Perspektive absurde Inhalte	2	4,7%	1	1,3%	3	2,5%
Spezialbereiche	5	11,6%	2	2,5%	7	5,7%
Teil, der kein Prüfungsgegenstand war	0	0,0%	1	1,3%	1	0,8%
Theorie	2	4,7%	3	3,8%	5	4,1%
Vortragende tlw. Inkompetent	1	2,3%	1	1,3%	2	1,6%
Wiederholungen/Reflexion des Gelernten	0	0,0%	2	2,5%	2	1,6%
Zu allgemeine Informationen	1	2,3%	3	3,8%	4	3,3%
Zu viele Spiele	0	0,0%	2	2,5%	2	1,6%
Gesamt	43	100,0%	79	100,0%	122	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A28: Fehlende Maßnahmeninhalte

Hätte die Maßnahme um Teile, die Ihnen fehlten, ergänzt werden sollen?	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	3	1,4%	21	3,9%	24	3,2%
Eher	16	7,4%	52	9,6%	68	9,0%
Kaum	8	3,7%	13	2,4%	21	2,8%
Gar nicht	172	79,3%	437	81,1%	609	80,6%
Weiß nicht/keine Angabe	18	8,3%	16	3,0%	34	4,5%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A29: Fehlende Maßnahmeninhalte - Begründung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Aktuellere Inhalte	0	0,0%	3	4,5%	3	3,5%
Alles	2	10,0%	2	3,0%	4	4,7%
Auf Anregungen/Vorschläge der TN mehr eingehen	1	5,0%	4	6,1%	5	5,8%
Berufsspezifische Inhalte (bereits bekannte)	3	15,0%	4	6,1%	7	8,1%
Betriebsspezifika	1	5,0%	0	,0%	1	1,2%
Detaillierte Teile - In die Tiefe gehen	7	35,0%	28	42,4%	35	40,7%
EDV-Bereich	2	10,0%	2	3,0%	4	4,7%
Erläuterungen/Erklärungen	2	10,0%	2	3,0%	4	4,7%
Exkursionen	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Fachfremdes	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Feedback	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Grundkenntnisse	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Gruppenarbeiten	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Inhaltlicher Gesamtüberblick	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Kommunikation (am Arbeitsplatz)	0	0,0%	2	3,0%	2	2,3%
Kompetente TrainerInnen	0	0,0%	3	4,5%	3	3,5%
Konfliktbewältigung	0	0,0%	2	3,0%	2	2,3%
Konkrete Zielsetzungen	1	5,0%	1	1,5%	2	2,3%
Kundenumgang	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Leistungsgruppen	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Module	1	5,0%	1	1,5%	2	2,3%
Organisation	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Personalentwicklung	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Persönlichkeitstraining	1	5,0%	1	1,5%	2	2,3%
Praxis erprobtes	1	5,0%	0	0,0%	1	1,2%
Praxis/praktisches Arbeiten	2	10,0%	2	3,0%	4	4,7%
Spezialbereiche	0	0,0%	2	3,0%	2	2,3%
Theorie	0	0,0%	2	3,0%	2	2,3%
Übungsmaterial	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Videoanalyse	0	0,0%	1	1,5%	1	1,2%
Wiederholungen/Reflexion des Gelernten	0	0,0%	2	3,0%	2	2,3%
Gesamt	20	100,0%	66	100,0%	86	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A30: Übereinstimmung der Maßnahme mit inhaltlichen Erwartungen

Hat die Maßnahme Ihren inhaltlichen Erwartungen entsprochen?	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
War besser als erwartet	36	16,7%	90	16,7%	126	16,7%
War wie erwartet	157	72,7%	378	70,3%	535	71,0%
War schlechter als erwartet	16	7,4%	53	9,9%	69	9,2%
Weiß nicht/keine Angabe	7	3,2%	17	3,2%	24	3,2%
Gesamt	216	100,0%	538	100,0%	754	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A31: Zufriedenheit mit der Ausstattung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	157	72,4%	381	70,7%	538	71,2%
Eher	46	21,2%	131	24,3%	177	23,4%
Kaum	9	4,1%	14	2,6%	23	3,0%
Gar nicht	1	0,5%	10	1,9%	11	1,5%
Weiß nicht/keine Angabe	4	1,8%	3	0,6%	7	0,9%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A32: Zufriedenheit mit Arbeits- und Lernklima

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	144	67,0%	384	71,2%	528	70,0%
Zufrieden	67	31,2%	136	25,2%	203	26,9%
Weniger zufrieden	2	0,9%	14	2,6%	16	2,1%
Sehr unzufrieden	1	0,5%	3	0,6%	4	0,5%
Weiß nicht/keine Angabe	1	0,5%	2	0,4%	3	0,4%
Gesamt	215	100,0%	539	100,0%	754	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A33: Zufriedenheit mit der Gruppengröße

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	130	59,9%	350	64,9%	480	63,5%
Zufrieden	77	35,5%	163	30,2%	240	31,7%
Weniger zufrieden	9	4,1%	20	3,7%	29	3,8%
Sehr unzufrieden	0	0,0%	3	0,6%	3	0,4%
Weiß nicht/keine Angabe	1	0,5%	3	0,6%	4	0,5%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A34: Eingehen der TrainerInnen auf Schwächen der TeilnehmerInnen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	104	47,9%	267	49,7%	371	49,2%
Eher	53	24,4%	149	27,7%	202	26,8%
Kaum	26	12,0%	33	6,1%	59	7,8%
Gar nicht	25	11,5%	67	12,5%	92	12,2%
Weiß nicht/keine Angabe	9	4,1%	21	3,9%	30	4,0%
Gesamt	217	100,0%	537	100,0%	754	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A35: Interesse der TeilnehmerInnen an Maßnahmeninhalten

Waren die vermittelten Inhalte für Sie interessant?	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	125	57,6%	374	69,6%	499	66,2%
Eher	74	34,1%	134	25,0%	208	27,6%
Kaum	11	5,1%	22	4,1%	33	4,4%
Gar nicht	5	2,3%	7	1,3%	12	1,6%
Weiß nicht/keine Angabe	2	0,9%	0	0,0%	2	0,3%
Gesamt	217	100,0%	537	100,0%	754	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A36: Kenntnisse im Bereich Informationstechnologie, EDV-Anwendungen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	14	19,4%	32	21,9%	46	21,1%
Leicht verbessert	34	47,2%	64	43,8%	98	45,0%
Stark verbessert	24	33,3%	50	34,2%	74	33,9%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	72	100,0%	146	100,0%	218	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A37: Persönlichkeitsbildende Fähigkeiten, Arbeits- und Kommunikationstechniken

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	32	32,7%	61	21,1%	93	24,0%
Leicht verbessert	46	46,9%	143	49,5%	189	48,8%
Stark verbessert	20	20,4%	85	29,4%	105	27,1%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	98	100,0%	289	100,0%	387	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A38: Kenntnis von Fremdsprachen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	4	25,0%	16	29,6%	20	28,6%
Leicht verbessert	10	62,5%	24	44,4%	34	48,6%
Stark verbessert	2	12,5%	14	25,9%	16	22,9%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	16	100,0%	54	100,0%	70	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A39: Kenntnisse aus Sekretariats-, Büroarbeit

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	12	54,5%	35	40,7%	47	43,5%
Leicht verbessert	9	40,9%	39	45,3%	48	44,4%
Stark verbessert	1	4,5%	12	14,0%	13	12,0%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	22	100,0%	86	100,0%	108	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A40: Kenntnisse in den Bereichen Technik und Produktion

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	1	1,6%	0	0,0%	1	1,0%
Nicht geändert	22	36,1%	19	51,4%	41	41,8%
Leicht verbessert	25	41,0%	13	35,1%	38	38,8%
Stark verbessert	13	21,3%	5	13,5%	18	18,4%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	61	100,0%	37	100,0%	98	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A41: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Technikenkenntnisse

Simulations- und Marginaleffekte dy/dx

	y=p(nicht geändert)	y=p(leicht verbessert)	y=p(sehr verbessert)
Frau ¹⁾	0,0185	-0,0161	-0,0024
Technikkurs ¹⁾	-0,5074***	0,3190***	0,1884***
Alter	0,0003	-0,0002	0,0000
Basiswahrscheinlichkeit	0,9533	0,0426	0,0042
N	745	Log likelihood	-185,02319
LR chi2(3)	190,17	Prob>chi2	0,0000
		Pseudo R2	0,3395

¹⁾ dy/dx bezeichnet bei dichotomen Variablen den Effekt einer Änderung von 0 (nein) auf 1 (ja)

Signifikanzniveaus: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Quelle: L&R-Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'.

Übersicht A42: Kenntnisse aus dem Bereich Buchhaltung, Finanzwesen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	8	61,5%	22	27,2%	30	31,9%
Leicht verbessert	2	15,4%	33	40,7%	35	37,2%
Stark verbessert	3	23,1%	26	32,1%	29	30,9%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	13	100,0%	81	100,0%	94	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A43: Verkaufs- und Marketingfähigkeiten

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	24	40,7%	48	29,4%	72	32,4%
Leicht verbessert	31	52,5%	80	49,1%	111	50,0%
Stark verbessert	4	6,8%	35	21,5%	39	17,6%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	59	100,0%	163	100,0%	222	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A44: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Marketingkenntnisse

Simulations- und Marginaleffekte dy/dx

	$y=p(\text{nicht geändert})$	$y=p(\text{leicht verbessert})$	$y=p(\text{sehr verbessert})$
Frau ¹⁾	-0,0841***	0,0766***	0,0075***
Marketingkurs ¹⁾	-0,6192***	0,4429***	0,1763***
Alter	-0,0001	0,0001	0,0000
Basiswahrscheinlichkeit	0,8505	0,1412	0,0083
N	749	Log likelihood	-333,14876
LR chi2(3)	341,52	Prob>chi2	0,0000
		Pseudo R2	0,3389

¹⁾ dy/dx bezeichnet bei dichotomen Variablen den Effekt einer Änderung von 0 (nein) auf 1 (ja).

Signifikanzniveaus: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Quelle: L&R-Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'.

Übersicht A45: Kenntnisse aus dem Bereich Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	17	30,9%	45	38,5%	62	36,0%
Leicht verbessert	31	56,4%	44	37,6%	75	43,6%
Stark verbessert	7	12,7%	28	23,9%	35	20,3%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	55	100,0%	117	100,0%	172	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A46: Kenntnisse zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	19	35,2%	46	41,4%	65	39,4%
Leicht verbessert	27	50,0%	47	42,3%	74	44,8%
Stark verbessert	8	14,8%	18	16,2%	26	15,8%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Gesamt	54	100,0%	111	100,0%	165	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A47: Fähigkeiten im Bereich persönlicher Dienstleistungen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verschlechtert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nicht geändert	23	48,9%	47	26,4%	70	31,1%
Leicht verbessert	19	40,4%	89	50,0%	108	48,0%
Stark verbessert	5	10,6%	41	23,0%	46	20,4%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,6%	1	0,4%
Gesamt	47	100,0%	178	100,0%	225	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A48: Ordered-Probit-Schätzungen – Einflussfaktoren einer Verbesserung der Dienstleistungskennntnisse

Simulations- und Marginaleffekte dy/dx

		$y=p(\text{nicht geändert})$	$y=p(\text{leicht verbessert})$	$y=p(\text{sehr verbessert})$
Frau ¹⁾		-0,0912***	0,0770***	0,0141***
DL-Kurs ¹⁾		-0,5910***	0,3742***	0,2168***
Alter		-0,0015	0,0012	0,0002
Basiswahrscheinlichkeit		0,8303	0,1527	0,0170
N	744	Log likelihood	-366,16021	
LR chi2(3)	320,95	Prob>chi2	0,0000	Pseudo R2 0,3047

¹⁾ dy/dx bezeichnet bei dichotomen Variablen den Effekt einer Änderung von 0 (nein) auf 1 (ja).

