KONFERENZEN
SEMINARE
Wissen, das bewegt

Weiterbildungsindex (WEBI)

Erhebung und Auswertung 2023

www.imh.at/weiterbildungsindex

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) misst seit 2015 den Stellenwert von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Unternehmen.

Die Ergebnisse kurz und prägnant:

- Index sinkt deutlich um 5,1 Punkte auf nur noch 53,2
- Unternehmen werden 2023 weniger Geld und deutlich weniger Zeit in Weiterbildung investieren
- Trotz Sparmaßnahmen: Präsenz-Weiterbildungen bevorzugt vor Online-Schulungen
- Was sind die wichtigsten Faktoren in und rund um den Job?
  Jedenfalls nicht „Geld“ und „Karriere“, sondern „Sinn“ und „Wohlbefinden“
- Wer fürchtet sich vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes durch den Einsatz einer KI?
  Antwort: Fast niemand
- Welche Arbeiten werden bis 2028 von einer KI übernommen?
  Was sagten die Befragten vor fünf Jahren – Und wie sehen sie das heute?
  Die Antwort fällt teilweise ganz anders aus, als noch 2018

Herausgegeben von:

imh Gmbh

imh Institut Manfred Hämmerle GmbH
Linke Wienzeile 234
A-1150 Wien

T +43 (0)1 891 59 - 0
F +43 (0)1 891 59 - 200
service@imh.at · www.imh.at

UID ATU16047604
FN 582655x, HG Wien
Gerichtsstand Wien

Inhaltsverzeichnis

1 Definition ... 3
1.1 Was ist der imh Weiterbildungsindex (WEBI)? ... 3
1.2 Wie wird der imh Weiterbildungsindex (WEBI) bestimmt? ... 3
1.3 Bedeutung des imh Weiterbildungsindex (WEBI) ... 3
2 Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) – Auswertung 2023 ... 4
2.1 Höhe des imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 ... 4
2.2 Welchen Stellenwert hat berufliche Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen? ... 5
2.2.1 Allgemein ... 5
2.2.2 Nach Unternehmensgröße ... 6
2.2.3 Nach Hierarchie ... 7
2.3 Wie viele Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie 2023 zu besuchen? ... 8
2.3.1 Allgemein ... 8
2.3.2 Nach Unternehmensgröße ... 9
2.3.3 Nach Hierarchie ... 10
2.4 Wie viele dieser Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie ONLINE zu besuchen? ... 11
2.4.1 Allgemein ... 11
2.4.2 Nach Unternehmensgröße ... 12
2.4.3 Nach Hierarchie ... 13
2.4.4 Gegenüberstellung Präsenz / Online ... 14
2.5 Wie verändert sich Ihr persönliches Bildungsbudget im Jahr 2023 versus 2022? ... 15
2.5.1 Allgemein ... 15
2.5.2 Nach Unternehmensgröße ... 16
2.5.3 Nach Hierarchie ... 17
2.5.4 Im Vergleich mit der Anzahl der geplanten Weiterbildungen ... 18
3 Zusatzfragen ... 19
3.1 Zusatzfrage 1 & 2
Wie viel Prozent Ihrer beruflichen Tätigkeiten, die Sie vor 5 Jahren noch selbst gemacht haben, werden *aktuell* von einem Computer, Roboter oder einer KI übernommen?
Wie viel Prozent Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI *in 5 Jahren* von Ihnen übernehmen? ... 17
3.2 Zusatzfrage 3 & 4
Welche Tätigkeiten, die Sie vor 5 Jahren noch selbst gemacht haben, übernehmen *aktuell* ein Computer, Roboter oder eine KI bereits von Ihnen?
Welche Ihrer aktuellen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI *in 5 Jahren* von Ihnen übernehmen? ... 21
3.3 Zusatzfrage 5
Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeitswelt / in Ihrem Arbeitsumfeld durch Künstliche Intelligenz bedroht bzw. fürchten Sie, Ihren Arbeitsplatz an einen Computer, Roboter oder eine KI zu verlieren? ... 23
3.4 Zusatzfrage 6
Wie wichtig sind Ihnen folgende Faktoren bei Ihrer Arbeit? ... 24
3.4.1 Allgemein ... 24
3.4.2 Nach Generationen ... 27
4 Auswertungstabellen ... 29

1 Definition

1.1 Was ist der imh Weiterbildungsindex (WEBI)?

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) misst den Stellenwert von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Befragt werden Vorstände, Geschäftsführer:innen, Abteilungsleiter:innen und Mitarbeiter:innen aus österreichischen Unternehmen aller Branchen. Je höher der Wert ausfällt, desto mehr Zeit und Geld investieren Unternehmen in berufliche Aus- und Weiterbildung und umso wichtiger ist diese in Unternehmen. Des Weiteren werden jedes Jahr wechselnde Zusatzfragen gestellt. Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) wird einmal jährlich ermittelt.

1.2 Wie wird der imh Weiterbildungsindex (WEBI) bestimmt?

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) wird seit 2015 von der imh GmbH (vormals IIR) in Wien ermittelt. Als Grundlage dient eine jährliche Befragung von Personen auf Leitungs- und Mitarbeiterebene, die in österreichischen Unternehmen beschäftigt sind. Dabei werden Personen aus verschiedenen Unternehmensbereichen befragt. Es sind Betriebe aller Größenordnungen vertreten. An der Befragung zum imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 haben 375 Personen teilgenommen. Die Befragten wurden gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

> ***Welchen Stellenwert hat berufliche Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?***

Die Antwortmöglichkeiten sind: „Sehr wichtig“, „Eher wichtig“, „Weniger wichtig“, „Unwichtig“ und „Keine Angabe“.

> ***Wie viele Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie 2023 zu besuchen?***

Die Antwortmöglichkeiten sind: „Mehr als 3 Weiterbildungen“, „3 Weiterbildungen“, „2 Weiterbildungen“, „1 Weiterbildung“, „Keine Weiterbildung“ und „Keine Angabe“.

> ***Wie verändert sich Ihr persönliches Bildungsbudget im Jahr 2023 versus 2022?***

Die Antwortmöglichkeiten sind „Wird mehr“, „Bleibt gleich“, „Wird weniger“, „Weiß ich nicht“ und „Keine Angabe“.

Jeder Antwort wird ein Punktewert zugemessen und gewichtet. Die Summe der Punkte ergibt den imh Weiterbildungsindex (WEBI).

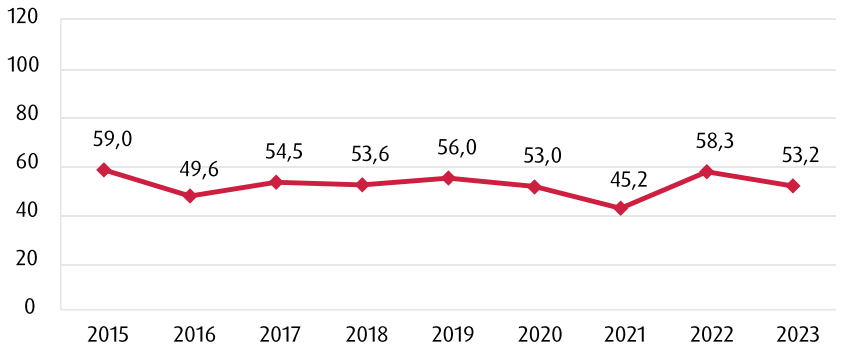
1.3 Bedeutung des imh Weiterbildungsindex (WEBI)

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) gilt als Maßstab für die Bedeutung, die Weiterbildung in der österreichischen Wirtschaft einnimmt. Die Daten lassen Rückschlüsse über die Gesamtentwicklung in Österreich, aber auch über die Entwicklung bezogen auf Unternehmensgröße, Hierarchie oder Abteilung zu.

2 Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) – Auswertung 2023

2.1 Höhe des imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 hat den Wert von 53,2 von 120 möglichen Punkten. Im Jahr davor betrug der Wert 58,3 Punkte.



Entwicklung des imh Weiterbildungsindex (WEBI)

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 sinkt gegenüber 2022 um beachtliche 5,1 Punkte. Das ist der stärkste Rückgang seit 2016.

Es werden folgende Fragen in die Berechnung einbezogen:

- „Welchen Stellenwert hat berufliche Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?“ (Gewichtung 0,2)
- „Wie viele Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie 2023 zu besuchen?“ (Gewichtung 0,4)
- „Wie verändert sich Ihr persönliches Bildungsbudget im Jahr 2023 versus 2022?“ (Gewichtung 0,4)

Insgesamt haben 375 Personen an der Umfrage teilgenommen. Da die einzelnen Fragestellungen ohne Pflichtkriterium deklariert waren, ergeben sich bei den einzelnen Auswertungen unterschiedliche Stichprobenumfänge.

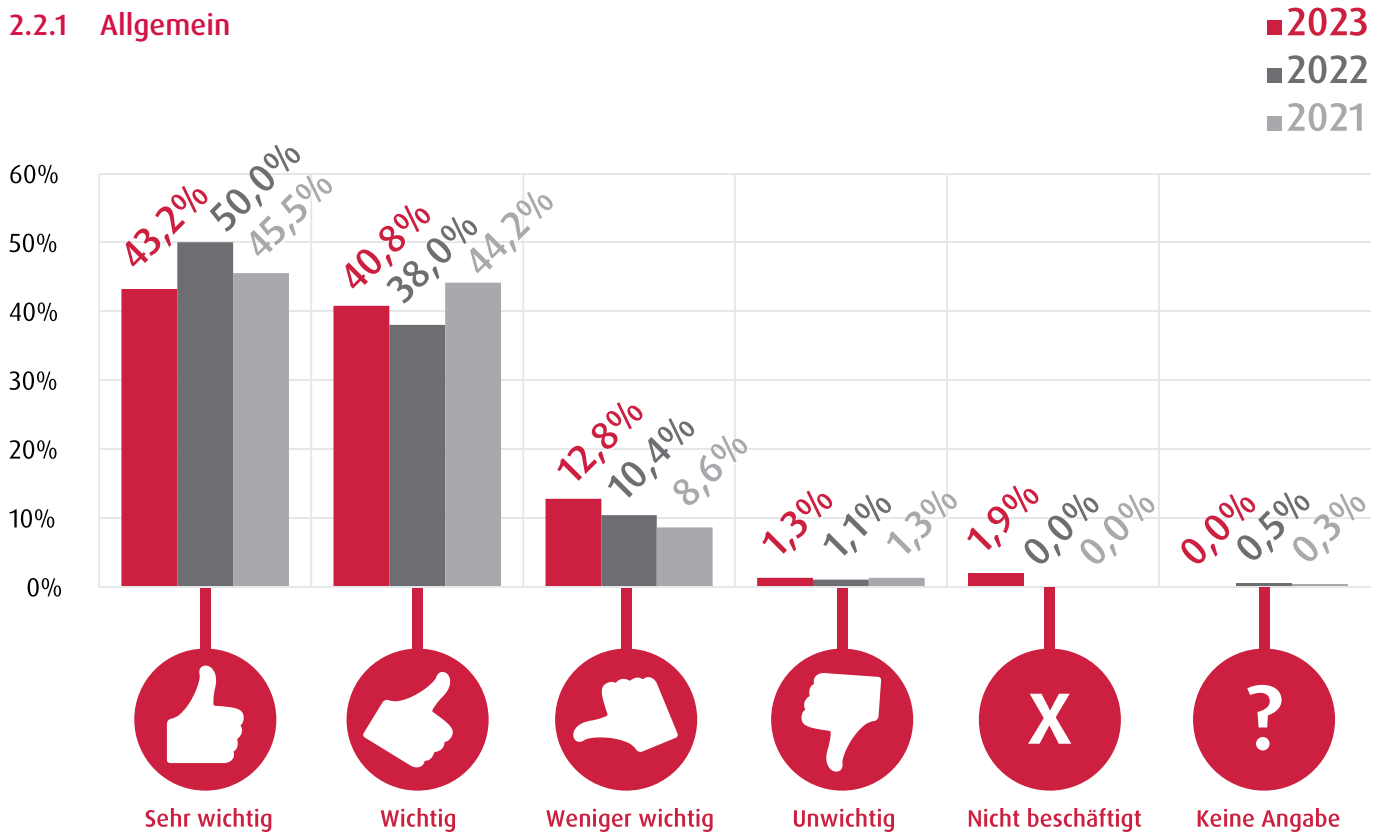
Wir gehen davon aus, dass ein allgemeiner Konsens über die hohe bzw. sehr hohe Bedeutung von Weiterbildung besteht. Daher ist die direkte Frage nach dem Stellenwert gering gewichtet. Die Antwort ist, davon gehen wir aus, sowieso klar. Nicht so klar ist, ob für Weiterbildung auch tatsächlich Geldmittel und Zeit eingesetzt werden. Die entsprechenden Fragen dazu, nämlich nach der Höhe des Bildungsbudgets und der geplanten Zahl an Veranstaltungsbesuchen, werden dementsprechend hoch gewichtet und sind maßgeblich für den imh Weiterbildungsindex (WEBI).

Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 liegt mit 53,2 Punkten um beachtliche 5,1 Punkte unter dem Vorjahreswert von 58,3. Das ist der stärkste Rückgang seit 2016. Das bedeutet: Die Unternehmen sind 2023 nicht mehr bereit, soviel Zeit und Geld in die berufliche Aus- und Weiterbildung Ihrer Beschäftigten zu investieren wie noch im letzten Jahr. Der aktuelle Wert ist zwar signifikant höher als noch im Krisenjahr 2021 (um 8 Punkte), aber nur marginal höher (0,2 Punkte) als im ersten Corona Jahr und deutlich niedriger als im Vor-Krisenjahr 2019 (damals: 56,0). **Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) ist also nach einem Höhenflug 2022 (beachtliches Plus von 13,1 Punkten) praktisch wieder auf das Krisenniveau von 2020 gesunken.**

In allen drei Teilbereichen, aus denen sich der WEBI zusammensetzt (Stellenwert allgemein, Zeitinvestment und Budgetmittel), gibt es einen deutlichen Rückgang bei den Werten. Insbesondere beim Zeitinvestment ist dieser signifikant, aber es wird tendenziell auch weniger Geld für Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten ausgegeben. Sogar für die generelle Frage nach dem Stellenwert gibt es weniger Punkte. Alles in allem also ein stimmiges, wenn auch nicht erfreuliches Bild.

2.2 Welchen Stellenwert hat berufliche Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?

2.2.1 Allgemein



Stellenwert beruflicher Aus- und Weiterbildung – Allgemein

Die Frage nach dem generellen Stellenwert der beruflichen Aus- und Weiterbildung im eigenen Unternehmen ist im imh Weiterbildungsindex (WEBI) relativ schwach gewichtet: Es sind „politisch korrekte" Antworten erwartbar. Wir können davon ausgehen, dass bei dieser Fragestellung generell ein hoher Wert erzielt wird. Das ist grundsätzlich auch heuer so, allerdings ist interessant, dass der Wert für „Sehr wichtig" deutlich unter den Vorjahren liegt.