Signifikanzniveaus: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Quelle: L&R-Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4'.

Übersicht A49: Brauchbarkeit des Erlernten für Arbeitsalltag

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	109	50,2%	313	58,1%	422	55,8%
Eher	65	30,0%	137	25,4%	202	26,7%
Kaum	25	11,5%	51	9,5%	76	10,1%
Gar nicht	16	7,4%	34	6,3%	50	6,6%
Weiß nicht/keine Angabe	2	0,9%	4	0,7%	6	0,8%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A50: Brauchbarkeit des Erlernten für die weitere Karriere im Betrieb

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	85	39,2%	238	44,4%	323	42,9%
Eher	56	25,8%	131	24,4%	187	24,8%
Kaum	24	11,1%	66	12,3%	90	12,0%
Gar nicht	40	18,4%	76	14,2%	116	15,4%
Weiß nicht/keine Angabe	12	5,5%	25	4,7%	37	4,9%
Gesamt	217	100,0%	536	100,0%	753	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A51: Brauchbarkeit des Erlernten für die weitere Karriere nach einem eventuellen Job-Wechsels

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	81	37,3%	242	44,9%	323	42,7%
Eher	65	30,0%	154	28,6%	219	29,0%
Kaum	23	10,6%	54	10,0%	77	10,2%
Gar nicht	35	16,1%	73	13,5%	108	14,3%
Weiß nicht/keine Angabe	13	6,0%	16	3,0%	29	3,8%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A52: Brauchbarkeit des Erlernten für den persönlichen Bereich

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, sehr	63	29,0%	211	39,3%	274	36,3%
Eher	67	30,9%	170	31,7%	237	31,4%
Kaum	40	18,4%	81	15,1%	121	16,0%
Gar nicht	46	21,2%	74	13,8%	120	15,9%
Weiß nicht/keine Angabe	1	0,5%	1	0,2%	2	0,3%
Gesamt	217	100,0%	537	100,0%	754	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A53: Bessere Erfüllung der Arbeitsaufgaben durch Maßnahmenbesuch

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr	70	32,3%	205	38,3%	275	36,6%
Etwas	85	39,2%	216	40,4%	301	40,0%
Nein	56	25,8%	109	20,4%	165	21,9%
Weiß nicht/keine Angabe	6	2,8%	5	0,9%	11	1,5%
Gesamt	217	100,0%	535	100,0%	752	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A54: Bessere Erfüllung der Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz durch Maßnahmenteilnahme – Begründung (Mehrfachantworten möglich)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitsklima	5	3,5%	11	2,9%	16	3,1%
Arbeitstechniken	25	17,5%	48	12,7%	73	14,0%
Aufstieg in höhere Position	2	1,4%	8	2,1%	10	1,9%
Bessere Stressbewältigung	0	0,0%	3	0,8%	3	0,6%
Besserer Verdienst	1	0,7%	3	0,8%	4	0,8%
Effizienzsteigerung	27	18,9%	57	15,1%	84	16,2%
Erleichterung am Arbeitsplatz	9	6,3%	8	2,1%	17	3,3%
Erweiterung der Arbeitsaufgaben	11	7,7%	29	7,7%	40	7,7%
Fremdsprache (mehr Kenntnisse)	3	2,1%	11	2,9%	14	2,7%
Kommunikationskompetenz	28	19,6%	61	16,2%	89	17,1%
Teamfähigkeit	18	12,6%	20	5,3%	38	7,3%
Inhaltliche Kompetenz	41	28,7%	141	37,4%	182	35,0%
Konfliktmanagement	1	0,7%	10	2,7%	11	2,1%
Kreativität	1	0,7%	7	1,9%	8	1,5%
Motivationssteigerung	1	0,7%	18	4,8%	19	3,7%
Selbstbewusstsein/Selbstsicherheit	3	2,1%	15	4,0%	18	3,5%
Sicherheit/sicheres Auftreten	12	8,4%	37	9,8%	49	9,4%
Weiß nicht/keine Angabe	4	2,8%	6	1,6%	10	1,9%
Gesamt	143	100,0%	377	100,0%	520	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A55: Positionswechsel nach Maßnahmenbesuch

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, in eine höhere Position	10	4,6%	33	6,1%	43	5,7%
Ja, in eine gleichwertige Position	2	0,9%	22	4,1%	24	3,2%
Nein	200	92,2%	481	89,2%	681	90,1%
Ja, in eine niedrigere Position	5	2,3%	1	0,2%	6	0,8%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	2	0,4%	2	0,3%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A56: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an Positionswechsel

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, hauptverantwortlich	5	31,3%	13	24,5%	18	26,1%
Ja, mitverantwortlich	3	18,8%	13	24,5%	16	23,2%
Nein	8	50,0%	25	47,2%	33	47,8%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	2	3,8%	2	2,9%
Gesamt	16	100,0%	53	100,0%	69	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A57: Einkommensentwicklung nach Maßnahmenbesuch

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, wesentlich erhöht	3	1,4%	16	3,0%	19	2,5%
Ja, etwas erhöht	21	9,7%	75	13,9%	96	12,7%
Nein	188	86,6%	441	82,0%	629	83,3%
Ja, etwas vermindert	4	1,8%	4	0,7%	8	1,1%
Ja, wesentlich vermindert	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Weiß nicht/keine Angabe	1	0,5%	2	0,4%	3	0,4%
Gesamt	217	100,0%	538	100,0%	755	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A58: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an Einkommensentwicklung

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, hauptverantwortlich	4	12,9%	13	14,0%	17	13,7%
Ja, mitverantwortlich	9	29,0%	21	22,6%	30	24,2%
Nein	16	51,6%	56	60,2%	72	58,1%
Weiß nicht/keine Angabe	2	6,5%	3	3,2%	5	4,0%
Gesamt	31	100,0%	93	100,0%	124	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A59: Höhere Entscheidungsbefugnis nach Maßnahmenbesuch

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, wesentlich	8	3,7%	23	4,3%	31	4,1%
Ja, etwas	25	11,6%	70	13,0%	95	12,6%
Nein	183	84,7%	442	82,3%	625	83,0%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	2	0,4%	2	0,3%
Gesamt	216	100,0%	537	100,0%	753	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A60: Mitverantwortlichkeit der Maßnahme an höherer Entscheidungsbefugnis

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, hauptverantwortlich	8	21,6%	13	13,5%	21	15,8%
Ja, mitverantwortlich	17	45,9%	37	38,5%	54	40,6%
Nein	8	21,6%	40	41,7%	48	36,1%
Weiß nicht/keine Angabe	4	10,8%	6	6,3%	10	7,5%
Gesamt	37	100,0%	96	100,0%	133	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A61: Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme auf Erwerbstätigkeit

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wechsel in eine höheren Position	2	4,2%	6	4,1%	8	4,1%
Mehr Entscheidungsbefugnis	21	43,8%	46	31,7%	67	34,7%
Positionswechsel und mehr Entscheidungsbefugnis	1	2,1%	2	1,4%	3	1,6%
Höheres Einkommen	13	27,1%	39	26,9%	52	26,9%
Wechsel in eine höheren Position und höheres Einkommen	0	0,0%	7	4,8%	7	3,6%
Höheres Einkommen und mehr Entscheidungsbefugnis	4	8,3%	27	18,6%	31	16,1%
Positionswechsel, höheres Einkommen u. Entscheidungsbefugnis	7	14,6%	18	12,4%	25	13,0%
Gesamt	48	100,0%	145	100,0%	193	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A62: Regelmäßige Weiterbildungen für BetriebsmitarbeiterInnen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, für alle Beschäftigungsgruppen	142	65,4%	387	71,8%	529	70,0%
Ja, für höher qualifizierte Beschäftigungsgruppen	20	9,2%	32	5,9%	52	6,9%
Ja, für andere Beschäftigtengruppen	11	5,1%	11	2,0%	22	2,9%
Nein	37	17,1%	92	17,1%	129	17,1%
Weiß nicht/keine Angabe	7	3,2%	17	3,2%	24	3,2%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A63: Teilnahme an weiteren betrieblich finanzierten Maßnahmen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	101	46,5%	241	44,7%	342	45,2%
Nein	116	53,5%	297	55,1%	413	54,6%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A64: Anzahl der nachfolgenden Maßnahmen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0	115	53,0%	301	55,8%	416	55,0%
1	31	14,3%	87	16,1%	118	15,6%
2	29	13,4%	68	12,6%	97	12,8%
3	22	10,1%	37	6,9%	59	7,8%
4	9	4,1%	18	3,3%	27	3,6%
5	5	2,3%	10	1,9%	15	2,0%
6	4	1,8%	7	1,3%	11	1,5%
7	0	0,0%	3	0,6%	3	0,4%
8	1	0,5%	0	0,0%	1	0,1%
10	0	0,0%	4	0,7%	4	0,5%
15	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
18	1	0,5%	0	0,0%	1	0,1%
20	0	0,0%	2	0,4%	2	0,3%
24	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Gesamt	217	100,0%	539	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A65: Planung der Kurse aufeinander folgend

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bauen aufeinander auf	10	9,6%	44	18,2%	54	15,6%
Haben miteinander zu tun, bauen aber nicht aufeinander auf	35	33,7%	78	32,2%	113	32,7%
Haben nicht miteinander zu tun	59	56,7%	119	49,2%	178	51,4%
Weiß nicht/keine Angabe	0	0,0%	1	0,4%	1	0,3%
Gesamt	104	100,0%	242	100,0%	346	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

*Übersicht A66: Inhalte der nachgehend besuchten Maßnahmen
(Mehrfachantworten möglich)*

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik u.ä.	35	34,0%	101	41,9%	136	39,5%
Buchhaltung, Finanzwesen	6	5,8%	52	21,6%	58	16,9%
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	13	12,6%	29	12,0%	42	12,2%
Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	23	22,3%	63	26,1%	86	25,0%
Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	28	27,2%	53	22,0%	81	23,5%
Verkaufstraining, Marketing	26	25,2%	54	22,4%	80	23,3%
Persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen	11	10,7%	58	24,1%	69	20,1%
Sekretariats-, Büroarbeit	1	1,0%	19	7,9%	20	5,8%
Sprachen	12	11,7%	44	18,3%	56	16,3%
Technik und Produktion	35	34,0%	10	4,1%	45	13,1%
Fachspezifische Themen	11	10,7%	8	3,3%	19	5,5%
Juristische Themen	1	1,0%	9	3,7%	10	2,9%
Künstlerische Themen	0	0,0%	1	0,4%	1	0,3%
Gesamt	N=103		N=241		N=344	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A67: Planung eines weiteren Maßnahmenbesuchs

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	69	31,8%	185	34,3%	254	33,6%
Nein	127	58,5%	309	57,3%	436	57,7%
Weiß nicht/keine Angabe	21	9,7%	45	8,3%	66	8,7%
Gesamt	217		539		756	

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Übersicht A68: Inhalte der geplanten Maßnahmen

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik u.ä.	24	34,3%	67	36,6%	91	36,0%
Buchhaltung, Finanzwesen	4	5,7%	40	21,9%	44	17,4%
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	12	17,1%	20	10,9%	32	12,6%
Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	19	27,1%	43	23,5%	62	24,5%
Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	19	27,1%	38	20,8%	57	22,5%
Verkaufstraining, Marketing	13	18,6%	39	21,3%	52	20,6%
Persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen	5	7,1%	50	27,3%	55	21,7%
Sekretariats-, Büroarbeit	2	2,9%	17	9,3%	19	7,5%
Sprachen	5	7,1%	31	16,9%	36	14,2%
Technik und Produktion	18	25,7%	9	4,9%	27	10,7%
Fachspezifische Themen	7	10,0%	8	4,4%	15	5,9%
Juristische Themen	2	2,9%	3	1,6%	5	2,0%
Künstlerische Themen	0	0,0%	2	1,1%	2	0,8%
Gesamt	70	100,0%	183	100,0%	253	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

B Stichprobendesign

Für die Befragungen der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe am Weiterbildungsschwerpunkt 4 des österreichischen Ziel-3-Programms wurde ein zweistufiges Stichprobendesign gewählt. In der ersten Stufe wurden die Beschäftigten gezogen, und in der zweiten Stufe wurden die zu befragenden Betriebe – die entsprechenden, jeweiligen Arbeitgeber der befragten TeilnehmerInnen – bestimmt.

Beschäftigte

Um eine repräsentative Beschäftigten-Stichprobe zu erhalten, wurde auf der ersten Sampling-Stufe eine stratifizierte Stichprobe aus allen TeilnehmerInnen an esf-geförderten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die im Jahr 2002 begonnen hatten und bis zum 30.06.2003 abgeschlossen waren, gezogen. Insgesamt wurden 756 Personen befragt. Als Schichtungskriterien wurden Geschlecht, Alter, Ausbildungsabschluss, Wirtschaftsbereich, Projekttyp und die Inanspruchnahme einer betrieblichen Qualifizierungsberatung im Rahmen des Schwerpunkts 4 (Förderungsschiene „QBB – Qualifizierungsberatung für Betriebe“) berücksichtigt. Für den – geschichteten – Stichprobenplan wurden folgende 15 Strata gebildet:

1. Männer mit maximal Pflichtschulabschluss aus Betrieben, die eine QBB-Förderung in Anspruch genommen hatten
2. Männer mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus QBB-Betrieben
3. Frauen ab 45 Jahre mit maximal Pflichtschulabschluss aus QBB-Betrieben
4. Frauen ab 45 Jahre mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus QBB-Betrieben
5. Frauen unter 45 mit maximal Pflichtschulabschluss aus QBB-Betrieben
6. Frauen unter 45 mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus QBB-Betrieben
7. TeilnehmerInnen an Job-Rotation-Projekten aus Betrieben ohne QBB
8. TeilnehmerInnen an Verbund-Projekten aus Betrieben ohne QBB
9. TeilnehmerInnen aus Bau- oder Tourismus-Betrieben ohne QBB
10. Männer mit maximal Pflichtschulabschluss aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen
11. Männer mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen
12. Frauen ab 45 Jahre mit maximal Pflichtschulabschluss aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen
13. Frauen ab 45 Jahre mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen
14. Frauen unter 45 mit maximal Pflichtschulabschluss aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen

15. Frauen unter 45 mit einem Bildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau aus Betrieben ohne QBB in den übrigen Wirtschaftsbereichen

Wie Übersicht B1 zu entnehmen ist, wurden die vorgegebenen Quoten mit Ausnahme der Strata 7, 8, 10 und 11 ziemlich genau eingehalten. Im Sample unterrepräsentiert sind demnach männliche Teilnehmer aus Betrieben ohne QBB-Förderung, die nicht den Bereichen Bau oder Tourismus angehören – insbesondere jene mit einem Ausbildungsabschluss über dem Pflichtschulniveau (Stratum 11: -2,8 Prozentpunkte). Etwas überrepräsentiert sind dagegen die TeilnehmerInnen an Verbundprojekten bzw. an Job-Rotation-Projekten aus Betrieben ohne QBB.

Übersicht B1: Stichprobenplan und Realisierung bezüglich der teilnehmenden Beschäftigten

	Geplant		Realisiert	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stratum 1	8	1,1%	8	1,1%
Stratum 2	29	3,9%	30	4,0%
Stratum 3	7	0,9%	9	1,2%
Stratum 4	28	3,7%	28	3,7%
Stratum 5	16	2,1%	16	2,1%
Stratum 6	62	8,3%	64	8,5%
Stratum 7	12	1,6%	17	2,2%
Stratum 8	120	16,0%	140	18,5%
Stratum 9	68	9,1%	68	9,0%
Stratum 10	20	2,7%	15	2,0%
Stratum 11	80	10,7%	60	7,9%
Stratum 12	18	2,4%	18	2,4%
Stratum 13	72	9,6%	72	9,5%
Stratum 14	42	5,6%	42	5,6%
Stratum 15	168	22,4%	169	22,4%
	750	100,0%	756	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Die Struktur der befragten Beschäftigten (Übersicht 1 in Abschnitt 3.1) stimmt bezüglich Geschlecht, Alter und Ausbildung im Wesentlichen mit der Grundgesamtheit überein, wie aus dem Vergleich mit der Zusammensetzung aller geförderten TeilnehmerInnen im Jahr 2002 hervorgeht (Übersicht B2). Männer, die im Programmjahr 2002 tatsächlich nur einen Teilnehmeranteil von etwa 18% stellten, sind mit einem Anteil von insgesamt 29% der Befragten überrepräsentiert. Vor allem gilt das für die Altersgruppe der 25- bis 45-jährigen Männer (+8,4 Prozentpunkte), die den Großteil aller Geförderten in Verbundprojekten stellten. Von den Frauen sind insbesondere jene im Haupterwerbssalter unterrepräsentiert. Hinsichtlich der Ausbildungsgruppen wäre zu erwähnen, dass Geförderte mit maximal Pflichtschulabschluss in der Stichprobe häufiger vertreten sind als in den administrativen Daten für 2002, Hochschulabsolventinnen dagegen seltener (-4,7 Prozentpunkte).

Übersicht B2: Struktur aller geförderten TeilnehmerInnen im Jahr 2002 nach Geschlecht und Ausbildung

Altersgruppen	Höchste abgeschlossene Ausbildung											
	Pflichtsch.		Lehre		BMS		AHS/BHS		Hochschule		Insgesamt	
	TN	%	TN	%	TN	%	TN	%	TN	%	TN	%
Männer												
Bis unter 25	34	0,0	360	0,5	25	0,0	85	0,1	12	0,0	516	0,7
25 bis unter 45	264	0,4	2.000	2,8	205	0,3	436	0,6	295	0,4	3.200	4,4
Ab 45 Jahre	623	0,9	4.838	6,7	935	1,3	1.701	2,3	1.062	1,5	9.159	12,6
Insgesamt	921	1,3	7.198	9,9	1.165	1,6	2.222	3,1	1.369	1,9	12.875	17,8
Frauen												
Bis unter 25	463	0,6	3.454	4,8	1.346	1,9	3.429	4,7	584	0,8	9.276	12,8
25 bis unter 45	2.581	3,6	11.538	15,9	6.769	9,3	11.253	15,5	7.862	10,8	40.004	55,2
Ab 45 Jahre	1.290	1,8	3.460	4,8	2.659	3,7	1.739	2,4	1.163	1,6	10.311	14,2
Insgesamt	4.334	6,0	18.452	25,5	10.774	14,9	16.421	22,7	9.609	13,3	59.591	82,2
Frauen und Männer												
Bis unter 25	497	0,7	3.814	5,3	1.371	1,9	3.514	4,8	596	0,8	9.792	13,5
25 bis unter 45	2.845	3,9	13.538	18,7	6.974	9,6	11.689	16,1	8.157	11,3	43.204	59,6
Ab 45 Jahre	1.913	2,6	8.298	11,5	3.594	5,0	3.440	4,7	2.225	3,1	19.470	26,9
Insgesamt	5.255	7,3	25.650	35,4	11.939	16,5	18.643	25,7	10.978	15,1	72.466	100

Quelle: DWH des AMS.

Betriebe

Nach der Auswahl der Beschäftigtenstichprobe wurde auf einer zweiten Stufe das Sample der 640 zu befragenden Betriebe bestimmt. Hier kam folgendes Samplingverfahren zur Anwendung, um zu einer repräsentativen Stichprobe zu gelangen:

- Grundsätzlich wurden jene geförderten Betriebe interviewt, in denen die befragten Personen in der Zeit des Maßnahmenbesuchs beschäftigt waren.
- Wenn es nicht möglich war, einen dazugehörigen Betrieb zu befragen, wurde ein Ersatzbetrieb gewählt, der TeilnehmerInnen aus derselben Schicht (Stratum 1 bis 15) beschäftigt.
- Existierte kein derartiger Ersatzbetrieb, wurde ein Betrieb in derselben Betriebsgrößengruppe¹⁷ und im selben Bundesland befragt.

Aufgrund des gewählten Stichprobendesigns enthält das befragte Sample 640 Betriebe, die in ihrer Zusammensetzung der Grundgesamtheit gleichen. Zur Grundgesamtheit zählen alle Betriebe, die im Jahr 2002 mindestens eine Schwerpunkt-4-Förderung für die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen erhielten.

Die Verteilung der befragten Unternehmen nach Bundesländern und Wirtschaftsbereichen entspricht der Struktur der Grundgesamtheit sehr genau. Im Falle der Betriebsgröße liegt die Quote der Unternehmen mit über 250 Angestellten um 3 Prozentpunkte unter dem vorgegebenen Anteil (von 20%).

¹⁷ 1 bis 9 Beschäftigte; 10 bis 50 Beschäftigte; 51 bis 250 Beschäftigte; über 250 Beschäftigte. Die Betriebsgrößenquoten wurden auf Basis der Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger berechnet.

Übersicht B3: Betriebe differenziert nach Bundesland – Stichprobenplan und Realisierung

	Geplant		Realisiert	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kärnten	33	5,2%	34	5,3%
Niederösterreich	140	21,9%	141	22,0%
Oberösterreich	116	18,1%	117	18,3%
Salzburg	58	9,1%	61	9,5%
Steiermark	79	12,3%	79	12,3%
Tirol	59	9,2%	59	9,2%
Vorarlberg	35	5,5%	36	5,6%
Wien	120	18,8%	113	17,7%
	640	100,0%	640	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'TN-Befragung_Ziel 3_SP 4', 2003/2004.