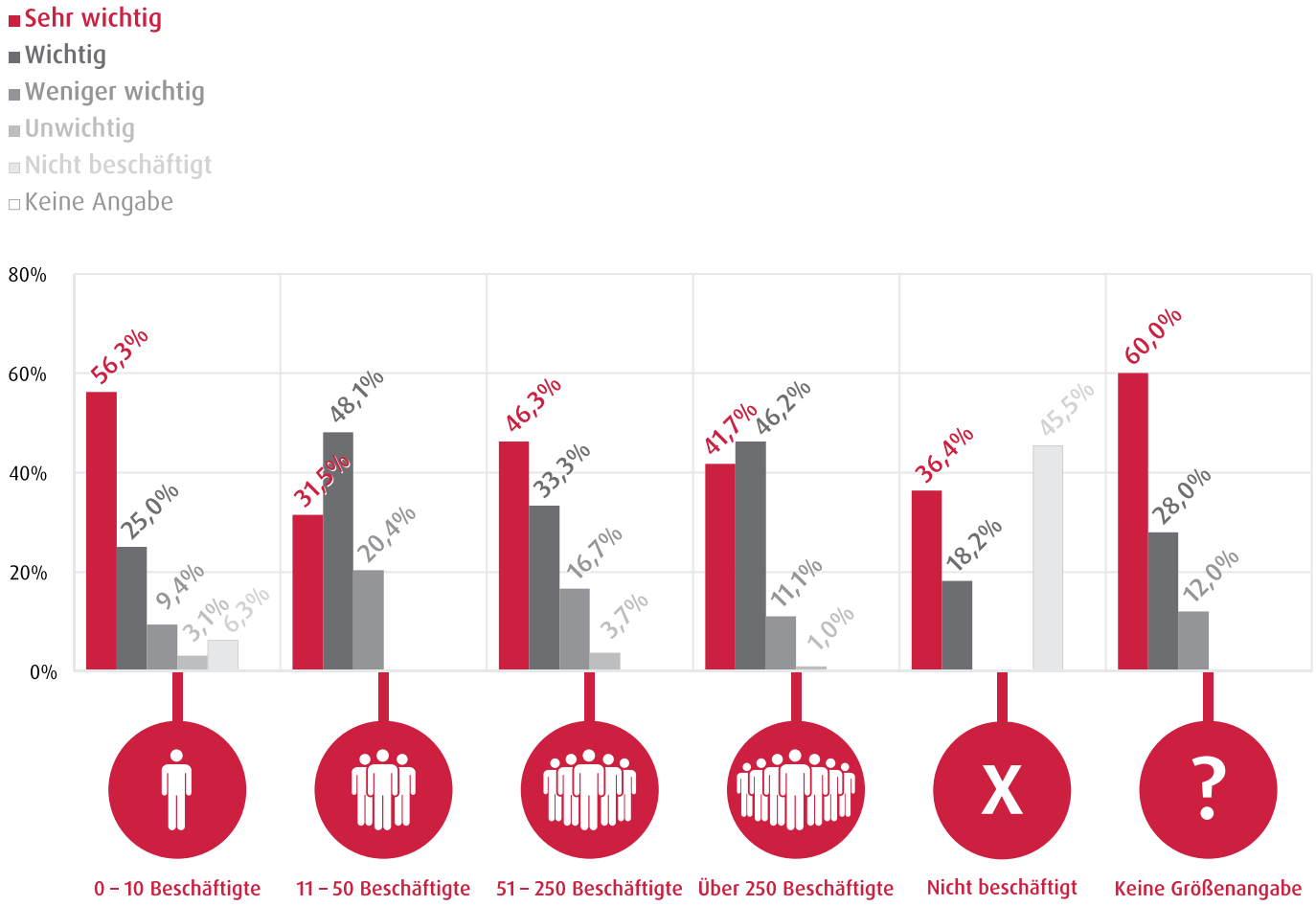
Mit 43,2 % vs. 50,0 % im letzten Jahr und 45,5 % im vorletzten Jahr gibt es einen signifikanten Rückgang. „Weniger wichtig" hingegen erreicht heuer 12,8 % vs. 10,4 % und 8,6 % in den letzten beiden Jahren. Mit anderen Worten: Die Aussage „Weiterbildung ist sehr wichtig" verliert Punkte und die Aussage „ist weniger wichtig" gewinnt Punkte. Insgesamt trägt schon diese erste Frage deutlich zu einem generellen Rückgang beim imh Weiterbildungsindex (WEBI) bei.

Die sinkende Tendenz beim imh Weiterbildungsindex (WEBI) ist schon in der ersten Frage erkennbar.

2.2.2 Nach Unternehmensgröße

Der Stellenwert beruflicher Aus- und Weiterbildung ist in Unternehmen jeder Größenordnung generell sehr hoch.

Der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung wird wie erwartet unabhängig von der Unternehmensgröße sehr hoch eingeschätzt. In kleinen Unternehmen mit maximal 10 Beschäftigen ist der Wert für „Sehr wichtig" mit 56,3 % am höchsten und deutlich höher als der Wert für „Wichtig" (25,0); das unterstreicht die Bedeutung beruflicher Aus- und Weiterbildung für kleine Unternehmen. Betrachten wir allerdings die Werte „Sehr wichtig" und „Wichtig" gemeinsam, dann ist dieser kombinierte Wert bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten am höchsten (87,9). Unternehmen mit 0 bis 10 Beschäftigten kommen hier nur auf 81,3. Jedenfalls sind sowohl in ganz kleinen, als auch in mittleren und ganz großen Unternehmen die beiden Werte „Sehr wichtig" und „Wichtig" zusammen genommen immer über 80 und damit sehr hoch.



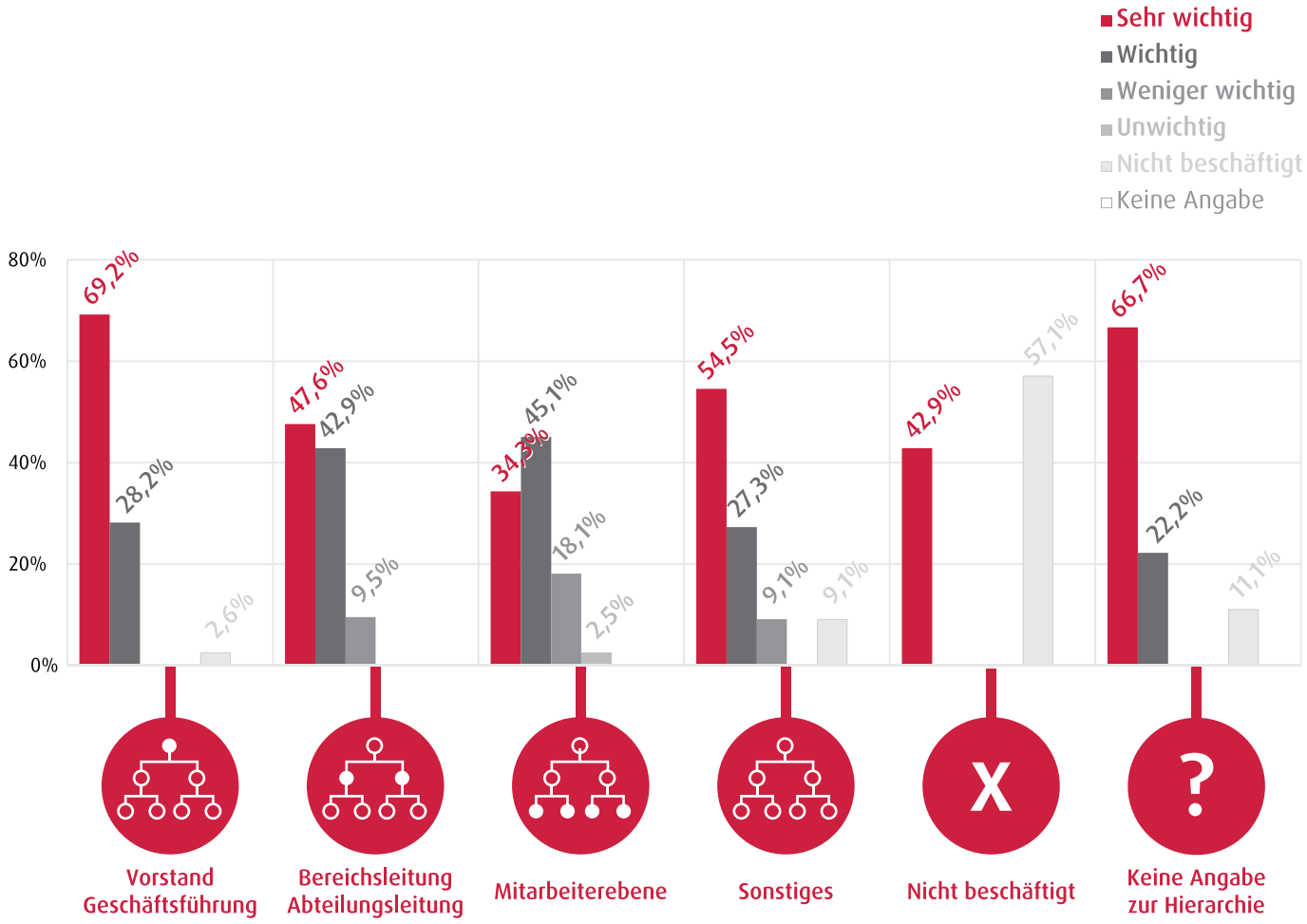
Stellenwert beruflicher Aus- und Weiterbildung – Nach Unternehmensgröße

2.2.3 Nach Hierarchie

Fast 70 % der Vorstände und Geschäftsführer:innen (genau: 69,2) antworten auf die Frage nach dem Stellenwert der Aus- und Weiterbildung im eigenen Unternehmen mit „Sehr wichtig". Dieser Wert ist deutlich höher als bei der Bereichsleitung und Abteilungsleitung (47,6 %) und extrem viel höher, nämlich doppelt so hoch als bei den Mitarbeitenden (34,3 %).

Mit anderen Worten: Je weiter oben in der Hierarchie, umso wichtiger wird die berufliche Aus- und Weiterbildung bewertet. Die Spreizung ist beachtlich.

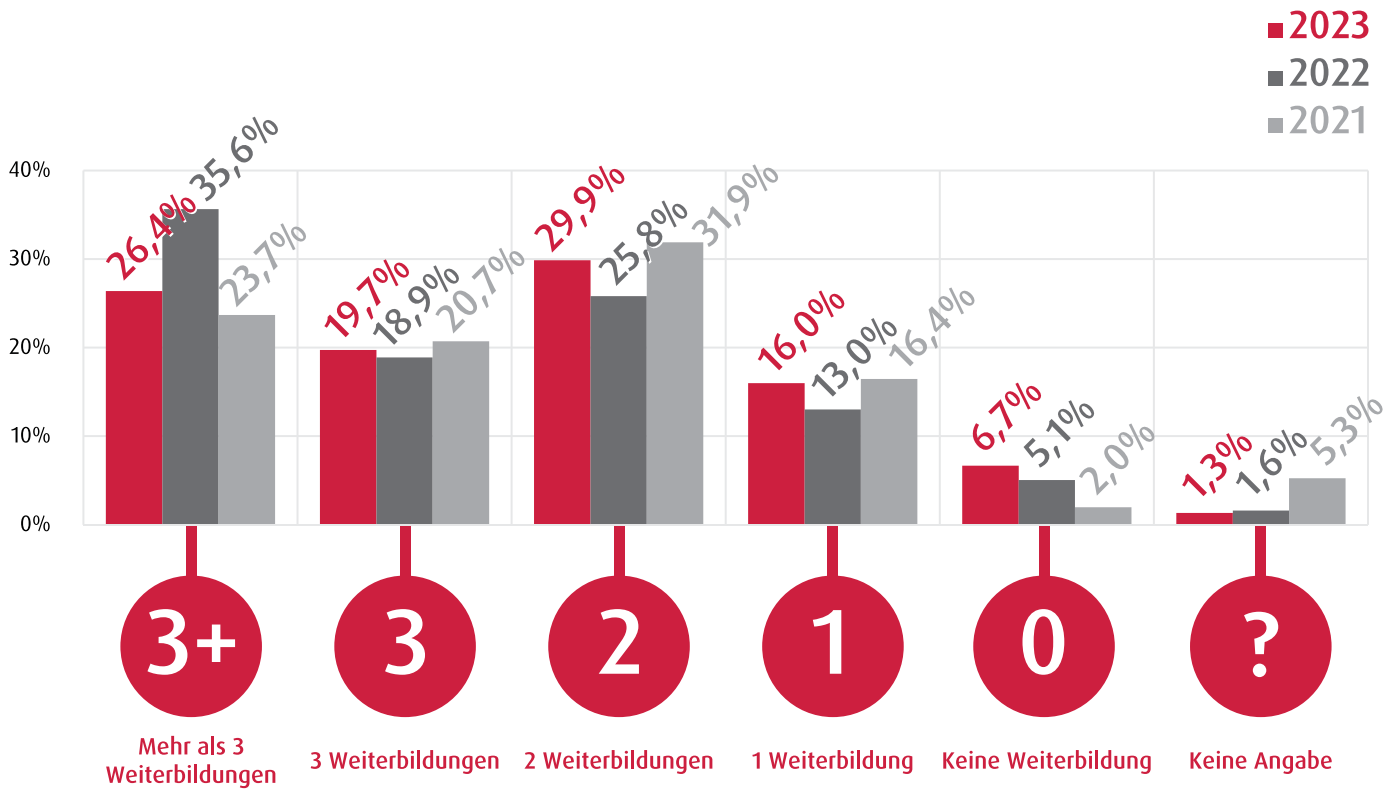
Je höher die hierarchische Ebene, desto eher wird der Stellenwert mit „Sehr wichtig" bewertet.



Stellenwert beruflicher Aus- und Weiterbildung – Nach Hierarchie

2.3 Wie viele Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie 2023 zu besuchen?

2.3.1 Allgemein



Geplante Weiterbildungsveranstaltungen – Allgemein

Die Unternehmen planen für die nahe Zukunft weniger Weiterbildungstage – Das ist eine wesentliche Ursache für den sinkenden imh Weiterbildungsindex (WEBI)

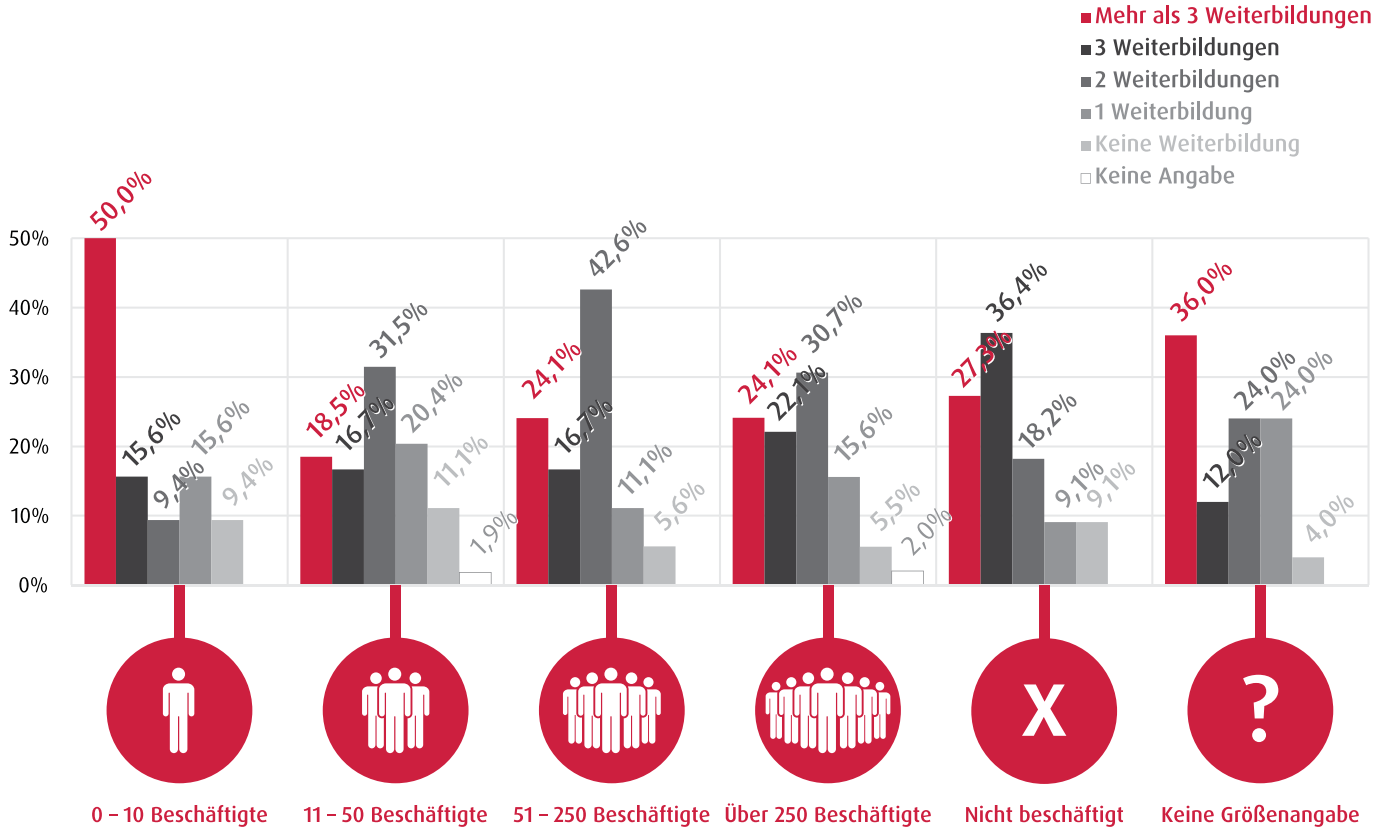
Im imh Weiterbildungsindex (WEBI) ist die Frage nach dem geplanten Zeitinvestment höher gewichtet als die allgemeine Frage nach dem Stellenwert von Aus- und Weiterbildung. 3 oder mehr als 3 Weiterbildungen planen heuer nur 46,1 % der Unternehmen. Dieser Wert lag 2022 noch bei 54,5 %. Das heißt, dass die Unternehmen in naher Zukunft tendenziell weniger Zeit für Weiterbildungen aufwenden werden.