Fragenkatalog Interviews „ESF Ziel 3 SP 4 - AN“

Anzahl der Fälle: für SP4 ... 640 Betriebe und 750 Personen

Dauer der Interviews :__ Minuten

Datenbasis: Microsoft-Access 2000 / Jet Engine 4.0

Übersicht: Formularfeldtypen

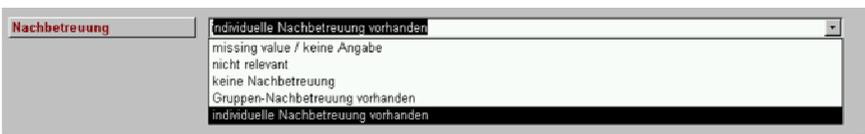
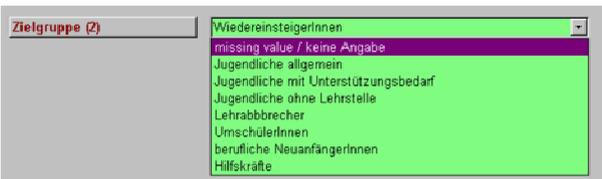
Feldtyp	Beschreibung
Numerisches Feld	<p>Farbe: Gelb</p> 
Datumfeld	<p>Farbe: Blau</p> 
Optionsgruppe	<p>Individuelle Erstellung von Optionen</p> 
Kontrollkästchen (KKF)	<p>Stati: 2-stufig (ja / nein) bzw. 3-stufig (ja / nein / keine Angabe)</p> 
Freies Textfeld	<p>Verwendung z.B. bei Personal- und Firmendaten (max. 250 Zeichen)</p> 
Kombinationsfeld	<p>Auswahl aus vordefinierten Kategorien mittels einer Drop-Down-Liste</p> 
Dynamisches Kombinationsfeld	<p>Farbe: Grün</p> <p>Auswahl aus antwortrelevanten Kategorien mittels einer Drop-Down-Liste. Der Kategoriensatz (= die Antwortvorgaben) ist während der Interviews erweiterbar und steht über Server allen InterviewerInnen in Echtzeit zur Verfügung.</p>  <p>max. 10 Felder pro Referenztable</p>
Memo-Feld	<p>Verwendung z.B. bei Texteintragungen für offene Antworten (maximal 64.000 Zeichen pro Interview)</p> 

Tabelle 1: Feldgrößen von numerischen Tabellenfeldern

Einstellung	Beschreibung	Dezimale Genauigkeit	Speichergröße
Byte	Zahlen von 0 bis 255 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für Optionsgruppen	Keine	1 Byte
Integer	Zahlen von -32.768 bis 32.767 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für Kontrollkästchenfelder und Optionsgruppen	Keine	2 Bytes
Long Integer	Zahlen von -2.147.483.648 bis 2.147.483.647 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für große Beträge ohne Kommastellen	Keine	4 Bytes
Single	Zahlen von -3.402823E38 bis -1.401298E-45 für negative Werte, und von 1.401298E-45 bis 3.402823E38 für positive Werte.	7	4 Bytes
Double	Zahlen von -1.79769313486231E308 bis -4.94065645841247E-324 für negative Werte, und von 1.79769313486231E308 bis 4.94065645841247E-324 für positive Werte.	15	8 Bytes
Dezimal	Zahlen von $-10^{28} - 1$ bis $10^{28} - 1$	28	12 Byte
Replikations- ID	<u>Globally unique identifier (GUID)</u>	N/A	16 Bytes

Der Fragenkatalog

Anmerkungen:

F ... Formular Nr. ...

RT ... Name der Referenztable bei dynamischen Kombinationsfeldern

DT ... Datentabelle Nr. ...

Forschungsbereich: Sozioökonomische Merkmale					
Frage(n): s.u.					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Laufende Nummer	LfdNr	Zahl (Index)	1		1
Titel	titel	Text (10)	1		1
Familiename	FamNam	Text (50)	1		1
Vorname	VorNam	Text (50)	1		1
PLZ	Plz	Text (50)	1		1
Ort	Ort	Text (50)	1		1
Straße	Str	Text (50)	1		1
	Tel	Text (50)	1		1
fax	fax	Text (50)	1		1
mail	email	Text (50)	1		1
Geschlecht	frau	Optionsgruppe (Integer) „M“ = Männlich „W“ = Weiblich	1		1
Altersgruppe	alter	Textfeld	1		1
Herkunftsland	Herkun	siehe Anhang	1	Staaten	1
Staatsbürgerschaft	Staat	siehe Anhang	1	Staaten	1
Alter Kind 1 (Jahre)	AltKi1	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 2 (Jahre)	AltKi2	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 3 (Jahre)	AltKi3	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 4 (Jahre)	AltKi4	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 5 (Jahre)	AltKi5	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 6 (Jahre)	AltKi6	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 7 (Jahre)	AltKi7	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 8 (Jahre)	AltKi8	Zahl (Integer)	1		1
Alter Kind 9 (Jahre)	AltKi9	Zahl (Integer)	1		1
Familienstand	fam	Optionsgruppe (Integer) G = Geschieden L = Ledig V = Verheiratet W = Verwitwet X = Lebensgemeinschaft Y = Verheiratet, aber getrennt lebend “ “ = weiß nicht / k.A.	1		1

höchster Bildungsabschluss	Ausbildung	Kombifeld '-' ="keine besondere " 'AK' ="Akademie " 'FH' ="Fachhochschule " 'H*' ="Höhere Schule " 'HA' ="Allg. höhere Schule " 'HB' ="Berufsb. höhere Schule " 'HK' ="H. kaufm. Schule " 'HS' ="Sonstige h. Schule " 'HT' ="H. tech.-gew. Schule " 'L*' ="Lehre u. ev. Meisterpr. " 'LE' ="Lehre " 'LM' ="Meisterprüfung " 'M*' ="Mittlere Schule " 'MK' ="M. kaufm. Schule " 'MS' ="Sonstige m. Schule " 'MT' ="M. techn.-gew. Schule " 'PO' ="keine abgeschl. " 'PS' ="Pflichtschule " 'UV' ="Universität "	1	Ausbildung	1
Derzeit ausgeübter Beruf (ÖBS) Wird ersetzt durch die folgende Variable:	berufID	Thesauruskatalog Berufe (Volltextsuche für Berufsbezeichnung, Suche in sortierten Listen nach Berufsbezeichnung und Berufscodes, Auswahlfelder für ein- bis sechsstellige Berufscodes) (siehe Anhang)	1		1
Derzeitige Berufsgruppe (ISCO 88)	ISCO	Labelliste nach ISCO 88 (siehe Anhang)	1		1

Forschungsbereich: Einleitung / Vorkarriere					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Sie haben im Jahr 2002 an einer oder mehreren Weiterbildungsmaßnahmen Ihres Betriebes teilgenommen. Es handelt sich um ...					
Träger	svname	Text (50)	1		1
MN-Titel	Bezeichn	Text (50)	1		1
Zeitraum lt. Eintrag: Beginn	dauervon	Datum	1		1
Zeitraum lt. Eintrag: Ende	dauerbis	Datum	1		1
gegebenenfalls Korrektur der obigen Daten; zusätzlich auch noch Überprüfung der Infos zum Betrieb					
Arbeiten Sie noch in dem Betrieb, in dem Sie diesen Kurs / diese Maßnahme besucht haben	WeArb	KKF 3-stufig	1		1
Seit wann arbeiten/arbeiteten Sie in diesem Betrieb? (Angabe Jahr)	ArbBeg	Zahl (Integer)	1		1
Seit wann sind Sie insgesamt schon berufstätig? (Angabe Jahr)	BerBeg	Zahl (Integer)	1		1
Haben Sie Ihre Tätigkeit nach dem Kurs länger unterbrochen oder sogar beendet?	UntBr	Optionsgruppe (Integer) 0 = keine Angabe 1 = unterbrochen 2 = beendet 3 = weder noch	1		1
Wenn unterbrochen: wie lange? (Angabe in Jahren)	UntBrJa	Zahl (Integer)	1		1

In welcher Position waren Sie zuletzt vor dem Kurs bei diesem Betrieb?	BevoPos	Optionsgruppe (Integer) 1 Hilfstätigkeit (keine Anlernzeit oder Anlernzeit bis zu einer Woche; Bau- oder FabrikhilfsarbeiterIn, BedienerIn, HeizerIn, MitfahrerIn, Portier, TelefonistIn) 2 angelernte Tätigkeit (Anlernzeit eine Woche bis 3 M.; MaschinenarbeiterIn, MontiererIn, KraftfahrerIn, TankwartIn, LadnerIn, Hausgehilfln, BriefträgerIn, Schreibkraft, angelernteR VerkäuferIn) 3 mittlere Dienstleistungstätigkeit (LAP als Voraussetzung, einfacheR BuchhalterIn, qualifizierteR SekretärIn, gelernteR VerkäuferIn, VerkaufsleiterIn, Diplom-KrankenpflegerIn, KindergärtnerIn, PolizeibeamtlIn, SchalterbeamtlIn) 4 mittlere handwerkliche bzw. produktionsorientierte Tätigkeit (LAP als Voraussetzung, MaurerIn, KFZ-MechanikerIn, TischlerIn, SchlosserIn) 5 höhere Dienstleistungstätigkeit (KreditberaterIn, SachbearbeiterIn, ReferentIn, LehrerIn, SchadensreferentIn einer Versicherung) 6 höhere Tätigkeit im handwerklichen bzw. produktionsorientierten Bereich (TechnikerIn, etc.) 7 hochqualifizierte Tätigkeit und führende Tätigkeit (AbteilungsleiterIn, AmtsleiterIn, SystemanalytikerIn, ChefIngenieurIn, ReferentIn mit Hochschulbildung, UniversitätslehrerIn)			
Übten Sie zuvor eine leitende Funktion aus?	BevoLei	KKF 3-stufig			
Wenn ja: wie viele MitarbeiterInnen unterstanden Ihnen?	BevoMa	Zahl (Integer)			

Forschungsbereich:					
Besuchte Maßnahme					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Zurück zur Maßnahme: Welche Themenbereiche wurden abgedeckt? ...					
...Sprachen	Sprach1	KKF 3-stufig	1		1
...Verkaufstraining, Marketing	Market1	KKF 3-stufig	1		1
...Buchhaltung, Finanzwesen	Buchh1	KKF 3-stufig	1		1
...Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	Manage1	KKF 3-stufig	1		1
...Sekretariats-, Büroarbeit	Sekret1	KKF 3-stufig	1		1

...Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik usw.	ArbTe1	KKF 3-stufig	1		1
...Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	Itech1	KKF 3-stufig	1		1
...Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	TePro1	KKF 3-stufig	1		1
...Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	Gesundh1	KKF 3-stufig	1		1
...Persönliche Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Friseurgewerbe usw.), Verkehrs und Sicherheitsdienstleistungen	PerDien1	KKF 3-stufig	1		1
...Andere Themenbereiche	AndThe1	KKF 3-stufig	1		1
...wenn ja: welche?	The1 – The3	Dyn. KF	1	Themen	1
Beinhaltete der Kurs/die Maßnahme ...					
...Theorie und Fachunterricht	Theorie	KKF 3-stufig	1		1
...praktische Übungen, praktisches Arbeiten	Prakti	KKF 3-stufig	1		1
...Prüfung des Erlernten	Prüfung	KKF 3-stufig	1		1
...Ausstellung eines Zeugnisses oder eines sonstigen Zertifikates	Zeugnis	KKF 3-stufig	1		1
War der Kurs/die Maßnahme insgesamt eher praktisch oder eher theoretisch orientiert?	Orient	Optionsgruppe (Integer) 0= keine Angabe 1 = eher praktisch 2 = ausgeglichen 3 = eher theoretisch	1		1
War die Weiterbildung in Modulen (=mehreren aufeinanderfolgenden, inhaltlich abgestimmten, aber klar getrennten Teilen, die individuell kombiniert werden können) aufgebaut	Module	KKF 3-stufig	1		1
An wie vielen Tagen fand die Weiterbildung statt?	tagewb	Zahl (Double)	1		1
Wieviel Stunden pro Tag dauerte die Weiterbildung?	stdtgl	Zahl (Double)	1		1
Wichen die Weiterbildungszeiten von ihren normalen Arbeitszeiten wesentlich ab?	WbAbw	KKF 3-stufig	1		1
Wenn ja: stellen diese Abweichungen für Sie ein Problem dar?	AbwProb	KKF 3-stufig	1		1
Wenn ja: welches?	AbwPr1 – AbPr2	Dyn. KF	1	AbwPr	1
Wie viel der Weiterbildungszeit wurde als Arbeitszeit gerechnet? (Angaben in Prozent)	WbZeAz	Zahl (Double)	1		1
Ist Ihnen bekannt, ob ihr Betrieb für die Finanzierung Ihrer Weiterbildung eine Förderung des Arbeitsmarktservice bzw. der EU (ESF) enthielt?	BetrFina	KKF 2-stufig	1		1
Falls ja, hätten Sie auch sonst, ohne Förderung teilgenommen?	FordAnr	KKF 3-stufig	1		1