Das sieht man auch daran, dass der Anteil der Unternehmen, die nur noch 2 Weiterbildungen oder 1 Weiterbildung planen, deutlich gestiegen ist. Nämlich von 25,8 auf 29,9 für 2 Weiterbildungen, und von 13,0 auf 16,0 bei 1 Weiterbildung.
Der imh Weiterbildungsindex (WEBI) 2023 ist also auch gesunken, weil die Unternehmen deutlich weniger Zeit in Weiterbildung investieren.

2.3.2 Nach Unternehmensgröße

Insbesondere ganz kleine Unternehmen (65,6 %) legen Wert darauf, relativ viel Zeit, nämlich 3 oder mehr Tage, für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, einzuplanen. Gleichzeitig sagen aber auch 9,4 % dieser Unternehmen, dass sie gar keine Zeit in Weiterbildungsmaßnahmen investieren; bei großen Firmen mit mehr als 250 Beschäftigen ist dieser Wert vernachlässigbar (nämlich nur 2,0 %), und der Wert für 3 oder mehr Weiterbildungstage immerhin auch noch 46,2. Der Wert für 2 Tage ist mit 30,7 in großen Unternehmen ebenfalls recht hoch.

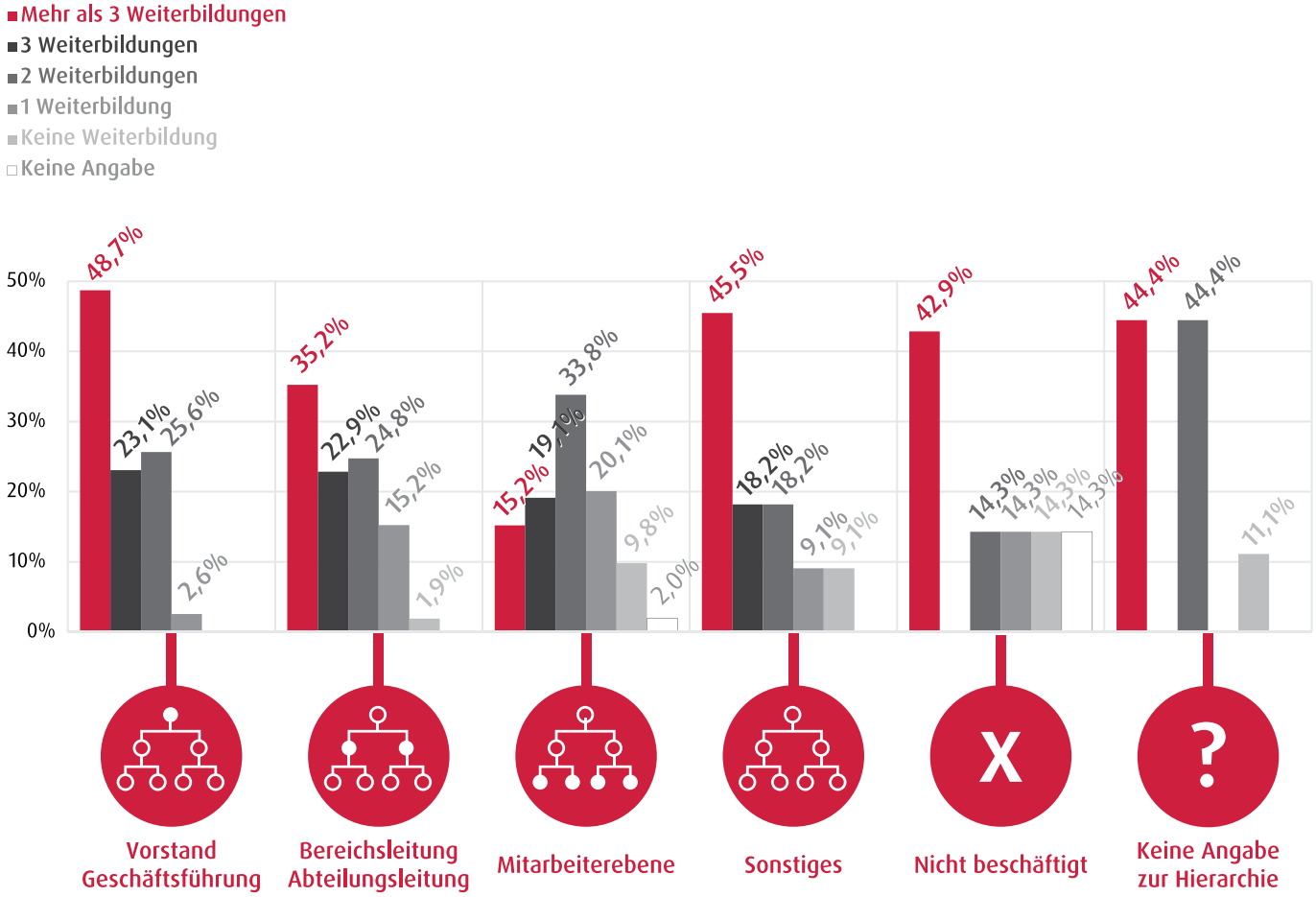
Bei mittelgroßen Unternehmen mit mehr als 10 und bis 250 Beschäftigten sind es um die 40 %, die 3 oder mehr Tage einplanen. Die Werte für „keine Tage“ sind auch hier sehr niedrig.



Geplante Weiterbildungsveranstaltungen – Nach Unternehmensgröße

2.3.3 Nach Hierarchie

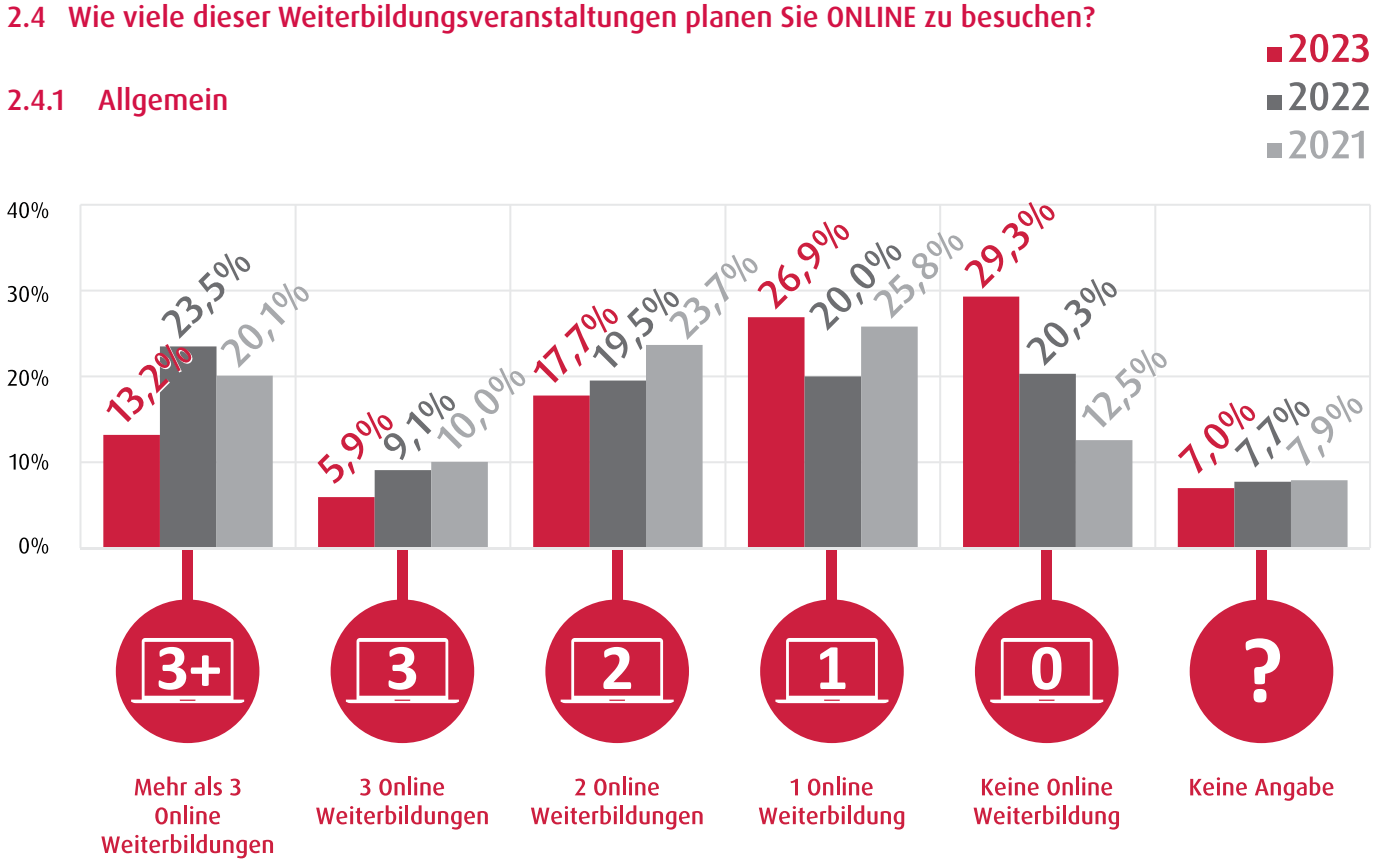
Es gibt ein klares Hierarchie-Gefälle bei der Zahl der Aus- und Weiterbildungen: Je höher in der Hierarchie, umso eher werden 3 oder mehr Weiterbildungen besucht. Je niedriger die Hierarchie, umso weniger Weiterbildungen werden genehmigt. Knapp die Hälfte aller Vorstände oder Geschäftsführer:innen (genau 48,7 %) plant mehr als 3 Weiterbildungen, während dies nur etwas über ein Drittel aller Bereichs- oder Abteilungsleiter:innen (35,2 %) planen. Personen, die auf Mitarbeiterebene angestellt sind, planen dies nur zu ca. 15 %.
Analog die Werte für die Teilnahme an 3 Weiterbildungen: Sie sinken parallel zur Hierarchieebene.



Geplante Weiterbildungsveranstaltungen – Nach Hierarchie

2.4 Wie viele dieser Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie ONLINE zu besuchen?

2.4.1 Allgemein



Geplante Weiterbildungsveranstaltungen; davon ONLINE – Allgemein

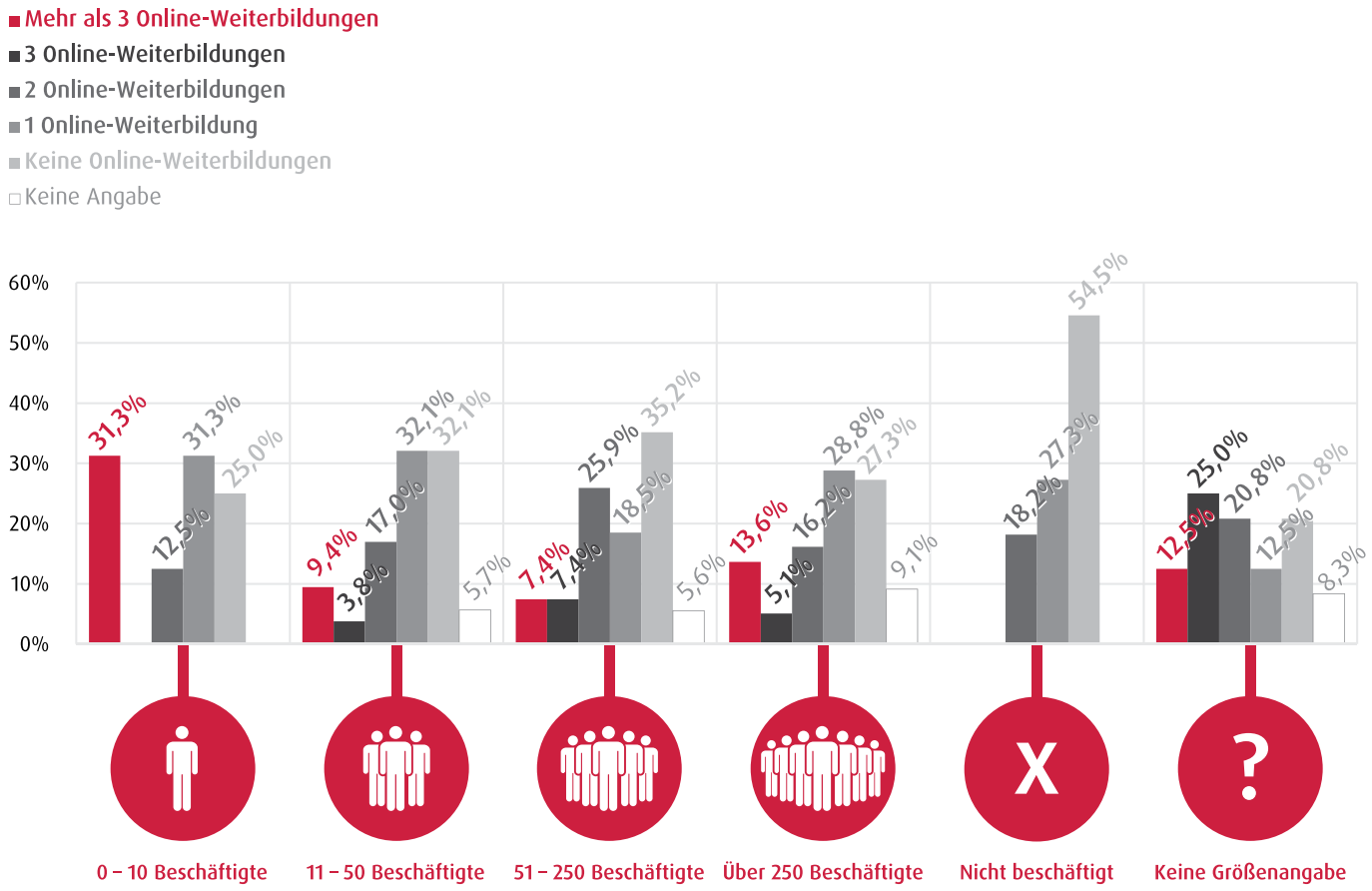
Online Veranstaltungen haben sich etabliert, allerdings möchten nur mehr 19,1 % der Befragten an 3 oder mehr als 3 Online Schulungen teilnehmen, das waren im Jahr 2022 noch 32,6 % – ein Rückgang um beachtliche 13,5 Punkte! Überhaupt gar keine Online Weiterbildung planen immerhin 29,3 % gegenüber 20,3 % im letzten Jahr; ein bemerkenswerter Unterschied von genau 9 Punkten. Dafür gibt es eine Steigerung bei der Teilnahme an nur einer Online Schulung, nämlich von 20,0 auf 26,9. Das heißt: Online Schulungen „ja", aber nur eine einzelne.

Die meisten Unternehmen wollen keine Online Schulungen mehr besuchen (fast ein Drittel). Die anderen am ehesten nur 1 Weiterbildung (ein Fünftel)

2.4.2 Nach Unternehmensgröße

Tendenziell möchten die Beschäftigten in naher Zukunft an einer oder maximal zwei Online Schulungen teilnehmen; das gilt für 40 bis 50 % der Beschäftigten über alle Unternehmensgrößen hinweg. In mittleren und größeren Unternehmen planen allerdings mehr als ein Drittel bzw. mehr als ein Viertel der Beschäftigten ganz ohne Online-Weiterbildungen. Nur die Unternehmen mit 0 bis 10 Beschäftigten setzen stärker auf Online: Hier ist der Wert für 3 oder mehr Online Weiterbildungen sehr hoch, nämlich 31,3. Das ist der höchste erzielte Wert.

Gleichzeitig ist der Wert für „Keine Online-Weiterbildungen" mit 25 % vergleichsweise niedrig. Das heißt, insbesondere ganz kleine Unternehmen bleiben bei Online.

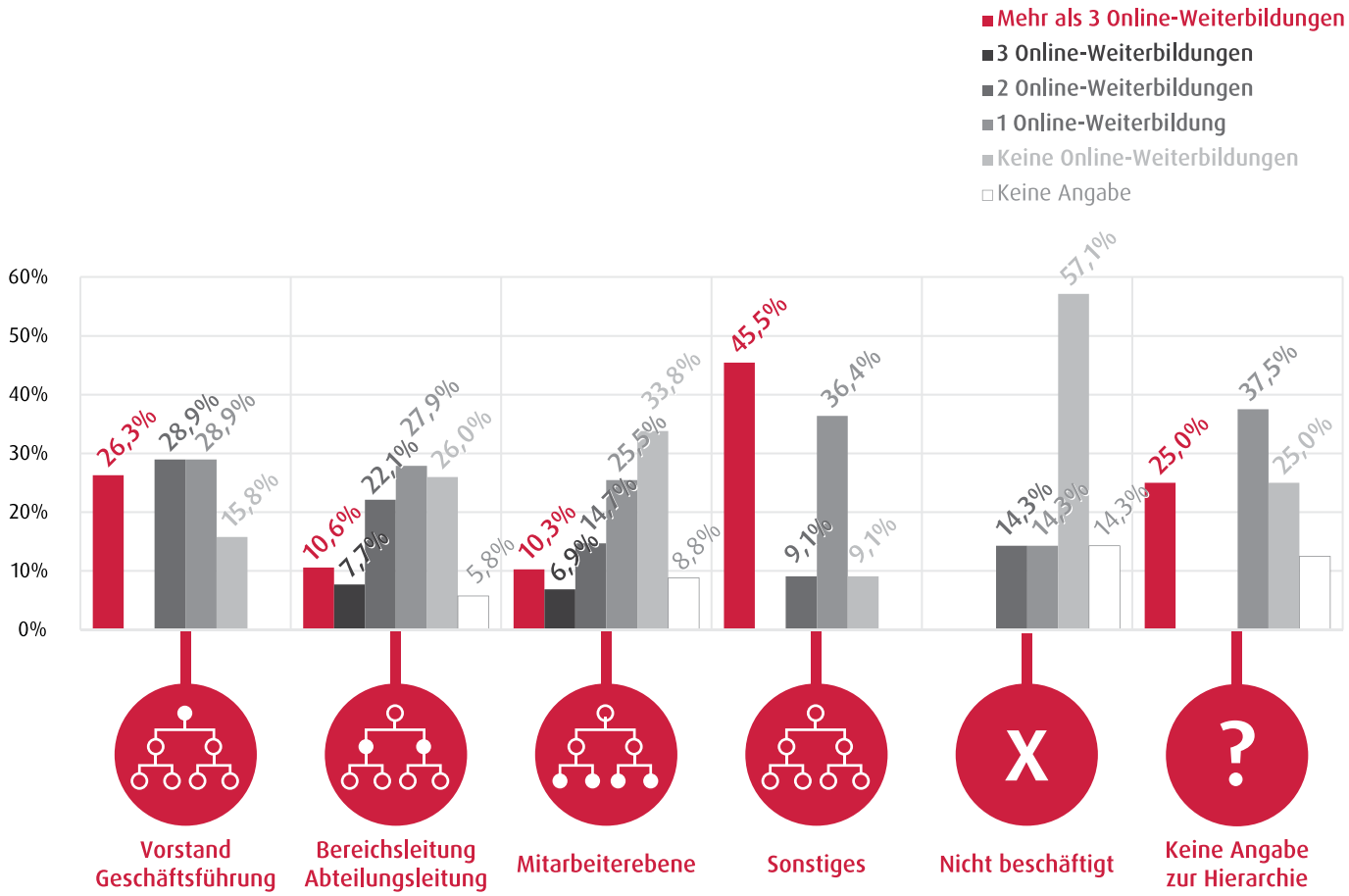


Geplante Weiterbildungsveranstaltungen; davon ONLINE – Nach Unternehmensgröße

2.4.3 Nach Hierarchie

Vorstände und Geschäftsführer:innen neigen deutlich stärker zu Online Veranstaltungen als Beschäftigte in den Ebenen darunter. Drei oder mehr Online-Weiterbildungen werden von mehr als einem Viertel (26,3 %) aller Top-Führungskräfte, jedoch nur von 10,6 % der Bereichs- und Abteilungsleiter:innen und 10,3 % der Beschäftigten auf Mitarbeiterebene geplant. Das heißt: Je höher in der Hierarchie, umso größer die Akzeptanz der Online-Weiterbildungen. Die Werte für „Keine Online-Weiterbildungen" sind entsprechend umgekehrt: Vorstände und Geschäftsführer:innen verzichten nur zu 15,8 % komplett auf Online-Weiterbildungen.
Dafür plant ein Drittel der Beschäftigten auf Mitarbeiterebene (33,8 %) ohne Online, auf Abteilungsleiter- und Bereichsleiterebene sind es 26 %.

Je höher in der Hierarchie, umso größer die Akzeptanz der Online-Weiterbildungen.

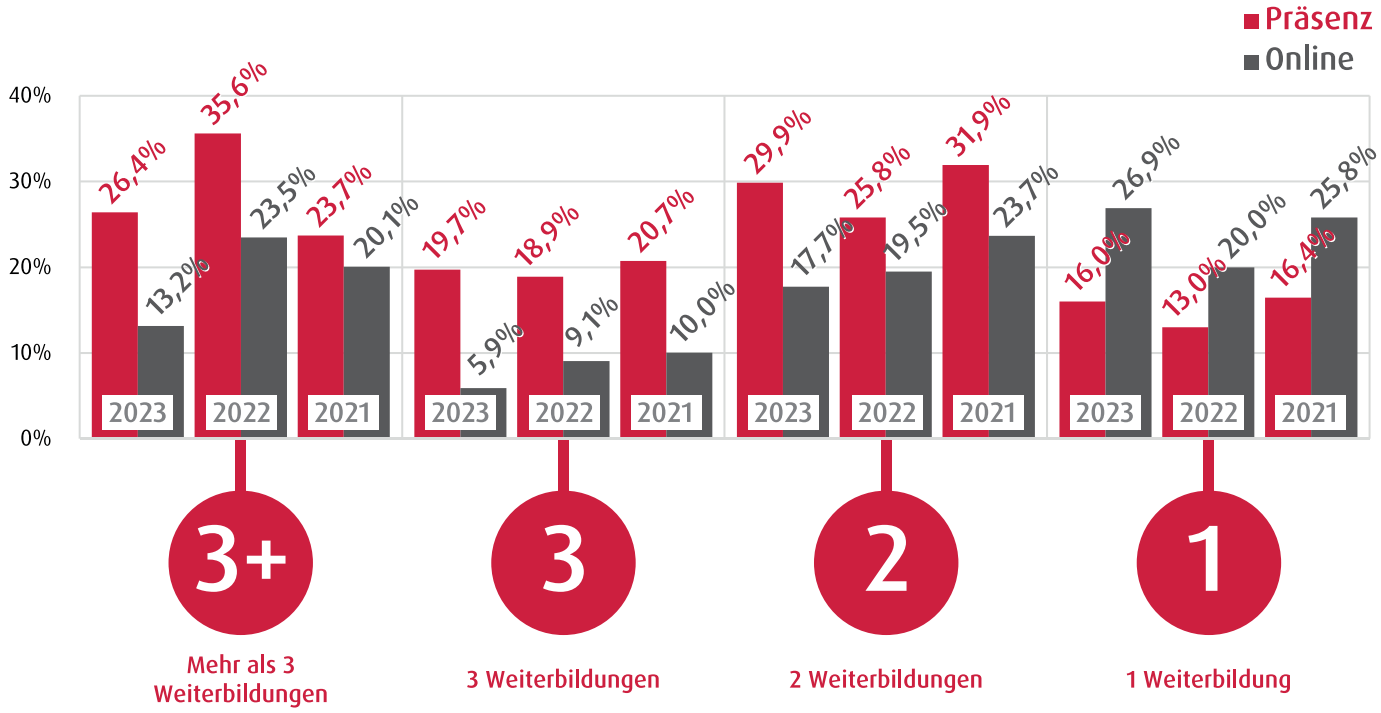


Geplante Weiterbildungsveranstaltungen; davon ONLINE – Nach Hierarchie

2.4.4 Gegenüberstellung Präsenz / Online

Präsenz-Weiterbildungen werden auch in Zukunft den Online-Varianten vorgezogen.

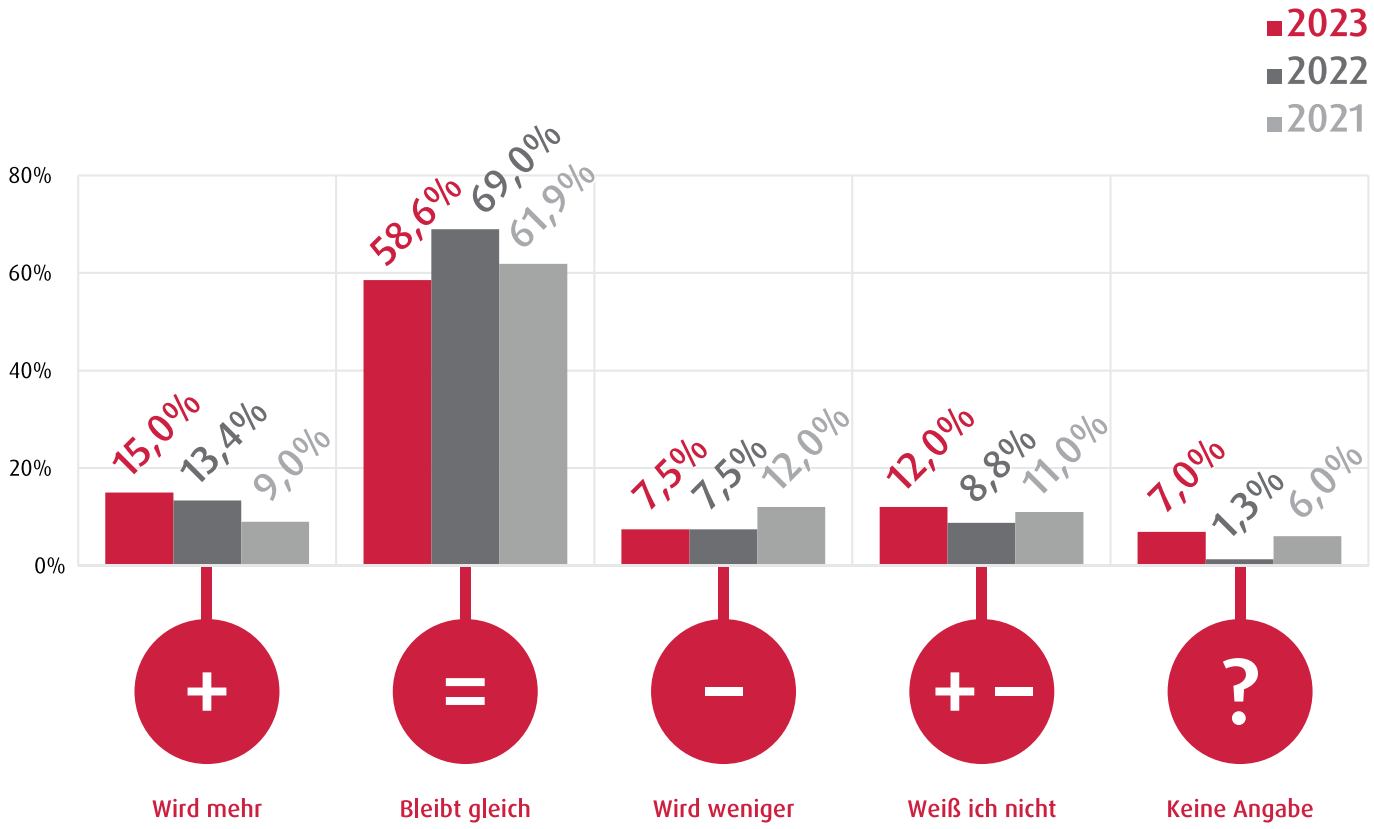
Diese Grafik gibt einen Überblick über die Verteilung der Art von Weiterbildungen der letzten 3 Jahre. Es zeigt sich deutlich, dass die Umfrageteilnehmer:innen sowohl in der Vergangenheit, als auch in naher Zukunft Präsenz-Veranstaltungen den Online-Varianten vorziehen. Nur bei Inanspruchnahme einer einzigen Weiterbildung ist der Trend umgekehrt. Hier liegt der Fokus deutlich auf Online-Weiterbildung.