--	--	--	--	--	--

Forschungsbereich: Vorkarriere - Maßnahmen					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Haben Sie in den letzten 2 Jahren vor dem Kurs / der Maßnahme schon einmal an WB-Maßnahmen, die vom Betrieb aus bezahlt wurden, teilgenommen? Wenn ja, weiter mit den folgenden Fragen ...	mnvor	KKF 3-stufig	1		1
Waren die Kurse aufeinanderfolgend geplant?	Aufbau	Optionsgruppe (Integer) 1 = bauen aufeinander auf 2 = haben miteinander zu tun, bauen aber nicht aufeinander auf 3 = haben nicht miteinander zu tun 0 = weiß nicht / keine Angabe	1		1
Welche Themenbereiche wurden abgedeckt?					
...Sprachen	Sprach0	KKF 3-stufig	1		1
...Verkaufstraining, Marketing	Market0	KKF 3-stufig	1		1
...Buchhaltung, Finanzwesen	Buchh0	KKF 3-stufig	1		1
...Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	Manage0	KKF 3-stufig	1		1
...Sekretariats-, Büroarbeit	Sekret0	KKF 3-stufig	1		1
...Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik usw.	ArbTe0	KKF 3-stufig	1		1
...Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	Itech0	KKF 3-stufig	1		1
...Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	TePro0	KKF 3-stufig	1		1
...Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	Gesundh	KKF 3-stufig	1		1
...Persönliche Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Friseurgewerbe usw.), Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen	PerDien0	KKF 3-stufig	1		1
...Andere Themenbereiche	AndThe0	KKF 3-stufig	1		1
...wenn ja: welche?	TheVo1 – TheVo3	Dyn. KF	1	Themen	1

Forschungsbereich: Zugang in die Maßnahme					
Frage(n): s.u.					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT

Gehen wir jetzt zurück zum Kurs Wie kam der Kurs / die Weiterbildungsmaßnahme zustande?					
auf mein eigenes Betreiben	zusta1	KKF 2-stufig	1		1
auf Betreiben der Betriebsleitung	zusta2	KKF 2-stufig	1		1
auf Betreiben der Abteilungsleitung	zusta3	KKF 2-stufig	1		1
auf Betreiben des Personalbüros	zusta4	KKF 2-stufig	1		1
auf Betreiben des Betriebsrates	zusta5	KKF 2-stufig	1		1
auf Betreiben von Sonstigen	zustaSo	KKF 2-stufig	1		1
Wenn Sonstige, dann Angabe ...	zustSo1 zustSo2	Dyn. KF	1	zustSo	1
falls nicht auf eigenes Betreiben: Haben Sie an dem Kurs / der Maßnahme eher freiwillig teilgenommen oder eher auf Druck von Vorgesetzten	freiwi	Optionsgruppe (Integer) 0= keine Angabe 1 = freiwillig 2 = Druck von Vorgesetzten	1		1
Hatten Sie ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Kursinhalte?	Mitspra1	Optionsgruppe (Integer) 1= volle Mitsprache 2 = teilweise Mitsprache 3 = keine Mitsprache 0 = keine Angabe	1		1
Hatten Sie Einfluss darauf, von wem der von Ihnen besuchte Kurs/die WB-Maßnahme abgehalten wird? (Anmerkung: dies bezieht sich auf die Wahl des Trägers, nicht der Trainer)	Mitspra2	Optionsgruppe (Integer) 1= voller Einfluss 2 = teilweiser Einfluss 3 = kein Einfluss 0 = keine Angabe	1		1
Hätten Sie auch an anderen betrieblich finanzierten Maßnahmen teilnehmen können?	anKu1	Optionsgruppe (Integer) 1= ja, zusätzlich zur besuchten Maßnahme 2 = ja, statt der besuchten Maßnahme 3 = nein, wäre nicht bewilligt worden 4 = nein, wurde nicht angeboten 0 = keine Angabe	1		1

Forschungsbereich:					
Kurs selbst					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Haben Sie den Kurs / die Maßnahme zu Ende gemacht oder vorzeitig abgebrochen? Nachfrage bei vorzeitigem Abbruch: durch wen erfolgte dieser?	kurend	Optionsgruppe (Integer) 1 = regulär beendet 2 = vorzeitig. Abbruch durch Veranstalter der Weiterbildungsmaßnahme 3 = vorzeitig. Abbruch durch IP selbst 4 = anderes 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Fand die Maßnahme im Betrieb oder außerhalb des Betriebes statt?	kursort1	Optionsgruppe (Integer) 1 = im Betrieb 2 = außerhalb 3 = teils / teils 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Falls außerhalb: war das Erreichen des Veranstaltungsortes ein Problem?	kursort2	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Welche Organisation hielt die Weiterbildung?	TraeTyp	Optionsgruppe (Integer) 1 = öffentliche Schule 2 = Universität, Fachhochschule 3 = andere öffentliche Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschule) 4 = Bildungseinrichtung der Sozialpartner (BFI, WIFI, etc.) 5 = Private Bildungseinrichtung 6 = Lieferantenfirma 7= Muttergesellschaft, Konzern 8 = sonstiger Anbieter 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wie viele TeilnehmerInnen nahmen an dem Kurs/der Maßnahme teil?	TeilnZa1	Zahl (Integer)	2		2
Wie viele TeilnehmerInnen davon waren aus Ihrem Betrieb?	TeilnZa2	Zahl (Integer)	2		2
Fühlten Sie sich im Kurs / in der Maßnahme unterfordert	unterf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn Sie sich im Kurs / in der Maßnahme unterfordert gefühlt haben, warum?	untgr1 – untgr2	Dyn. KF	2	untgr	2
Fühlten Sie sich im Kurs / in der Maßnahme überfordert?	ueberf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn Sie sich im Kurs / in der Maßnahme überfordert gefühlt haben, warum?	uebgr1 – uebgr2	Dyn. KF	2	uebgr	
Waren die vermittelten Inhalte für Sie interessant?	InhInt	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Halten Sie das Erlernte an Ihrem derzeitigen Arbeitsalltag für brauchbar?	Erlern1	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Halten Sie das Erlernte für Ihre weitere Karriere im Betrieb für brauchbar?	Erlern2	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Halten Sie das Erlernte für Ihre weitere Karriere nach einem eventuellen Job-Wechsel für brauchbar?	Erlern3	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Halten Sie das Erlernte für Sie im persönlichen Bereich für brauchbar?	Erlern4	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Enthielt der Kurs/die Maßnahme Teile, die überflüssig waren?	Ueberfl	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn Option 1 bis 3: Um welche Teile handelt es sich dabei?	Uebfl1 – Uebfl2	Dyn. KF	2	Teile	
Hätte der Kurs / die Maßnahme um Teile ergänzt werden sollen, die Ihnen gefehlt haben?	Gefeh	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn Option 1 bis 3: Um welche Teile handelt es sich dabei?	Gefeh1 – Gefeh2	Dyn. KF	2	Teile	
Waren Sie mit der Ausstattung (Arbeitsmaterialien, Arbeitsmittel, Ausstattung mit Geräten, etc.) zufrieden?	Gefe	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Wurde die Schulung von betriebsinternem Personal gehalten oder wurden externe Lehrkräfte herangezogen	Train	Optionsgruppe (Integer) 1 = betriebsinternes Personal 2 = externe Lehrkräfte 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		
Wurde im Kurs / in der Maßnahme auf eventuelle Schwächen, wie z.B. Lerntempo ausreichend eingegangen?	inprob	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Hat der Kurs / die Maßnahme zu Ihren Vorkenntnissen gepasst?	inpot	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = eher 3 = kaum 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Waren in der Gruppe die an der von Ihnen besuchten WB-Maßnahme teilnahmen, Personen sehr unterschiedlicher beruflicher Herkunft?	UntHerk	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja: Wie hat sich das auf den Kurs / die Maßnahme ausgewirkt?	UntHkAu	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr positiv 2 = eher positiv 3 = neutral 4 = eher negativ 5 = sehr negativ 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Waren Sie sonst mit dem Arbeits- und Lernklima in der Gruppe im Kurs / in der Maßnahme zufrieden	Klima	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr zufrieden 2 = zufrieden 3 = weniger zufrieden 4 = sehr unzufrieden 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Waren Sie mit der Gruppengröße zufrieden?	GrupGroe	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr zufrieden 2 = zufrieden 3 = weniger zufrieden 4 = sehr unzufrieden 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wie war das Zahlenverhältnis von weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen?	MaeFrau	Optionsgruppe (Integer) 1 = war OK 2 = war nicht OK 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn nicht OK, warum?	MaeFrGr	Dyn. KF	2	MaeFrGr	2
Waren der Zeitrahmen des Kurses / der Maßnahme richtig gewählt?	InhDos	Optionsgruppe (Integer) 1 = zu kurz 2 = in Ordnung 3 = zu lang 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Hat der Kurs / die Weiterbildungsmaßnahme insgesamt Ihren inhaltlichen Erwartungen entsprochen?	Entspr	Optionsgruppe (Integer) 1 = war besser als erwartet 2 = war wie erwartet 3 = war schlechter als erwartet 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
---	--------	--	---	--	---

Forschungsbereich:					
Wirkung					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Haben Sie vom Kurs / von der Maßnahme profitiert?					
... Auffrischung von theoretischem Wissen	AuTheWi	KKF 3-stufig	2		2
... Aneignung von neuem theoretischen Wissen	NeTheWi	KKF 3-stufig	2		2
... Aneignung anwendungsorientierter Kenntnisse	AnwKe	KKF 3-stufig	2		2
... Aneignung von neuen anwendungsorientierten Kenntnissen	NeAnwKe	KKF 3-stufig	2		2
In welchen inhaltlichen Bereichen haben Sie profitiert?					
...Kenntnis von Fremdsprachen	Sprach2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Verkaufs- und Marketingfähigkeiten	Market2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse aus dem Bereich Buchhaltung, Finanzwesen	Buchh2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse aus dem Bereich Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	Manage2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse aus Sekretariats-, Büroarbeit	Sekret2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