Geplante Weiterbildungsveranstaltungen – Gegenüberstellung Präsenz / Online

2.5 Wie verändert sich Ihr persönliches Bildungsbudget im Jahr 2023 versus 2022?

2.5.1 Allgemein



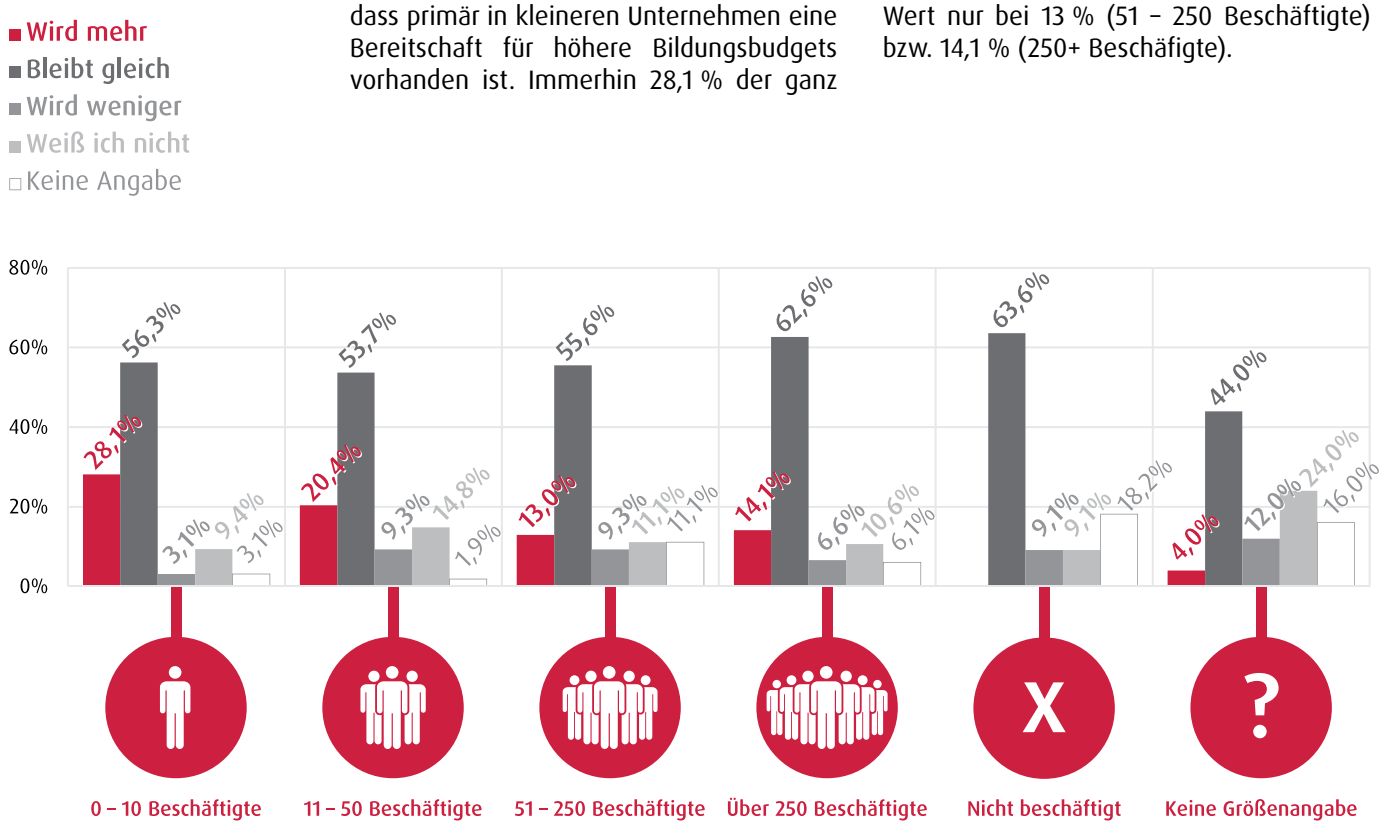
Veränderung des Bildungsbudgets – Allgemein

Wesentlich für den imh Weiterbildungsindex (WEBI) ist neben dem geplanten Zeitinvestment noch das Budget, das Unternehmen für Weiterbildung zur Verfügung stellen. Auch hier zeigt sich ein Rückgang, wenngleich er nicht ganz so ausgeprägt ist wie beim Zeitinvestment. In 73,6 % der Unternehmen bleibt das Budget gleich oder steigt; für sich genommen ist das ein guter Wert. Der Vergleich mit dem letzten Jahr zeigt jedoch einen signifikanten Rückgang um 8,8 Punkte (Wert für 2022: 82,4 %). Bezeichnend ist zudem, dass immerhin 19 % der Befragten angaben, darüber nichts zu wissen oder sie machten keine Angaben. Letztes Jahr waren das nur 10,1 %. Das deutet indirekt darauf hin, dass unter Umständen die Budgets sinken werden – auch wenn konkret sowohl heuer als auch letztes Jahr das nur 7,5 % genau so sagen.

Die Weiterbildungsbudgets der Unternehmen werden 2023 tendenziell wohl eher sinken, darauf lässt eine Gesamtbetrachtung der Werte schließen.

2.5.2 Nach Unternehmensgröße

Unabhängig von der Unternehmensgröße wird in den allermeisten Unternehmen (im Durchschnitt bei 57 % aller Unternehmen) mit einem gleich hohen Bildungsbudget gerechnet wie im Vorjahr. Interessant ist, dass primär in kleineren Unternehmen eine Bereitschaft für höhere Bildungsbudgets vorhanden ist. Immerhin 28,1 % der ganz kleinen Unternehmen (0 – 11 Beschäftigte) geben mehr Geld aus und auch 20,4 % der Unternehmen mit 11 bis 50 Beschäftigten planen mit steigendem Budget. Bei mittleren Unternehmen hingegen liegt dieser Wert nur bei 13 % (51 – 250 Beschäftigte) bzw. 14,1 % (250+ Beschäfigte).

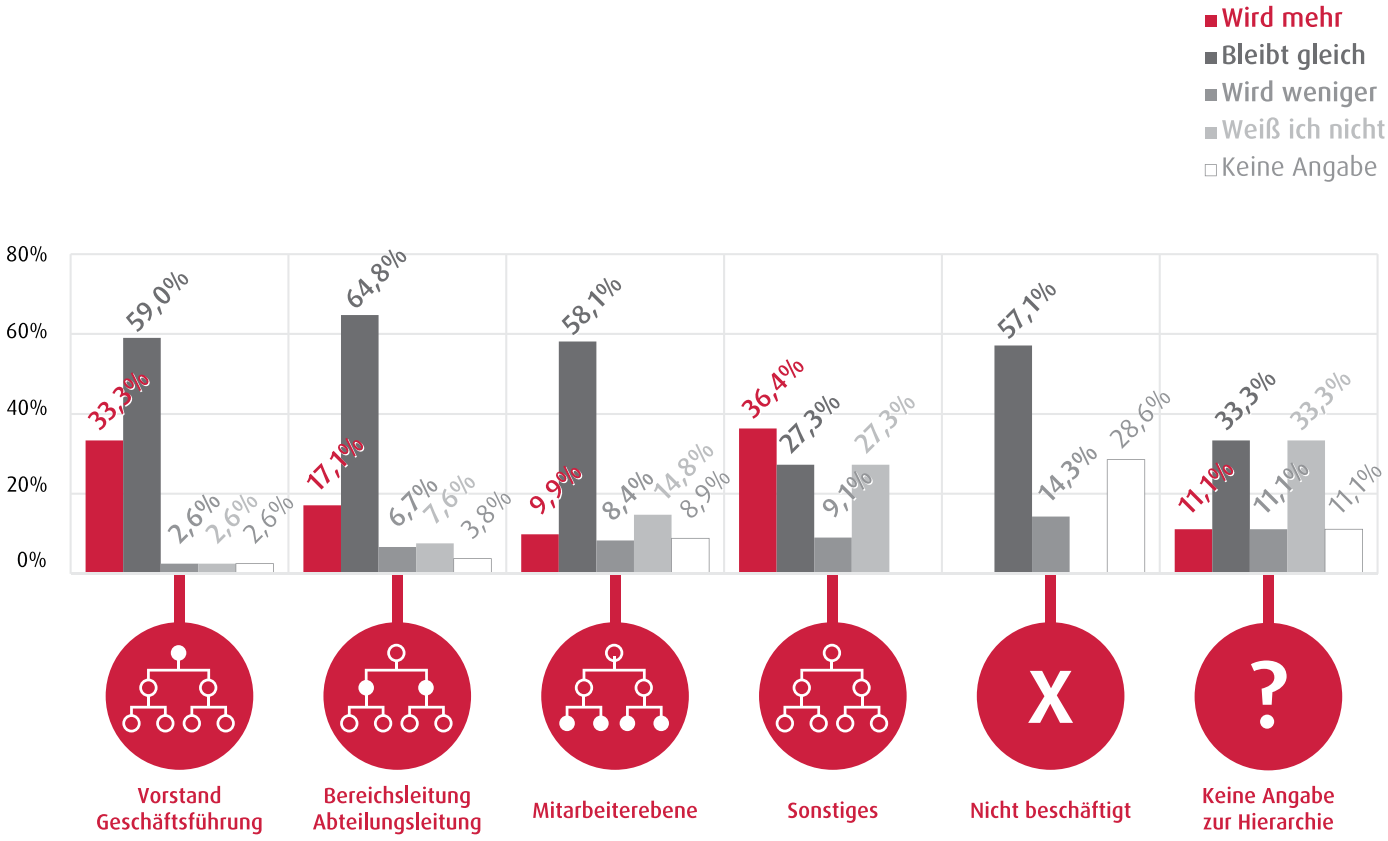


Veränderung des Bildungsbudgets – Nach Unternehmensgröße

2.5.3 Nach Hierarchie

Immerhin ein Drittel der Vorstände und Geschäftsführer:innen (33,3 %) planen für sich selbst mit einem höheren Bildungsbudget. Bereichsleitung und Abteilungsleitung kalkulieren zu 17,1 % mit mehr Geld, auf allen anderen Ebenen wird weniger eingeplant. Ganz generell gilt für alle Hierarchieebenen, dass überwiegend von einem gleichbleibendem Budget ausgegangen wird.

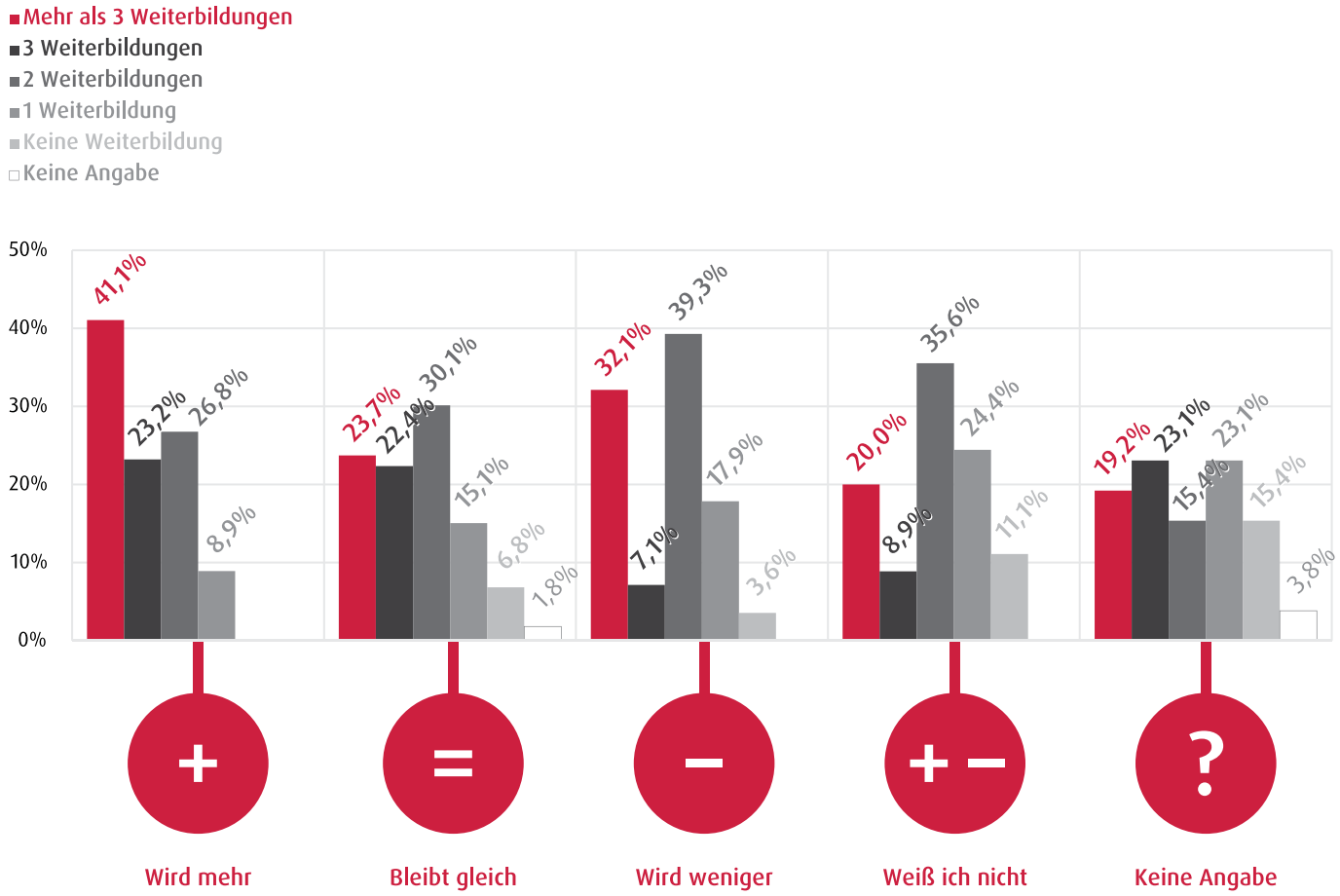
Bei Personen in höheren Positionen wird das Bildungsbudget steigen.



Veränderung des Bildungsbudgets – Nach Hierarchie

2.5.4 Im Vergleich mit der Anzahl der geplanten Weiterbildungen

Die Ergebnisse sind erwartbar: Steigt das Bildungsbudget, steigt auch die Anzahl der geplanten Weiterbildungen. Mehr Geld-Investment ist also gleichbedeutend mit mehr Zeit-Investment. Eine Verlagerung der Budgets zum Beispiel in Richtung Online (weniger Geld, dafür mehr Zeit für Online Schulungen) lässt sich aus den Daten nicht ablesen und ist offenbar nicht geplant.



Veränderung des Bildungsbudgets im Vergleich mit der Anzahl der geplanten Weiterbildungen

Wie verändert der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) das Berufsleben und den Arbeitsplatz? Die Zusatzfragen zielten heuer darauf ab, herauszufinden, inwieweit KI bereits am Arbeitsplatz und im Berufsleben integriert ist und welche Vorstellungen die Beschäftigten davon haben, wie sich ihr zukünftiger Arbeitsplatz und ihr Berufsleben dadurch verändern wird.
Schon 2018 haben wir im Rahmen der Befragung zum imh Weiterbildungsindex (WEBI) dieses Thema adressiert. Wir haben damals einen ersten Eindruck bekommen, was die Umfrage-Teilnehmer:innen von künstlicher Intelligenz und dem Einsatz von Robotern am Arbeitsplatz „in 10 Jahren" erwarten und wovor sie sich fürchten. Mit fünf Jahren Abstand haben wir in diesem Jahr dieselben Fragen erneut gestellt. Wir haben einerseits also nach dem aktuellen Stand von KI am Arbeitsplatz gefragt, andererseits stellten wir auch die Frage nach den Erwartungen für die kommenden 5 Jahre. Allerdings sind die befragten Personen und die Personen, die geantwortet haben, nicht automatisch genau dieselben Personen wie vor fünf Jahren, denn die Antworten waren und sind anonym. Die Basis für die Befragung ist zwar dieselbe (eine Stichprobe aus der imh Datenbank, die über 200.000 Namen umfasst), aber die Antwortenden sind andere.