...Persönlichkeitsbildende Fähigkeiten und persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik, Belastbarkeit, Kundenorientierung.	ArbTe2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse im Bereich Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	Itech2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse in den Bereichen Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	TePro2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Kenntnisse zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	Gesundh2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
...Fähigkeiten im Bereich persönlicher Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Friseurgewerbe usw.), Verkehrs und Sicherheitsdienstleistungen	PerDien2	Optionsgruppe (Integer) 1 = stark verbessert 2 = leicht verbessert 3 = nicht geändert 4 = verschlechtert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Hat sich die Maßnahme tatsächlich in einer besseren Erfüllung Ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz ausgewirkt?	BessErf	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr 2 = etwas 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn sehr oder etwas: in welcher Hinsicht ist das bemerkbar?	BessErf1 BessErf2	Dyn. KF	2	BessErf	2
Haben Sie nach dem Kurs / der Maßnahme im Betrieb in eine andere Position gewechselt?	PosWe	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, in eine höhere 2 = ja, in eine gleichwertige 3 = nein 4 = ja, in eine niedrigere 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn ja: glauben Sie, war dafür die WB-Maßnahme mitverantwortlich	WechUrs	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, hauptverantwortlich 2 = ja, mitverantwortlich 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Hat sich nach dem Kurs / der Maßnahme Ihr Einkommen verändert?	PosWeEin	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, wesentlich erhöht 2 = ja, etwas erhöht 3 = nein 4 = ja, etwas vermindert 5 = ja, wesentlich vermindert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Wenn ja: glauben Sie, war dafür die WB-Maßnahme mitverantwortlich	PoWeUrs	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, hauptverantwortlich 2 = ja, mitverantwortlich 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Haben Sie nach dem Kurs / der Maßnahme mehr Entscheidungsbefugnis erhalten?	EntBef	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, wesentlich 2 = ja, etwas 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn ja: glauben Sie, war dafür die WB-Maßnahme mitverantwortlich	EntBeUrs	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, hauptverantwortlich 2 = ja, mitverantwortlich 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Hat sich nach dem Kurs / der Maßnahme ihre vertragliche Arbeitszeit verändert?	BeAusm	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, wesentlich erhöht 2 = ja, etwas erhöht 3 = nein 4 = ja, etwas vermindert 5 = ja, wesentlich vermindert 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn ja: glauben Sie, war dafür die WB-Maßnahme mitverantwortlich	BeAuUrs	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, hauptverantwortlich 2 = ja, mitverantwortlich 3 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Forschungsbereich: Weiterbildungspraxis im Betrieb					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Hält der Betrieb, in dem Sie arbeiten, regelmäßig Weiterbildungen für seine Beschäftigten ab?	RegWB	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, Weiterbildungen für alle Beschäftigtengruppen 2 = ja, Weiterbildungsmöglichkeiten für leitende und höher qualifizierte Beschäftigtengruppen 3 = ja, Weiterbildungsmöglichkeiten für andere Beschäftigtengruppen 4 = nein 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Wenn Option 3: Welche?	RegAnd1 RegAnd2	Dyn. KF	2	RegAnd	2
Wissen Sie, ob in Ihrem Betrieb ein Weiterbildungsplan im Rahmen einer betrieblichen Personalentwicklung existiert? (Achtung: „ich weiß es nicht“ als „keine Angabe“ kodieren und nicht als „nein“)	WbPlan	KKF 3 - stufig	2		2
Führen Ihre Vorgesetzten mit Ihnen regelmäßig (z.B. jährliche) Mitarbeitergespräche zur Weiterbildungs- und Karriereplanung?	MitGes	KKF 3 - stufig	2		2

Wurde mit Ihnen ein persönlicher Weiterbildungs- und Karriereplan besprochen bzw. vereinbart?	PerGes	KKF 3 - stufig	2		2
Wird die Umsetzung dieser Weiterbildungs- und Karrierepläne regelmäßig überprüft?	WbPIPrue	KKF 3 - stufig	2		2

Forschungsbereich:					
Weitere Kurse					
Frage(n):					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Haben Sie nach der Maßnahme, zu der Sie befragt wurden, an weiteren WB-Maßnahmen teilgenommen, die vom Betrieb aus bezahlt wurden? Wenn ja, dann fortfahren mit den folgenden Fragen, ansonsten weiter zu Frage „Ist ein Besuch einer weiteren Maßnahme geplant?“	Weiku	KKF 3 - stufig	2		2
Wie viele Maßnahmen folgten noch?	Weizahl	Zahl (Integer)	2		2
Waren die Kurse aufeinanderfolgend geplant?	Folge	Optionsgruppe (Integer) 1 = bauen aufeinander auf 2 = haben miteinander zu tun, bauen aber nicht aufeinander auf 3 = haben nicht miteinander zu tun 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2
Welche Themenbereiche wurden abgedeckt? ...					
...Sprachen	Sprach3	KKF 3-stufig	2		2
...Verkaufstraining, Marketing	Market3	KKF 3-stufig	2		2
...Buchhaltung, Finanzwesen	Buchh3	KKF 3-stufig	2		2
...Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	Manage3	KKF 3-stufig	2		2
...Sekretariats-, Büroarbeit	Sekret3	KKF 3-stufig	2		2
...Persönliche Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik usw.	ArbTe3	KKF 3-stufig	2		2
...Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	ltech33	KKF 3-stufig	2		2
...Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	TePro3	KKF 3-stufig	2		2
...Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	Gesundh3	KKF 3-stufig	2		2
...Persönliche Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Friseurgewerbe usw.), Verkehrs und Sicherheitsdienstleistungen	PerDien3	KKF 3-stufig	2		2
...Andere Themenbereiche	AndThe3	KKF 3-stufig	2		2
...wenn ja: welche?	TheNa1 – TheNa3	Dyn. KF	2	Themen2	2
Ist ein Besuch einer weiteren Maßnahme geplant?	WeitPla	KKF 3-stufig	2		2

Falls ja: Welche Themenbereiche sollen abgedeckt werden? ...					
...Sprachen	Sprach4	KKF 3-stufig	2		2
...Verkaufstraining, Marketing	Market4	KKF 3-stufig	2		2
...Buchhaltung, Finanzwesen	Buchh4	KKF 3-stufig	2		2
...Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung	Manage4	KKF 3-stufig	2		2
...Sekretariats-, Büroarbeit	Sekret4	KKF 3-stufig	2		2
...Persönliche Arbeitstechniken, Ko-operationstraining und Gesprächsführung, Präsentationstechnik usw.	ArbTech4	KKF 3-stufig	2		2
...Informationstechnologie, EDV-Anwendungen	Itech4	KKF 3-stufig	2		2
...Technik und Produktion (z.B. Qualitätskontrolle, Bedienung und Wartung von Anlagen und Maschinen, Entwicklung neuer Produkte und Materialien)	TeProd4	KKF 3-stufig	2		2
...Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz	Gesundh4	KKF 3-stufig	2		2
...Persönliche Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Friseurgewerbe usw.), Verkehrs und Sicherheitsdienstleistungen	PerDien4	KKF 3-stufig	2		2
...Andere Themenbereiche	AndThe4	KKF 3-stufig	2		2
...wenn ja: welche?	ThePlan1 – The- Plan3	Dyn. KF	2	Themen2	2
Falls ja: Wären die Kurse aufeinanderfolgend geplant?	Folge2	Optionsgruppe (Integer) 1 = bauen aufeinander auf 2 = haben miteinander zu tun, bauen aber nicht aufeinander auf 3 = haben nicht miteinander zu tun 0 = weiß nicht / keine Angabe	2		2

Forschungsbereich: Sonstige Anregungen und Verbesserungsvorschläge					
Frage(n): Haben Sie noch sonstige Anregungen oder Verbesserungsvorschläge, was die Umsetzung der ESF-AMS-Förderungen betrifft?					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
	Verbess	Memo-Feld	2		2

Danke...

Fragenkatalog Interviews „ESF-AMS Ziel 3 SP 4 - AG“

Anzahl der Fälle: für SP4 ... 640 Betriebe und 750 Personen

Dauer der Interviews :__ Minuten

Datenbasis: Microsoft-Access 2000 / Jet Engine 4.0

Übersicht: Formularfeldtypen

Feldtyp	Beschreibung
Numerisches Feld	<p>Farbe: Gelb</p> 
Datumfeld	<p>Farbe: Blau</p> 
Optionsgruppe	<p>Individuelle Erstellung von Optionen</p> 
Kontrollkästchen (KKF)	<p>Stati: 2-stufig (ja / nein) bzw. 3-stufig (ja / nein / keine Angabe)</p> 
Freies Textfeld	<p>Verwendung z.B. bei Personal- und Firmendaten (max. 250 Zeichen)</p> 
Kombinationsfeld	<p>Auswahl aus vordefinierten Kategorien mittels einer Drop-Down-Liste</p> 
Dynamisches Kombinationsfeld	<p>Farbe: Grün</p> <p>Auswahl aus antwortrelevanten Kategorien mittels einer Drop-Down-Liste. Der Kategoriensatz (= die Antwortvorgaben) ist während der Interviews erweiterbar und steht über Server allen InterviewerInnen in Echtzeit zur Verfügung.</p>  <p>max. 10 Felder pro Referenztable</p>
Memo-Feld	<p>Verwendung z.B. bei Texteintragungen für offene Antworten (maximal 64.000 Zeichen pro Interview)</p> 

Tabelle 1: Feldgrößen von numerischen Tabellenfeldern

Einstellung	Beschreibung	Dezimale Genauigkeit	Speichergröße
Byte	Zahlen von 0 bis 255 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für Optionsgruppen	Keine	1 Byte
Integer	Zahlen von -32.768 bis 32.767 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für Kontrollkästchenfelder und Optionsgruppen	Keine	2 Bytes
Long Integer	Zahlen von -2.147.483.648 bis 2.147.483.647 (keine Bruchzahlen). Empfehlenswert für große Beträge ohne Kommastellen	Keine	4 Bytes
Single	Zahlen von -3.402823E38 bis -1.401298E-45 für negative Werte, und von 1.401298E-45 bis 3.402823E38 für positive Werte.	7	4 Bytes
Double	Zahlen von -1.79769313486231E308 bis -4.94065645841247E-324 für negative Werte, und von 1.79769313486231E308 bis 4.94065645841247E-324 für positive Werte.	15	8 Bytes
Dezimal	Zahlen von $-10^{28} - 1$ bis $10^{28} - 1$	28	12 Byte
Replikations- ID	<u>Globally unique identifier (GUID)</u>	N/A	16 Bytes

Der Fragenkatalog

Anmerkungen:

F ... Formular Nr. ...

RT ... Name der Referenztabelle bei dynamischen Kombinationsfeldern

DT ... Datentabelle Nr. ...

Forschungsbereich:					
Merkmale des Betriebs					
Frage(n):					
Einleitungsstatement:					
Guten Tag, mein Name ist ... vom Institut L&R Sozialforschung in Wien. Wir sind vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit beauftragt worden, die Umsetzung von AMS/ESF-geförderten Kursen im Detail zu untersuchen, Hierzu haben wir auch eine Liste von repräsentativen Betrieben erhalten, deren MitarbeiterInnen eine AMS/ESF-Förderung erhalten haben. Dürfte ich mit einer Person aus Ihrem Betrieb ein Gespräch der Dauer von ... Minuten führen zu Fragen der Bildungsplanung und Aus- und Weiterbildung des Personals?					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Laufende Nummer	LfdNr	Zahl (Index)	1		1
Name	OrgName	Text (50)	1		1
PLZ	Plz	Text (50)	1		1
Ort	Ort	Text (50)	1		1
Straße	Str	Text (50)	1		1
	Tel	Text (50)	1		1
fax	fax	Text (50)	1		1
email	email	Text (50)	1		1
Wirtschaftsklasse					
Region / Bundesland					
Wie lange gibt es den Betrieb? Angabe: seit dem Jahr ...	GrJahr	Zahl(Integer)			
Beschäftigtenstruktur im Jahr 2002 (evtl aus den HV-Daten)					
Führungskräfte	FkM FkW	Zahl(Integer)	1		1
höhere Tätigkeit im handwerklichen und produktionsorientierten Bereich	HpM HpW	Zahl(Integer)	1		1
höhere Dienstleistungstätigkeit	HDM HDW	Zahl(Integer)	1		1
mittlere handwerkliche und produkti- onsorientierte Tätigkeit	MPM MPW	Zahl(Integer)	1		1
mittlere Dienstleistungstätigkeit	MDM MDW				
Angelernte und Hilfskräfte	AHM AHW				