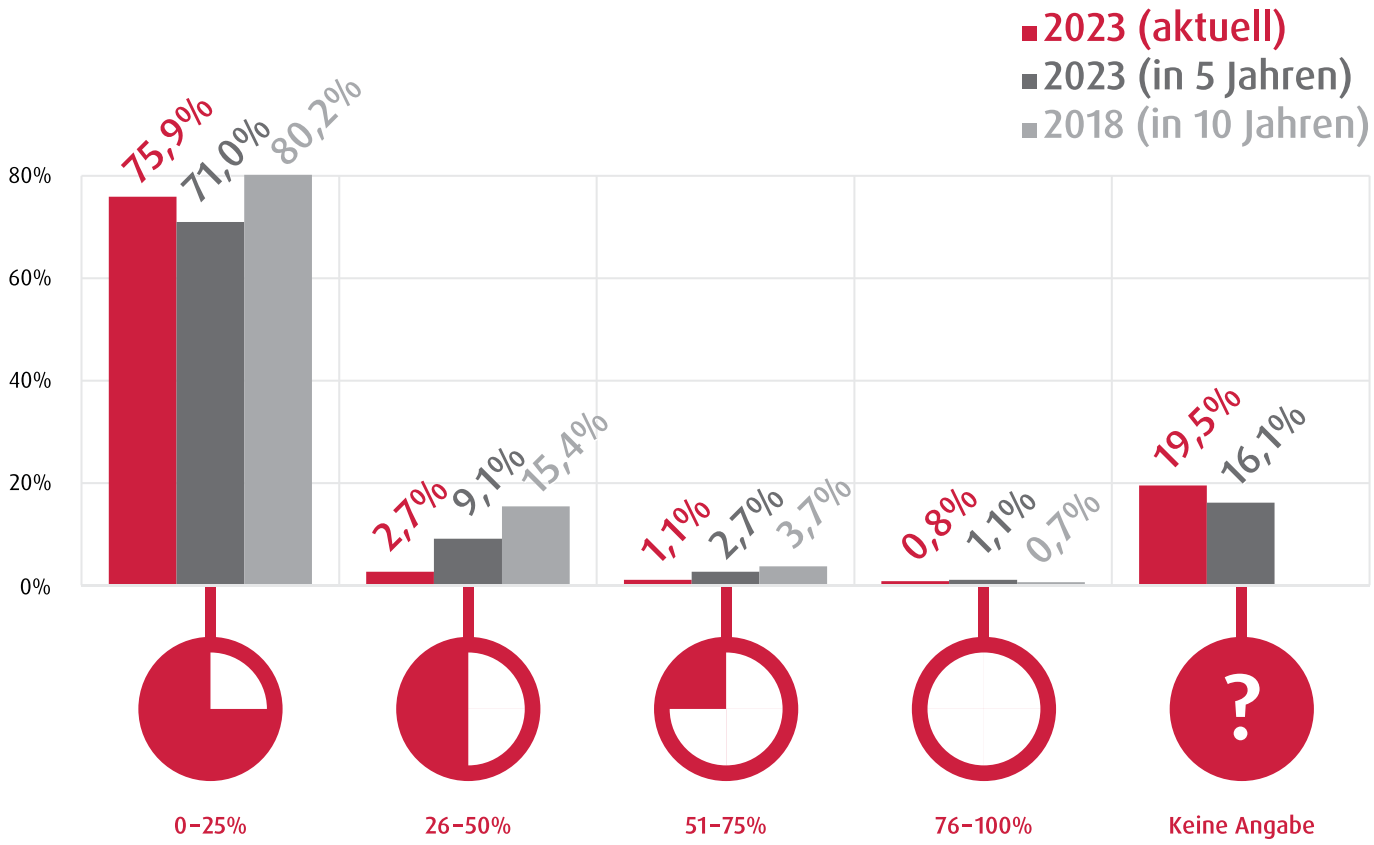
3.1 Zusatzfrage 1 & 2

> *Wie viel Prozent Ihrer beruflichen Tätigkeiten, die Sie vor 5 Jahren noch selbst gemacht haben, werden aktuell von einem Computer, Roboter oder einer KI übernommen?*

> *Wie viel Prozent Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI in 5 Jahren von Ihnen übernehmen?*

Frage aus 2018:
Wie viel Prozent Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI in 10 Jahren von Ihnen übernehmen?

Im Jahr 2018 rechneten 80,2 % der Befragten damit, dass binnen 10 Jahren ca 0 bis maximal 25 % der beruflichen Tätigkeit von KI, Robotern oder Computern übernommen werden wird. Schauen wir uns an, was heute, 5 Jahre später, die Aussage dazu ist: 2023 sagen 75,9 %, dass bereits jetzt 0 bis 25 % der Tätigkeit die KI erledigt (bzw. der Roboter oder Computer). Anders formuliert: Die Erwartungen aus dem Jahr 2018 an die Technologisierung decken sich in etwa mit der aktuellen Situation; der Unterschied ist 4,3 Prozentpunkte – allerdings schon nach 5 Jahren, und nicht erst nach 10 Jahren. Eine Entwicklung, für die im Jahr 2018 noch 10 Jahre veranschlagt wurde, ist bereits nach 5 Jahren mehr oder weniger Realität. Im Jahr 2018 sagten außerdem immerhin 15,4 %, dass „in 10 Jahren" (also im Jahr 2028) bis zu 50 % ihrer Tätigkeiten von Maschinen ausgeübt werden. Heuer, 2023, glauben hingegen nur 2,7 %, dass im Jahr 2028 bis zu 50 % ihrer Arbeit von einer KI (einem Roboter oder einem Computer) ausgeübt wird. Im Jahr 2018 war also die Erwartung der Befragten an das Jahr 2028 eine deutlich andere als im Jahr 2023. Dass „der Mensch im Arbeitsprozess" bis zum Jahr 2028 komplett durch KI ersetzt werden wird, das glauben weder die Beschäftigen heute (0,8 %) noch glaubten sie es vor 10 Jahren (0,7 %). Wir werden im Jahr 2028 eine weitere Befragung durchführen und dann sehen, inwieweit sich die Einschätzung von heute mit der tatsächlichen Entwicklung bis dahin deckt. Es bleibt spannend.



Einsatz von künstlicher Intelligenz in beruflichen Tätigkeiten

3.2 Zusatzfrage 3 & 4

Welche Tätigkeiten, die Sie vor 5 Jahren noch selbst gemacht haben, übernehmen aktuell ein Computer, Roboter oder eine KI bereits von Ihnen?

Welche Ihrer aktuellen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI in 5 Jahren von Ihnen übernehmen?

Frage aus 2018:
Welche Ihrer aktuellen Tätigkeiten werden ein Computer, Roboter oder eine KI in 10 Jahren von Ihnen übernehmen?

Um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag zu konkretisieren, wurden die Umfrage-Teilnehmer:innen aufgefordert, jene Tätigkeiten, die bereits jetzt von Computern oder Robotern mit Hilfe von KI übernommen wurden, sowie ihre Erwartungen, welche zukünftigen Tätigkeiten durch KI ersetzt werden könnten, zu nennen. Um die Ergebnisse zu verlgeichen, wurde bei der Analyse die Clustermethode angewandt, durch die Themenbereiche und Aufgabenfelder zu Überbegriffen zusammengefasst wurden. Unter die Rubrik „Sonstiges" fallen jene Nennungen, die sich keiner anderen Kategorie eindeutig zuordnen ließen.

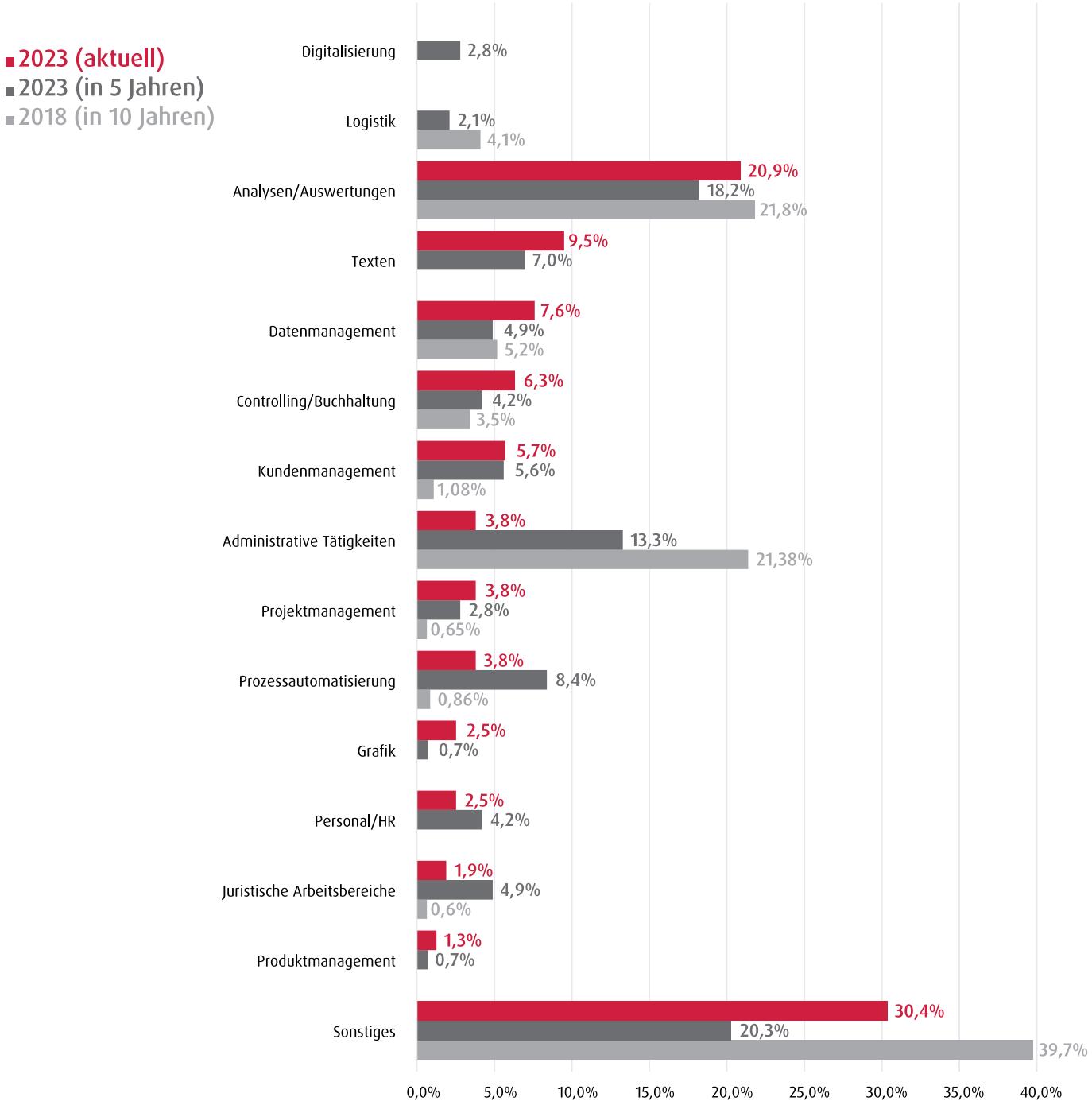
Da diese Fragestellung auch 2018 gestellt wurde, können die Antworten von damals ebenfalls zum Vergleich herangezogen werden. Bei der damaligen Auswertung wurden bereits Kategorien durch die Clustermethode gebildet, diese wurden im Zuge der diesjährigen Analyse in die neu festgelegten Rubriken eingebettet. Nur so können Aussagen getroffen werden, die Vergleiche und Annahmen über zukünftige Tendenzen zulassen.

„Analysen und Auswertungen" werden bis zum Jahr 2028 am ehesten von KI, Robotern oder Computern übernommen; das erwarten sich die Befragten heute, 2023 (20,9 %), und das haben sich auch schon die Befragten 2018 für das Jahr 2028 erwartet (21,8 %). Das ist mehr als jede fünfte Person und so wie 2018 ist das der höchste Wert einer Kategorie, wenn wir den Bereich „Sonstiges" beiseite lassen. Ein großer Unterschied zu 2018 findet sich in der Kategorie „Administrative Tätigkeiten". Hier gibt es eine dramatische Verschiebung in der Einschätzung. Waren 2018 noch 21,4 % der Meinung, dass bis zum Jahr 2028 „Maschinen" die administrativen Tätigkeiten übernehmen werden, so sind es 2023 nur 3,8 %, die das aktuell erleben – und nur 13,3 % die das für die kommenden 5 Jahre annehmen. Mit anderen Worten: Die Vorstellung im Jahr 2018 war, dass administrative Tätigkeiten wahrscheinlich zu den Tätigkeiten gehören werden, die am ehesten von „Maschinen" übernommen werden. Tatsächlich sehen jetzt, fünf Jahre später, nur sehr wenige Menschen diesen Effekt und sie glauben auch nicht mehr so stark daran, dass sich KI & Co hier durchsetzen werden.

Die Kategorie „Texten" ist erst bei dieser Auswertung gebildet worden, Nennungen wie beispielsweise Textanalyse, Texterstellung und Autokorrektur gab es im Jahr 2018 nicht. Mit einem Wert von knapp 10 % ist diese Kategorie hinter „Analysen/Auswertungen" der zweitgrößte Cluster nach derzeitigem Stand.

Wie sich die Erwartungen und tatsächlich eingetroffenen Veränderungen durch Künstliche Intelligenz überschneiden, wird eine weitere Erhebung im Jahr 2028 zeigen.

KI und Co wird zugetraut, Analysen und Auswertungen zu übernehmen, nicht aber administrative Tätigkeiten.

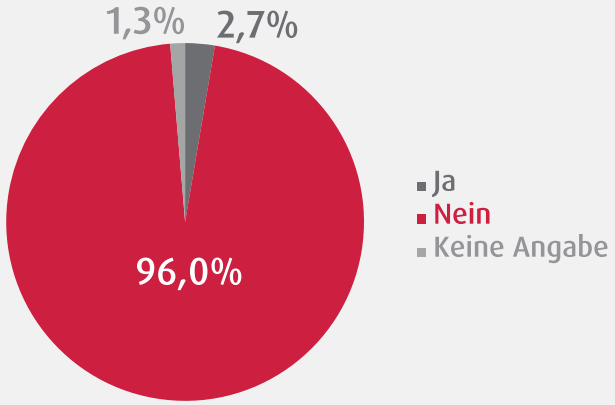


Berufliche Tätigkeiten, die durch KI, Computer oder Roboter übernommen werden

3.3 Zusatzfrage 5

Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeitswelt / in Ihrem Arbeitsumfeld durch Künstliche Intelligenz bedroht bzw. fürchten Sie, Ihren Arbeitsplatz an einen Computer, Roboter oder eine KI zu verlieren?

Wer fürchtet sich vor einem Arbeitsplatzverlust durch den Einsatz einer KI, durch Roboter oder Computer? Die Antwort lautet: niemand, bzw. fast niemand (weniger als 3 %). 96 % fühlen sich weder bedroht noch bangen sie um ihren Arbeitsplatz.
Nur 1,3 % wollten keine Angabe zu dieser Frage machen.



Bedrohung des Arbeitsplatzes durch Künstliche Intelligenz

3.4 Zusatzfrage 6

„Wie wichtig sind Ihnen folgende Faktoren bei Ihrer Arbeit?"

3.4.1 Allgemein

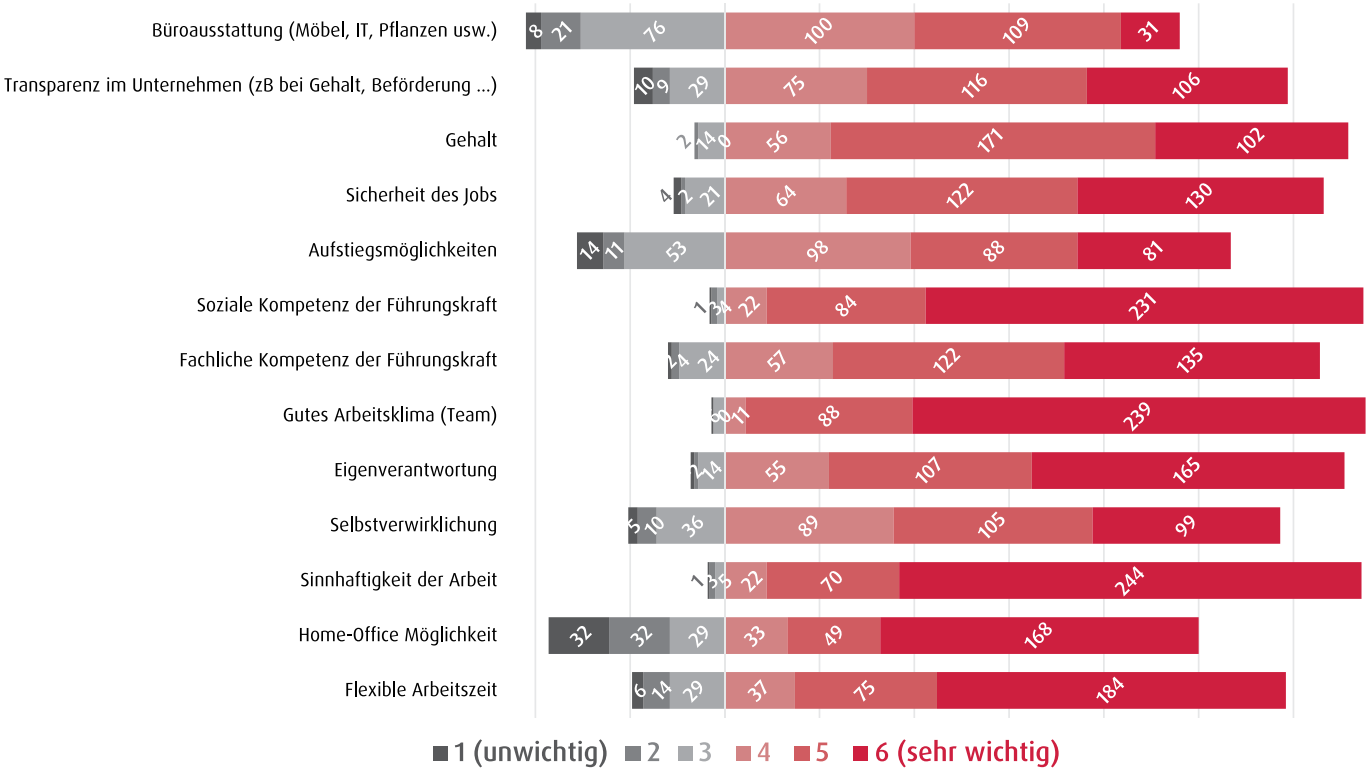
Die „Sinnhaftigkeit der Arbeit" ist wichtiger als Geld und Karriere.