Forschungsbereich: Ausbildungspolitik des Betriebs					
Frage(n): ...					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Wurden in Ihrem Betrieb im Jahr 2002 Analysen über den zukünftigen Personalbedarf und/oder Qualifikationsbedarf durchgeführt? Anmerkung: hier geht es um den Betrieb insgesamt	PBedarf	KKF 3-stufig	1		1
Wurden in Ihrem Betrieb im Jahr 2002 die Qualifikation und der Bildungsbedarf aller oder einzelner MitarbeiterInnen ermittelt? Anmerkung: hier geht es um die einzelnen MitarbeiterInnen	QualBed	Optionsgruppe (Integer) 1 = Ja, für alle Beschäftigten 2 = Ja, für 3 = Nein 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Im Falle der Option 2: Positionen der betroffenen MitarbeiterInnen angeben ...	QuBeFur1 – QuBeFur4	Dyn. KF	1	QuBeFur	1
Gab es in Ihrem Betrieb im Jahr 2002 einen schriftlichen Plan / ein Programm für betriebliche Berufsbildung / Weiterbildung (=“Weiterbildungsplan“)?	WBPlan	KKF 3-stufig	1		1

Forschungsbereich: Wenn kein Weiterbildungsplan (WBP) vorliegt:					
Frage(n): Aus welchen Gründen wurde kein Plan erstellt?					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Kein erkennbarer Nutzen (z.B. angesichts der Größe des Betriebs)	KeNutz	KKF 3-stufig	1		1
Berufliche Weiterbildung liegt in der Verantwortung jedes Beschäftigten und sollte in der Freizeit stattfinden	FreiZe	KKF 3-stufig	1		1
Berufliche Weiterbildung wird nur auf Anregung von Beschäftigten oder Vorgesetzten angeboten	Anford	KKF 3-stufig			
Die Erstellung eines Weiterbildungsplanes ist zu zeitaufwendig	Zeitaufw	KKF 3-stufig			
Es fehlt das entsprechende Know-How	KHFehlt	KKF 3-stufig			
Qualifikation ist kein Thema, da nur unqualifiziertes Personal beschäftigt wird	UnquPe	KKF 3-stufig			
Sonstiges	KeWPSo	KKF 3-stufig			
Wenn Sonstiges: Angabe der sonstigen Gründe	KeWPSo1 KeWPSo2	Dyn. KF		KeWPSo	

Forschungsbereich: Bei Vorliegen eines Weiterbildungsplanes (WBP) ...					
Frage(n): ...					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Wurde der WBP extra für die AMS/ESF-Förderung erstellt?	ExtraEr	KKF 3-stufig	1		1

Wenn nein: Haben Sie den WBP im Zuge der AMS/ESF-Förderung ausgebaut oder wurde er nicht verändert?	WPveran	Optionsgruppe (Integer) 1 = WBP wurde ausgebaut 2 = WBP wurde nicht verändert 0 = weiß nicht / k.A.			
Für welchen Zeithorizont wurde der WBP erstellt?	Zeithor	Optionsgruppe (Integer) 1 = bis unter ein Jahr 2 = 1 bis unter 2 Jahre 3 = 2 bis unter 5 Jahre 4 = 5 Jahre und mehr 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Was waren die Gründe für die Erstellung eines schriftlichen Planes/Programmes?					
Weiterbildung ist ein ständiges Thema im Betrieb	StaThem	KKF 3-stufig	1		1
Um Leistungen des Betriebs öffentlich sichtbar zu machen (z.B. ISO 9000-Zertifizierung)	Anerken	KKF 3-stufig	1		1
Um den Zugang zur Weiterbildung zu vereinheitlichen	Einheit	KKF 3-stufig	1		1
Um kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu entsprechen	KollVer	KKF 3-stufig	1		1
Um finanzielle Unterstützung vom AMS bzw. von der Europäischen Union zu erhalten	FinEU	KKF 3-stufig	1		1
Um finanzielle Unterstützung aus anderen externen Quellen zu erhalten (z.B. aus Branchenfonds)	FinAnd	KKF 3-stufig	1		1
Sonstige Gründe ...	WPSon	KKF 3-stufig	1		1
Wenn Sonstige Gründe: Angabe der sonstigen Gründe	WPGru-So1 - WPGru-So2	Dyn. KF	1	WPGru-So	1
Ist Ihrer Meinung nach der Weiterbildungsplan für die Bildungsplanung in Ihrem Betrieb hilfreich oder nicht?	WPHilf	Optionsgruppe (Integer) 1 = kaum oder gar nicht hilfreich 2 = prinzipiell hilfreich, aber ... 3 = habe gute Erfahrungen gemacht 4 = habe sehr gute Erfahrungen gemacht 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Bei Option 2:	WPHiGru	Optionsgruppe (Integer) 1 = ... es fehlt die Zeit 2 = ... es fehlt an der Motivation der MA 3 = ... es fehlt an Geld 4 = ... es fehlt an Know-How 5 = ... sonstiges 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wenn Sonstiges:	WPHiSo1 - WPHi-So2	Dyn. KF	1	WPHi-So	1
Wenn der WBP für die Bildungsplanung zumindest prinzipiell hilfreich ist/war: Worin lag/liegt der Nutzen?					
Weiterbildung erfolgt nun geplant und nicht ad hoc	WbGepla	KKF 3-stufig	1		1

Der Bedarf ist genauer feststellbar	Genau	KKF 3-stufig	1		1
es werden mehr MA eingeschlossen	MehrMa	KKF 3-stufig	1		1
Weiterbildung wird billiger durch Marktrecherchen, Qualifizierungsverbände o.Ä.	WbBilli	KKF 3-stufig	1		1
Gibt es einen sonstigen Nutzen?	WPNuSo	KKF 3-stufig	1		1
Wenn ja, welchen?	WPNuSo1 - WPNuSo2	Dyn. KF	1	WPNu-So	1
Wer war in die Erstellung des Weiterbildungsplanes eingebunden?					
Vorstand, Geschäftsführung	WPVor	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
leitende Angestellte	WPLeAn	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Personalbüro	WPPERBu	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Betriebsrat	WPBetRa	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
sonstige Beschäftigte, Vollzeit und vollversichert	WPAnVV	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
sonstige atypisch Beschäftigte (Freie DienstnehmerInnen, Teilzeitbeschäftigte (TZ = unter 35 WoStd.), geringfügig Beschäftigte)	WPAtyp	Optionsgruppe (Integer) 1 = wurde eingebunden 2 = war vorhanden, wurde aber nicht eingebunden 3 = war nicht vorhanden 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wurden Sie auf die Möglichkeit hingewiesen, für die Erstellung eines WBP Beratung in Anspruch nehmen zu können (=“Qualifizierungsberatung“)?	BerMogl	KKF 3-stufig	1		1
Haben Sie für die Erstellung des WBP Beratung in Anspruch genommen (=“Qualifizierungsberatung“)?	QBvorh	KKF 3-stufig	1		1

Wenn ja:					
Wurde diese Beratung durch das AMS finanziert?	BerAMS	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja vollständig 2 = ja teilweise 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wie oft haben Sie die Beratung in Anspruch genommen?	QBAnz	Zahl (Integer)	1		1
Wie viele Stunden ungefähr dauerte diese?	QBDau	Zahl (Integer)	1		1
War die Beratung vom Umfang her ausreichend?	QBAusr	KKF 3-stufig	1		1
Waren Sie mit der Beratung vom Inhalt her zufrieden?	QBInh	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wenn eher nicht oder gar nicht: Warum?	QBInUnz1 QBInUnz2	Dyn. KF	1	QBInUnz	1
Hat die Beratung Sie dabei unterstützt, Klarheit über die künftige Weiterbildungsstrategie des Betriebs zu bekommen?	QBKlar	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wenn eher nicht oder gar nicht: Warum nicht?	QBGrü1 QBGrü2	Dyn. KF	1	QBGrü	1
Haben Sie durch den Weiterbildungsplan jetzt auch MA eingeschlossen, die bisher keine Weiterbildungen machten?	WPMAein	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	1		1
Wenn ja sehr oder ja eher: Welche Gruppen von MA?	WPEin1 – WPEin4	Dyn. KF	1	WPEin	1
Finden in Ihrem Betrieb regelmäßige (z.B. jährliche) „Mitarbeitergespräche“ zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten zur Weiterbildungs- und Karriereplanung im Rahmen einer betrieblichen Personalentwicklung statt?	MaGespr	KKF 3-stufig	1		1
Falls ja: Für welche ArbeitnehmerInnen werden Karrierepläne entwickelt?	KarPI1 – KarPI3	Dyn. KF	1	KarPI	1
Falls ja: Wird die Umsetzung der Weiterbildungs- und Karrierepläne überprüft?	KarPIPrü	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja immer 2 = ja meist 3 = ja selten 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	1		1

Forschungsbereich:					
Im folgenden Abschnitt möchten wir Sie fragen, welche der MA an internen oder externen Weiterbildungskursen teilgenommen haben und wollen auch unterscheiden, ob diese Kurse gefördert oder nicht gefördert waren.					
Frage(n):					
...					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Wie viele MA haben im Jahr 2002 insgesamt , d.h. an nicht geförderten oder geförderten Weiterbildungen teilgenommen? Wenn keine genauen Daten greifbar sind, bitte ich Sie, diese zu schätzen.					
Führungskräfte	WBFkM WBFkW	Zahl(Integer)	2		2
höhere Tätigkeit im handwerklichen und produktionsorientierten Bereich	WBHpM WBHpW	Zahl(Integer)	2		2
höhere Dienstleistungstätigkeit	WBHDM WBHDW	Zahl(Integer)	2		2
mittlere handwerkliche und produktionsorientierte Tätigkeit	WBMPM WBMPW	Zahl(Integer)	2		2
mittlere Dienstleistungstätigkeit	WBMDM WBMDW	Zahl(Integer)	2		2
Angelernte und Hilfskräfte	WBAHM WBAHW	Zahl(Integer)	2		2
Für wie viele MA wurde im Jahr 2002 eine AMS/ESF-Förderung bewilligt? Wenn keine genauen Daten greifbar sind, bitte ich Sie, die Zahl zu schätzen.					
Führungskräfte	EWBFkM EWBFkW	Zahl(Integer)	2		2
höhere Tätigkeit im handwerklichen und produktionsorientierten Bereich	EWBHpM EWBHpW	Zahl(Integer)	2		2
höhere Dienstleistungstätigkeit	EWBHDM EWBHDW	Zahl(Integer)	2		2
mittlere handwerkliche und produktionsorientierte Tätigkeit	EWBMPM EWBMPW	Zahl(Integer)	2		2
mittlere Dienstleistungstätigkeit	EWBMDM EWBMDW	Zahl(Integer)	2		2
Angelernte und Hilfskräfte	EWBAHM EWBAHW	Zahl(Integer)	2		2
Wurden von AMS/ESF Lohnkosten oder Kurskosten gefördert?	LKKKFo	Optionsgruppe (Integer) 1 = nur Kurskosten 2 = nur Lohnkosten 3 = beides 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Nutzen Sie für Ihre Weiterbildungsaktivitäten auch andere Förderungsmöglichkeiten?	AndFord	KKF 3-stufig	2		2

Wenn ja, welche?	AndFo1 - AndFo3	Dyn. KF Regionale Fonds, Branchenfonds Nationale Fonds Zuschüsse seitens der EU Staatliche Zuschüsse Staatliche Rabatte auf Ausgaben Steuervergünstigungen Nichtstaatliche Quellen (z.B. private Stiftungen) Lizenzgebühren für die Nutzung von Schulungsmitteln, die Ihr Unternehmen entwickelt hat Einnahmen für die Durchführung von Kursen für externe Organisationen und Personen	2	AndFö	2
------------------	--------------------	--	---	-------	---

Forschungsbereich: Auswahl der WeiterbildungsanbieterInnen					
Frage(n): Wenn mindestens eine Weiterbildung im Jahr 2002 eingetragen wurde:					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
War es schwierig einen passenden Anbieter/ eine passende Anbieterin für die von Ihnen durchgeführte Weiterbildung zu finden?	WBAusw1	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr leicht 2 = eher leicht 3 = eher schwer 4 = sehr schwer 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
War es schwierig für Sie, aus dem Angebot von Weiterbildungsanbieterinnen auszuwählen?	WBAusw2	Optionsgruppe (Integer) 1 = sehr leicht 2 = eher leicht 3 = eher schwer 4 = sehr schwer 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Haben Sie dafür neben einer eventuellen Qualifizierungsberatung noch andere professionelle Hilfe, wie etwa ein Consulting-Unternehmen in Anspruch genommen?	WBHilf	Optionsgruppe (Integer) 1 = keine externe Hilfe in Anspruch genommen 2 = externe Hilfe in Anspruch genommen 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wo wurden die Weiterbildungen abgehalten	WBOrt	Optionsgruppe (Integer) 1 = im Unternehmen 2 = außerhalb 3 = sowohl als auch 0 = weiß nicht / k.A.			