Was ist den Menschen in und rund um Ihren Job wichtig? Kommen „Worklife Balance" und eine „sinnvolle Tätigkeit" vor „Gehaltserhöhung", ist „Home-Office" wirklich so entscheidend und stimmt es, dass nicht die Mitarbeitenden„die Firma" verlassen sondern die Führungskraft? Aus den Antworten auf die Frage „Wie wichtig sind Ihnen folgende Faktoren bei Ihrer Arbeit" lassen sich interessante Schlüsse ziehen. Die Befragten konnten den unten angeführten Faktoren einen Stellenwert von 1 (unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) zuordnen. Die Grafik zeigt diese Auswertung in absoluten Zahlen – da es ebenfalls die Möglichkeit gab, bei einzelnen Faktoren keine Aussage zu treffen, ist die Summe aller Nennungen pro Faktor nicht einheitlich. Im Diagramm ist der Nullpunkt zwischen der Auswahl 3 und 4 gesetzt. So wird auf den ersten Blick deutlich, welche Faktoren stärker und welche schwächer eingestuft werden: Je weiter nach rechts die Skala reicht, umso wichtiger ist der Faktor. Generell lässt sich sagen, dass alle vorgegebenen Faktoren eher „wichtig" sind, wirklich „unwichtig" ist keiner.

Auffallend ist: „Sinn" und „Soziales" schlagen „Geld" und „Karriere". Der wichtigste Faktor ist nach dieser Befragung die „Sinnhaftigkeit der Arbeit" mit einem Wert von 244. Das ist der Faktor mit der größten Bedeutung für die Zufriedenheit im und mit dem Job. Gleich danach kommt das „Gute Arbeitsklima", gefolgt von „Soziale Kompetenz der Führungskraft" – die sogar noch dazu etwas höher bewertet wird als die „Fachliche Kompetenz der Führungskraft". Auch „Eigenverantwortung" wird sehr geschätzt; gerne in Kombination mit einem guten „Gehalt" in einem „sicheren Job". Diese letztgenannten Faktoren sind ebenfalls sehr hoch bewertet, genau wie „Transparenz" (bezogen auf Gehälter, Beförderungen etc.). Zusammenfassend: Die Kombination aus eigenem persönlichen Wohlbefinden und einem stabilen, sicheren Umfeld ist also die Voraussetzung für ein gelungendes Arbeitsleben.

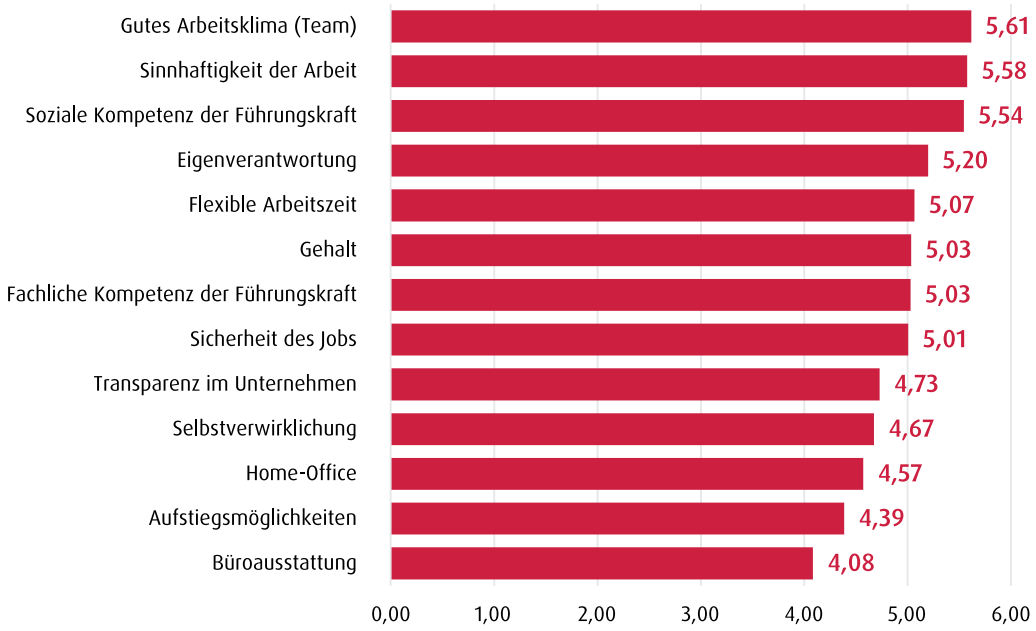
Interessant ist, dass „Flexible Arbeitszeiten" die „Home-Office Möglichkeit" schlagen. Viele Unternehmen tun sich mit Home-Office Vereinbarungen wohl eher schwer bzw. lassen sich Home-Office Möglichkeiten nicht überall problemlos in den Arbeitsalltag integrieren; da sind flexible Arbeitszeitmodelle offenbar durchaus eine Alternative.

Vergleichsweise „abgeschlagen" ist die Büroausstattung; dieser wird relativ wenig Bedeutung beigemessen. Schöne Möbel und Pflanzen sind weniger wichtig und von der IT wird wahrscheinlich nur erwartet, dass sie funktioniert. Auch „Aufstiegsmöglichkeiten" sind kein besonders wichtiger Faktor; mit Karriereversprechungen oder -aussichten sind offenbar nur Wenige zu locken.



Die wichtigsten Faktoren bei der Arbeit – Allgemein

Diese Grafik gibt Aufschluss darüber, dass ein gutes Arbeitsklima, die Sinnhaftigkeit der Arbeit und die soziale Kompetenz der Führungskraft die drei wichtigsten Faktoren für die Umfrageteilnehmer:innen sind. Mit den Faktoren „Eigenverantwortung" und „Flexible Arbeitszeiten" geben diese Top 5 die Vergleichsbasis für den Generationenvergleich vor. Trotzdem zeigt diese Grafik auch deutlich, dass alle Faktoren für die befragten Personen von sehr hoher Wichtigkeit sind. Mit einem Durchschnittswert von 4,08 liegt der Faktor „Büroausstattung" zwar auf dem letzten Platz, zeigt aber trotzdem einen sehr hohen Stellenwert. Ein interessanter Aspekt dieser Analyse liegt im Unterschied der Faktoren „Soziale Kompetenz der Führungskraft" und „Fachliche Kompetenz der Führungskraft". Sie unterscheiden sich mit einem Wert von 0,51 voneinander, was bereits eine Tendenz hinsichtlich der geforderten und gewünschten Führungsqualitäten zulässt.
Zusammengefasst lässt sich sagen, dass der Wert von Soft Skills jenen von Hard Facts übersteigen.



Die wichtigsten Faktoren bei der Arbeit – Vergleich der Mittelwerte

3.4.2 Nach Generationen

In diesem Jahr mussten die Befragten erstmals nicht ihr genaues Geburtsjahr bei der Erhebung der demografischen Daten angeben, sondern in welcher der vorgegebenen Jahreszahlenkategorien sie geboren sind.

Diese Kategorisierung entstammt dem Buch Generationen-Management (Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze) von Martin Klaffke, 2. Auflage aus dem Jahr 2021 und ermöglicht einen Generationenvergleich der einzelnen Faktoren.

Folgende Generationen unterliegen der Definition von Martin Klaffke:

- Nachkriegs-Generation (1946 – 1955)
- Baby Boomer (1956 – 1965)
- Generation X (1966 – 1980)
- Generation Y (1981 – 1995)
- Generation Z (1996 – 2010)

Die Generation vor 1946 wurde mit keinem Namen versehen, wird aber aufgrund von Antworten der Umfrageteilnehmer:innen trotzdem zum Vergleich herangezogen.

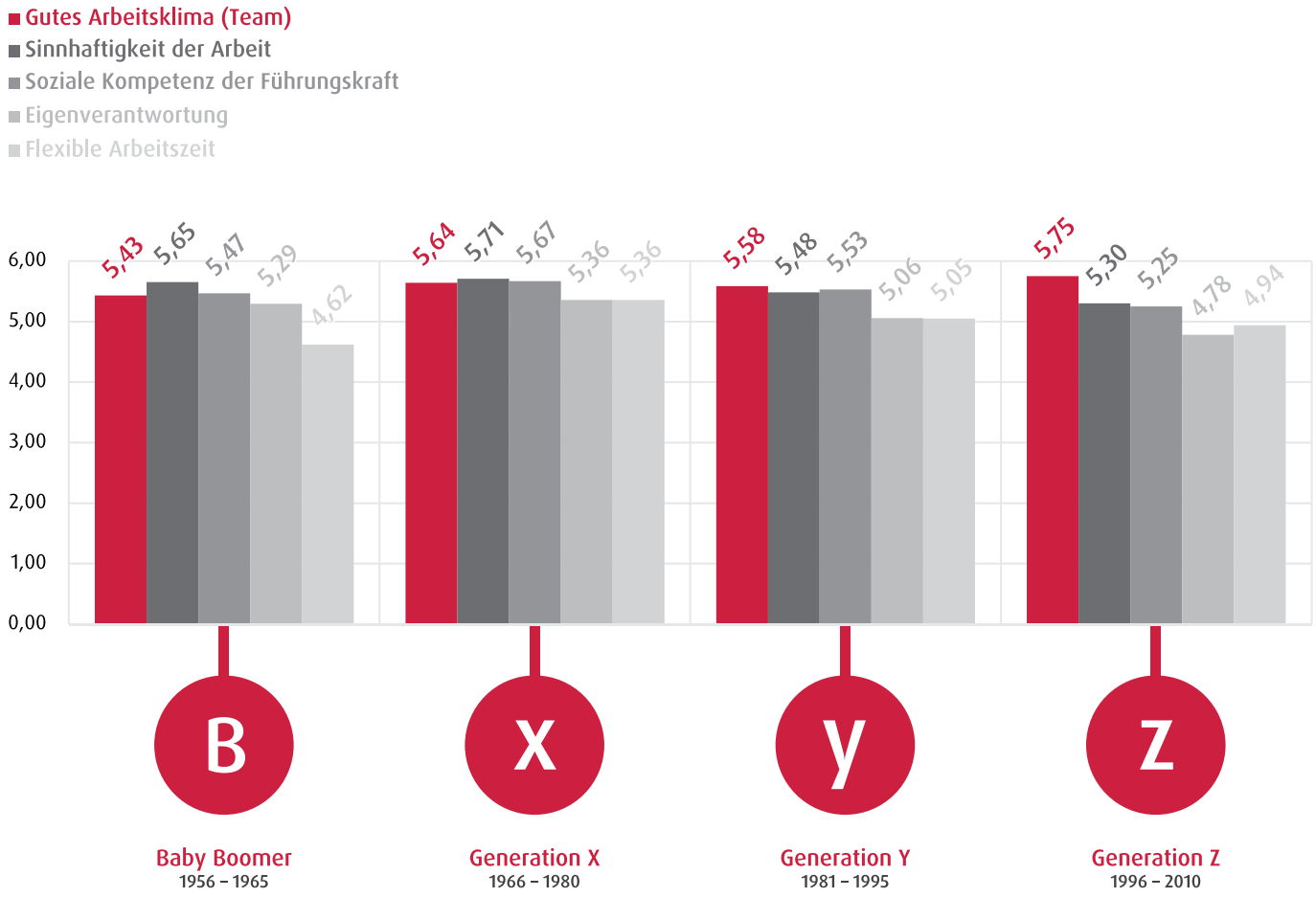
Die Generation ab 2010 wird bereits umgangssprachlich als Alpha bezeichnet, wurde allerdings von Martin Klaffke noch nicht literarisch festgehalten. Trotzdem wird auch diese Generation zur Analyse herangezogen.

Vergleicht man die einzelnen Generationen hinsichtlich der Faktoren, denen die zugehörigen Personen die größte Wichtigkeit zuordnen, so werden in weiterer Folge aufgrund fehlender Stichprobengrößen nur die Generationen Baby Boomer (1956 – 1965), Generation X (1966 – 1980), Generation Y (1981 – 1995) und Generation Z (1996 – 2010) herangezogen. Um die folgenden Grafiken besser analysieren zu können, wurden in einem ersten Schritt Durschnittswerte der Anzahl der Antworten pro Wichtigkeitsstufe der Kategorien gebildet, ohne auf die einzelnen Generationen einzugehen. In weiterer Folge wurden diese Mittelwerte auf die Generationen aufgebrochen.

Bei zukünftigen Umfragen wird bei der Stichprobenerhebung eine homogenere Verteilung der Generationen angestrebt, um in weiterer Folge eindeutigere Aussagen treffen zu können. Trotzdem bieten die vorliegenden Zahlen bereits in diesem Jahr eine gute Basis, um erste Tendenzen, Vergleiche und Unterschiede in und unter den Generationen feststellen zu können.

Je jünger die Personen, umso geringer der Stellenwert bei „Eigenverantwortung" und „Sinnhaftigkeit der Arbeit".

Beim Vergleich der Top 5 Faktoren innerhalb der Generationen Baby Boomer (1956 – 1965), Generation X (1966 – 1980), Generation Y (1981 – 1995) und Generation Z (1996 – 2010) fallen dennoch Unterschiede bei der Gewichtung auf. Der Faktor „Gutes Arbeitsklima" ist mit einem Mittelwert von 5,75 in der Generation Z am höchsten gewichtet und mit einem Mittelwert von 5,43 bei den Baby Boomern am geringsten. Ebenso legt diese Generation am wenigsten Wert auf flexible Arbeitszeiten. Ein interessantes Ergebnis zeigt sich beim Faktor „Eigenverantwortung" – je jünger die Personen werden, umso geringer wird der Stellenwert dieses Faktors. Ebenso liegt diese Entwicklung bei der Sinnhaftigkeit der Arbeit vor. Der Unterschied von 0,07 und 0,06 dieser beiden Faktoren zwischen den Generationen Baby Boomer und Generation X ist so gering, dass diese Aussage dennoch getroffen werden kann. Soziale Kompetenz ihrer Führungskraft ist der Generation X am wichtigsten, ist aber dennoch der Faktor mit der größten Homogenität unter den Generationen.



Die wichtigsten Faktoren bei der Arbeit – Nach Generationen

Welchen Stellenwert hat berufliche Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?