Forschungsbereich: Gründe für Weiterbildung und Zielerreichung					
Frage(n): Wenn mindestens eine AMS/ESF-geförderte Weiterbildung im Jahr 2002 eingetragen wurde ...					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit Qualifizierungsbedarf aufgrund der Einführung neuer Produktionstechnologien?	NeProd	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2

Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	NeProdE	KKF 3-stufig	2		2
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit Änderungen im rechtlichen Umfeld (neue gesetzliche Bestimmungen)?	ReUm	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	ReUmE	KKF 3-stufig	2		2
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit Änderungen im Computersystem (z.B. neue Software)?	CompSy	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	CompSyE	KKF 3-stufig	2		2
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit Qualifizierungsbedarf aufgrund einer Reorganisation und Neuordnung von Aufgabenbereichen?	NeAuf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	NeAufE	KKF 3-stufig	2		2
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit Qualifizierungsbedarf aufgrund der Erschließung neuer Märkte?	NeMar	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	NeMarE	KKF 3-stufig	2		2
Stehen die Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 in Ihrem Betrieb in Zusammenhang mit internen Karrierepfaden (Beförderung von MitarbeiterInnen in höhere Positionen)?	KarrPf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja unmittelbar 2 = ja bedingt 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn ja: Konnte die Weiterbildung den erwarteten Beitrag leisten?	KarrPFE	KKF 3-stufig	2		2

Forschungsbereich: Differenzierung des Zugangs nach Mitarbeitergruppen					
Frage(n): Ich möchte Ihnen jetzt ein paar Fragen zur Weiterbildung für bestimmte Gruppen von MitarbeiterInnen in Ihrem Betrieb stellen...					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
Betreffend Frauen:					
War diese MitarbeiterInnengruppe 2002 im Betrieb beschäftigt?	FrBesch	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja:					
Wieviele Personen aus dieser Gruppe waren es 2002?	FrAnz	Zahl(Integer)	2		2

Wussten Sie von der speziellen Förderbarkeit der Weiterbildung von Frauen?	FrFoMo	KKF 3-stufig	2		2
Wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe nahmen 2002 an Kursen teil? Anmerkung: hier wird sowohl nach nicht geförderten als auch geförderten Kursen gefragt	FrKurs	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Null: Wieso nicht	FrKeine1 – FrKeine2	Dyn. KF	2	FrKeine	2
Wenn > Null: Für wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe wurde 2002 eine AMS/ESF-Förderung bewilligt?	FrESF	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Anzahl AMS/ESF-Geförderte größer Null:			2		2
Hätten die Weiterbildungen für diese MitarbeiterInnen auch ohne AMS/ESF-Förderungen stattgefunden?	FrMitEf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, im selben Ausmaß 2 = ja, aber weniger 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Von wem ist bei dieser MitarbeiterInnengruppe der Anstoß zur Weiterbildung ausgegangen?	FrAnstos	Optionsgruppe (Integer) 1 = von den TeilnehmerInnen 2 = Geschäftsführung, Vorstand, Abteilungsleitung 3 = Personalbüro 4 = Betriebsrat 5 = AMS 6 = sonstige 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Fanden die AMS/ESF-geförderten WB für diese MitarbeiterInnengruppe innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit statt?	FrArbZ	Optionsgruppe (Integer) 1 = innerhalb der Arbeitszeit 2 = außerhalb der Arbeitszeit 3 = teils/teils 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Hat die AMS/ESF-geförderte Weiterbildung für diese MitarbeiterInnengruppe von den Inhalten her und von der Gestaltung her den Bedürfnissen und Erwartungen des Betriebs entsprochen?	FrAGZuf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn Option 3 oder 4: Warum?	FrGru1 FrGru2	Dyn. KF	2	FrGru	2
Betreffend ältere Beschäftigte ab 45 Jahre:					
War diese MitarbeiterInnengruppe 2002 im Betrieb beschäftigt?	AlBesch	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja:					
Wieviele Personen aus dieser Gruppe waren es 2002?	AlAnz	Zahl(Integer)	2		2

Wussten Sie von der speziellen Förderbarkeit der Weiterbildung von Älteren?	ÄIFoMo	KKF 3-stufig	2		2
Wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe nahmen an Kursen teil? Anmerkung: hier wird sowohl nach nicht geförderten als auch geförderten Kursen gefragt	ÄIKurs	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Null: Wieso nicht	AIKeine1 – AIKeine2	Dyn. KF	2	AIKeine	2
Wenn > Null: Für wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe wurde 2002 eine AMS/ESF-Förderung bewilligt?	AIESF	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Anzahl AMS/ESF-Geförderte größer Null:					
Hätten die Weiterbildungen für diese MitarbeiterInnen auch ohne AMS/ESF-Förderungen stattgefunden?	AIMitEf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, im selben Ausmaß 2 = ja, aber weniger 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Von wem ist bei dieser MitarbeiterInnengruppe der Anstoß zur Weiterbildung ausgegangen?	AIAnstos	Optionsgruppe (Integer) 1 = von den TeilnehmerInnen 2 = Geschäftsführung, Vorstand, Abteilungsleitung 3 = Personalbüro 4 = Betriebsrat 5 = AMS 6 = sonstige 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Fanden die AMS/ESF-geförderten WB für diese MitarbeiterInnengruppe innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit statt?	AIArbZ	Optionsgruppe (Integer) 1 = innerhalb der Arbeitszeit 2 = außerhalb der Arbeitszeit 3 = teils/teils 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Hat die AMS/ESF-geförderte Weiterbildung für diese MitarbeiterInnengruppe von den Inhalten her und von der Gestaltung her den Bedürfnissen und Erwartungen des Betriebs entsprochen?	AIAGZuf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn Option 3 oder 4: Warum?	AIGru1 AIGru2	Dyn. KF	2	AIGru	2
Betreffend ungelernete/angelernete Beschäftigte:					
War diese MitarbeiterInnengruppe 2002 im Betrieb beschäftigt?	UnBesch	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja:					
Wieviele Personen aus dieser Gruppe waren es 2002?	UnAnz	Zahl(Integer)	2		2

Wussten Sie von der speziellen Förderbarkeit der Weiterbildung von gering Qualifizierten?	UnFoMo	KKF 3-stufig	2		2
Wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe nahmen an Kursen teil? Anmerkung: hier wird sowohl nach nicht geförderten als auch geförderten Kursen gefragt	UnKurs	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Null: Wieso nicht	UnKeine1 – UnKeine2	Dyn. KF	2	UnKeine	2
Wenn > Null: Für wie viele Personen aus dieser MitarbeiterInnengruppe wurde 2002 eine AMS/ESF-Förderung bewilligt?	UnESF	Zahl(Integer)	2		2
Wenn Anzahl AMS/ESF-Geförderte größer Null:					
Hätten die Weiterbildungen für diese MitarbeiterInnen auch ohne AMS/ESF-Förderungen stattgefunden?	UnMitEf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, im selben Ausmaß 2 = ja, aber weniger 3 = nein 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Von wem ist bei dieser MitarbeiterInnengruppe der Anstoß zur Weiterbildung ausgegangen?	UnAnstos	Optionsgruppe (Integer) 1 = von den TeilnehmerInnen 2 = Geschäftsführung, Vorstand, Abteilungsleitung 3 = Personalbüro 4 = Betriebsrat 5 = AMS 6 = sonstige 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Fanden die AMS/ESF-geförderten WB für diese MitarbeiterInnengruppe innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit statt?	UnArbZ	Optionsgruppe (Integer) 1 = innerhalb der Arbeitszeit 2 = außerhalb der Arbeitszeit 3 = teils/teils 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Hat die AMS/ESF-geförderte Weiterbildung für diese MitarbeiterInnengruppe von den Inhalten her und von der Gestaltung her den Bedürfnissen und Erwartungen des Betriebs entsprochen?	UnAGZuf	Optionsgruppe (Integer) 1 = ja, sehr 2 = ja eher 3 = eher nicht 4 = gar nicht 0 = weiß nicht / k.A.	2		2
Wenn Option 3 oder 4: Warum?	UnGru1 UnGru2	Dyn. KF	2	UnGru	2

Forschungsbereich: Erfolgskontrolle und Antragstellung					
Frage(n): s.U.					
Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT

Überprüft Ihr Unternehmen systematisch den Erfolg seiner Weiterbildungsmaßnahmen	SystUb	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja: Mit welchen Methoden? (bis zu drei Antworten ankreuzen)					
Bewertung der Kurse durch die Teilnehmer/innen (Zufriedenheit)	SystUb1	KKF 3-stufig	2		2
Tests, die das Erreichen der Kursziele belegen	SystUb2	KKF 3-stufig	2		2
Formelle Bescheinigung der vermittelten Qualifikationen (Zeugnisse)	SystUb3	KKF 3-stufig	2		2
Überprüfung der Anwendung der neuen Qualifikationen am Arbeitsplatz	SystUb4	KKF 3-stufig	2		2
Messung von Arbeitsergebnissen (z.B. Reduzierung der Produktions- und Lieferzeiten, Verbesserung der Maschinennutzung, Reduzierung des Abfalls usw.)	SystUb5	KKF 3-stufig	2		2
Durch andere Methoden, und zwar..	SystUb6	KKF 3-stufig	2		2
Andere Methoden:	SyU- bAnd1 – SyU- bAnd3	Dyn. KF	2	SyU- bAnd	2
Wenn nein: Warum nicht? (bitte nur den wichtigsten Grund angeben)	SyUbKei	Optionsgruppe (Integer) 1 = zu teuer 2 = zu zeitaufwendig 3 = zu schwierig (um zuverlässige/stichhaltige Ergebnisse zu erhalten) 4 = hat keine Priorität 5 = Widerstände bei den MitarbeiterInnen 6 = Andere Gründe 0 = weiß nicht / k.A.			
Wenn andere Gründe, welche?	SyUbKei1 SyUbkei2	Dyn. KF	2	SyUb- Kei	2
Hatten Sie Probleme bei der Antragstellung für die Förderung Ihrer Weiterbildungsaktivitäten?	AntrProb	KKF 3-stufig	2		2
Wenn ja: Welche?	AntrPro1 – AntrPro2	Dyn. KF	2	AntrPro	2
Haben Sie für die Antragstellung bezahlte externe Hilfe in Anspruch genommen (evtl. auch gegen Abtretung eines Teils des Förderungsbetrags)?	BezHil	KKF 3-stufig			

Forschungsbereich: Sonstige Anregungen und Verbesserungsvorschläge
Frage(n): Haben Sie noch sonstige Anregungen oder Verbesserungsvorschläge, was die Umsetzung der AMS/ESF-Förderungen betrifft?

Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)	F	RT	DT
	Verbess	Memo-Feld	2		2

Danke...

© 2005 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 30,00 €, Download kostenlos:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=25659