Allgemein

Antworten	2023	2022	2021
Sehr wichtig	43,20%	50,00%	45,51%
Wichtig	40,80%	38,03%	44,19%
Weniger wichtig	12,80%	10,37%	8,64%
Unwichtig	1,33%	1,06%	1,33%
Ich bin in keinem Unternehmen beschäftigt	1,87%	0,00%	0,00%
Keine Angabe	0,00%	0,53%	0,33%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%
	n=375	n=376	n=301

Nach Unternehmensgröße

Antworten	0 – 10 Beschäftigte	11 – 50 Beschäftigte	51 – 250 Beschäftigte	Über 250 Beschäftigte	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamtergebnis
Sehr wichtig	56,25%	31,48%	46,30%	41,71%	36,36%	60,00%	1,87%
Wichtig	25,00%	48,15%	33,33%	46,23%	18,18%	28,00%	43,20%
Weniger wichtig	9,38%	20,37%	16,67%	11,06%	0,00%	12,00%	1,33%
Unwichtig	3,13%	0,00%	3,70%	1,01%	0,00%	0,00%	12,80%
In keinem Unternehmen beschäftigt	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	45,45%	0,00%	40,80%
Keine Angabe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,0%

n=375

Nach Hierarchie

Antworten	Vorstand/ Geschäftsführung	Bereichsleitung/Abteilungsleitung	Mitarbeiterebene	Sonstiges	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamtergebnis
Sehr wichtig	69,23%	47,62%	34,31%	54,55%	42,86%	66,67%	43,20%
Wichtig	28,21%	42,86%	45,10%	27,27%	0,00%	22,22%	40,80%
Weniger wichtig	0,00%	9,52%	18,14%	9,09%	0,00%	0,00%	12,80%
Unwichtig	0,00%	0,00%	2,45%	0,00%	0,00%	0,00%	1,33%
In keinem Unternehmen beschäftigt	2,56%	0,00%	0,00%	9,09%	57,14%	11,11%	1,87%
Keine Angabe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=375

Wie viele Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie 2022 zu besuchen?

Allgemein

Antworten	2023	2022	2021
Mehr als 3 Weiterbildungen	26,40%	35,64%	23,68%
3 Weiterbildungen	19,73%	18,88%	20,72%
2 Weiterbildungen	29,87%	25,80%	31,91%
1 Weiterbildung	16,00%	13,03%	16,45%
Keine Weiterbildungen	6,67%	5,05%	1,97%
Keine Angabe	1,33%	1,60%	5,26%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%
	n=375	n=376	n=304

Nach Unternehmensgröße

Antworten	0 – 10 Beschäftigte	11 – 50 Beschäftigte	51 – 250 Beschäftigte	Über 250 Beschäftigte	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamt-ergebnis
Mehr als 3 Weiterbildungen	50,00%	18,52%	24,07%	24,12%	27,27%	36,00%	26,40%
3 Weiterbildungen	15,63%	16,67%	16,67%	22,11%	36,36%	12,00%	19,73%
2 Weiterbildungen	9,38%	31,48%	42,59%	30,65%	18,18%	24,00%	29,87%
1 Weiterbildung	15,63%	20,37%	11,11%	15,58%	9,09%	24,00%	16,00%
Keine Weiterbildungen	9,38%	11,11%	5,56%	5,53%	9,09%	4,00%	6,67%
Keine Angabe	0,00%	1,85%	0,00%	2,01%	0,00%	0,00%	1,33%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=375

Nach Hierarchie

Antworten	Vorstand/ Geschäfts-führung	Bereichslei-tung/Abtei-lungsleitung	Mitarbeiter-ebene	Sonstiges	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamter-gebnis
Mehr als 3 Weiterbildungen	48,72%	35,24%	15,20%	45,45%	42,86%	44,44%	26,40%
3 Weiterbildungen	23,08%	22,86%	19,12%	18,18%	0,00%	0,00%	19,73%
2 Weiterbildungen	25,64%	24,76%	33,82%	18,18%	14,29%	44,44%	29,87%
1 Weiterbildung	2,56%	15,24%	20,10%	9,09%	14,29%	0,00%	16,00%
Keine Weiterbildungen	0,00%	1,90%	9,80%	9,09%	14,29%	11,11%	6,67%
Keine Angabe	0,00%	0,00%	1,96%	0,00%	14,29%	0,00%	1,33%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=375

Wie viele dieser Weiterbildungsveranstaltungen planen Sie ONLINE zu besuchen?

Allgemein

Antworten	2023	2022	2021
Mehr als 3 Online-Weiterbildungen	13,17%	23,47%	20,07%
3 Online-Weiterbildungen	5,91%	9,07%	10,04%
2 Online-Weiterbildungen	17,74%	19,50%	23,66%
1 Online-Weiterbildung	26,88%	20,00%	25,81%
Keine Online-Weiterbildungen	29,30%	20,30%	12,54%
Keine Angabe	6,99%	7,70%	7,89%
Gesamtergebnis	100,00%	100,04%	100,00%
	n=375	n=376	n=304

Nach Unternehmensgröße

Antworten	0 – 10 Beschäftigte	11 – 50 Beschäftigte	51 – 250 Beschäftigte	Über 250 Beschäftigte	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamt-ergebnis
Mehr als 3 Online-Weiterbildungen	31,25%	9,43%	7,41%	13,64%	0,00%	12,50%	13,17%
3 Online-Weiterbildungen	0,00%	3,77%	7,41%	5,05%	0,00%	25,00%	5,91%
2 Online-Weiterbildungen	12,50%	16,98%	25,93%	16,16%	18,18%	20,83%	17,74%
1 Online-Weiterbildung	31,25%	32,08%	18,52%	28,79%	27,27%	12,50%	26,88%
Keine Online-Weiterbildungen	25,00%	32,08%	35,19%	27,27%	54,55%	20,83%	29,30%
Keine Angabe	0,00%	5,66%	5,56%	9,09%	0,00%	8,33%	6,99%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=372

Nach Hierarchie

Antworten	Vorstand/ Geschäfts-führung	Bereichslei-tung/Abtei-lungsleitung	Mitarbeiter-ebene	Sonstiges	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamter-gebnis
Mehr als 3 Online-Weiterbildungen	26,32%	10,58%	10,29%	45,45%	0,00%	25,00%	13,17%
3 Online-Weiterbil-dungen	0,00%	7,69%	6,86%	0,00%	0,00%	0,00%	5,91%
2 Online-Weiterbil-dungen	28,95%	22,12%	14,71%	9,09%	14,29%	0,00%	17,74%
1 Online-Weiterbil-dung	28,95%	27,88%	25,49%	36,36%	14,29%	37,50%	26,88%
Keine Online-Weiter-bildungen	15,79%	25,96%	33,82%	9,09%	57,14%	25,00%	29,30%
Keine Angabe	0,00%	5,77%	8,82%	0,00%	14,29%	12,50%	6,99%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=372

Wie verändert sich Ihr persönliches Bildungsbudget im Jahr 2023 versus 2022?

Allgemein

Antworten	2023	2022	2021
Wird mehr	14,97%	13,37%	9,03%
Bleibt gleich	58,56%	68,98%	61,87%
Wird weniger	7,49%	7,49%	12,04%
Weiß ich nicht	12,03%	8,82%	11,04%
Keine Angabe	6,95%	1,34%	6,02%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%
	n=374	n=374	n=299

Nach Unternehmensgröße

Antworten	0 – 10 Beschäftigte	11 – 50 Beschäftigte	51 – 250 Beschäftigte	Über 250 Beschäftigte	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamt-ergebnis
Wird mehr	28,13%	20,37%	12,96%	14,14%	0,00%	4,00%	14,97%
Bleibt gleich	56,25%	53,70%	55,56%	62,63%	63,64%	44,00%	58,56%
Wird weniger	3,13%	9,26%	9,26%	6,57%	9,09%	12,00%	7,49%
Weiß ich nicht	9,38%	14,81%	11,11%	10,61%	9,09%	24,00%	12,03%
Keine Angabe	3,13%	1,85%	11,11%	6,06%	18,18%	16,00%	6,95%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=374

Nach Hierarchie

Antworten	Vorstand/ Geschäfts-führung	Bereichslei-tung/Abtei-lungsleitung	Mitarbeiter-ebene	Sonstiges	Nicht beschäftigt	Keine Angabe	Gesamter-gebnis
Wird mehr	33,33%	17,14%	9,85%	36,36%	0,00%	11,11%	14,97%
Bleibt gleich	58,97%	64,76%	58,13%	27,27%	57,14%	33,33%	58,56%
Wird weniger	2,56%	6,67%	8,37%	9,09%	14,29%	11,11%	7,49%
Weiß ich nicht	2,56%	7,62%	14,78%	27,27%	0,00%	33,33%	12,03%
Keine Angabe	2,56%	3,81%	8,87%	0,00%	28,57%	11,11%	6,95%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

n=374

Wie viel Prozent Ihrer beruflichen Tätigkeiten werden aktuell bzw. in Zukunft von einem Computer, Roboter oder einer KI übernommen?

Antworten	2023 (aktueller Stand)	2023 (in 5 Jahren)	2018 (in 10 Jahren)
0–25%	75,94%	70,97%	80,22%
26–50%	2,67%	9,14%	15,43%
51–75%	1,07%	2,69%	3,70%
76–100%	0,80%	1,08%	0,65%
Keine Angabe	19,52%	16,13%	0,00%
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%
	n=374	n=372	n=304

Welche Ihrer aktuellen Tätigkeiten übernimmt ein Computer, Roboter oder eine KI bereits von Ihnen bzw. wird ein Computer, Roboter oder eine KI von Ihnen übernehmen?

Antworten	2023 (aktueller Stand)	2023 (in 5 Jahren)	2018 (in 10 Jahren)
Produktmanagement	1,27%	0,70%	0,00%
Juristische Arbeitsbereiche	1,90%	4,90%	0,65%
Personal/HR	2,53%	4,20%	0,00%
Grafik	2,53%	0,70%	0,00%
Prozessautomatisierung	3,80%	8,39%	0,86%
Projektmanagement	3,80%	2,80%	0,65%
Administrative Tätigkeiten	3,80%	13,29%	21,38%
Kundenmanagement	5,70%	5,59%	1,08%
Controlling/Buchhaltung	6,33%	4,20%	3,46%
Datenmanagement	7,59%	4,90%	5,18%
Texten	9,49%	6,99%	0,00%
Analysen/Auswertungen	20,89%	18,18%	21,81%
Logistik	0,00%	2,10%	4,10%
Digitalisierung	0,00%	2,80%	0,00%
Sonstiges	30,38%	20,28%	39,74%

Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeitswelt / in Ihrem Arbeitsumfeld durch Künstliche Intelligenz bedroht bzw. fürchten Sie, Ihren Arbeitsplatz an einen Computer, Roboter oder eine KI zu verlieren?

Allgemein

Antworten	
Ja	2,67%
Nein	96,00%
Keine Angabe	1,33%
Gesamtergebnis	100,00%

n=375

Wie wichtig sind Ihnen folgende Faktoren bei Ihrer Arbeit?

Mittelwerte

Antworten	Gesamt	Baby Boomer (1956 – 1965)	Generation X (1966 – 1980)	Generation Y (1981 – 1995)	Generation Z (1996 – 2010)
Gutes Arbeitsklima (Team)	5,61	5,43	5,64	5,58	5,75
Sinnhaftigkeit der Arbeit	5,58	5,65	5,71	5,48	5,30
soziale Kompetenz der Führungskraft	5,54	5,47	5,67	5,53	5,25
Eigenverantwortung	5,20	5,29	5,36	5,06	4,78
Flexible Arbeitszeit	5,07	4,62	5,36	5,05	4,94
Gehalt	5,03	5,03	5,07	5,03	5,00
fachliche Kompetenz der Führungskraft	5,03	4,89	5,03	5,08	5,00
Sicherheit des Jobs	5,01	4,75	5,11	5,02	5,00
Transparenz im Unternehmen	4,73	4,68	4,74	4,67	4,85
Selbstverwirklichung	4,67	4,29	4,68	4,81	4,82
Home Office	4,57	3,97	4,82	4,60	4,42
Aufstiegsmöglichkeiten	4,39	3,87	4,37	4,46	4,88
Büroausstattung	4,08	3,89	4,25	3,97	4,18

Demografische Daten

Geschlecht

Antworten	
Männlich	44%
Weiblich	55%
Divers	0%
Keine Angabe	1%
Gesamtergebnis	100%

n=372

Alter

Antworten	
1922 – 1945	0,8%
Nachkriegs-Generation (1946 – 1955)	1,1%
Baby Boomer (1956 – 1965)	17,6%
Generation X (1966 – 1980)	39,0%
Generation Y (1981 – 1995)	31,8%
Generation Z (1996 – 2010)	8,8%
Generation Alpha (ab 2010)	0,3%
Keine Angabe	0,5%
Gesamtergebnis	100,00%

n=374

Derzeitige Ausbildungs-/Arbeitssituation

Antworten	
Ich bin geringfügig- bzw. teilzeitbeschäftigt	13%
Ich bin Vollzeit erwerbstätig	75%
Ich befinde mich in Ausbildung und bin geringfügig- bzw. teilzeitbeschäftigt	4%
Ich befinde mich in Ausbildung und bin nicht erwerbstätig	1%
Ich befinde mich in Ausbildung und bin vollzeitbeschäftigt	4%
Ich befinde mich weder in Ausbildung noch bin ich erwerbstätig	1%
Ich bin pensioniert	1%
Keine Angabe	1%
Gesamtergebnis	100%

n=372

Position

Antworten	
Bereichsleitung/Abteilungsleitung	28%
Ich bin in keinem Unternehmen beschäftigt	2%
Keine Angabe	1%
Mitarbeiterebene	55%
Sonstiges	3%
Vorstand/Geschäftsführung	11%
Gesamtergebnis	100%

n=369

Bundesland

Antworten	
Burgenland	2%
Kärnten	2%
Keine Angabe	1%
Niederösterreich	15%
Oberösterreich	9%
Salzburg	4%
Steiermark	11%
Tirol	3%
Vorarlberg	2%
Wien	48%
Ich bin in keinem Unternehmen beschäftigt	1%
Gesamtergebnis	100%

n=365

Branche

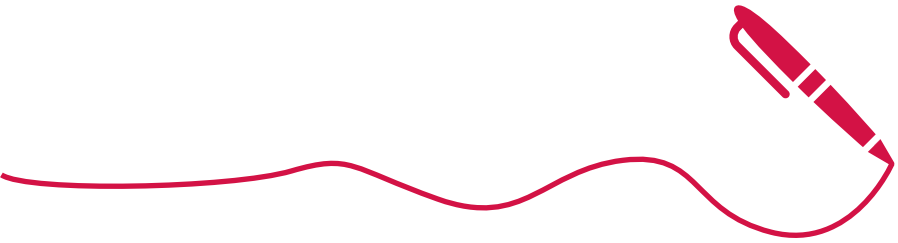
Antworten	
Bank und Versicherung	17%
Bauwesen	3%
Dienstleistung/Beratung	19%
Energie	5%
Gesundheitswesen	14%
Gewerbe und Handwerk	1%
Handel	5%
Immobilienwirtschaft	3%
Industrie	7%
Keine Angabe	1%
Öffentlicher Bereich	10%
Sonstiges	12%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	1%
Transport und Verkehr	2%
Ich bin in keinem Unternehmen beschäftigt	1%
Gesamtergebnis	100%

n=348

Unternehmensgröße

Antworten	
0 – 10 Beschäftigte	9%
11 – 50 Beschäftigte	15%
51 – 250 Beschäftigte	15%
Über 250 Beschäftigte	56%
Ich bin in keinem Unternehmen beschäftigt	3%
Keine Angabe	2%
Gesamtergebnis	100%

n=356

imh

KONFERENZEN
SEMINARE
Wissen, das bewegt