



Grüne Jobs und Bildung in Deutschland, Polen, Rumänien und Ungarn – Welches Wissen und welche Fähigkeiten sind notwendig und erwünscht für potenzielle Beschäftigte?

Auswertung der Fragebögen von vier Europäischen Ländern

Vorgelegt von:

Umweltbüro für Berlin-Brandenburg e.V.

SRH Hochschule Berlin

Polip Ifjúsági Eggesület, Szekszárd, Hungary

Mineral Energy Economy Research Institute Polish Academy of Sciences, Krakow, Poland

Universitatea din Oradea, Romania

Aktuelle Version, November 2018

Entwickelt und finanziert im Rahmen des ERASMUS+-Projekts der Europäischen Union: „Europäisches Bildungskonzept im Umwelt-, Natur- und Klimaschutz zur Sicherung einer grenzüberschreitenden nachhaltigen Entwicklung - EUBILD UNAKLIM“



Impressum

Autoren:

Susanne Rahner ¹, Ilona Winter ¹, Ulf Angermann¹, Michael Hartmann ², Frank Wittig ², Aleksandra Kasztelewicz ³, Barbara Tomaszewska ³, Leszek Pajak ³, Marta Mraz ⁴, and Stelian Nistor ⁵

¹: ubb e.V., Ueckermünder Straße 3, 10439 Berlin, Germany

²: SRH Hochschule Berlin, Ernst-Reuter Platz 10, 10587 Berlin, Germany

³: MEERI PAS, Józefa Wybickiego 7A, 31-261 Kraków, Poland

⁴: Polip, Obsitos utca 1, 7100 Szekszárd, Hungary

⁵: University of Oradea, Universitatii Str. 1, 410087 Oradea, Romania

Abschlussdatum:

August 2018



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Das Dokument wurde für die Europäische Kommission erstellt, es widerspiegelt die Sicht der Autoren. Die Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung der enthaltenen Informationen.

Gliederung

1	Vorwort	1
2	Fragebogen	1
3	Auswertung Fragebogen Arbeitgeber	1
3.1	Auswertetechniken	2
3.2	Visualisierung.....	2
4	Ergebnisse.....	2
4.1	Statistische Maßzahlen	2
4.2	Auswertung nach Ländern	2
Frage 1	Welche Art Institut sind Sie	2
Frage 2	Mitarbeiterzahlen	3
Frage 3	Jahresumsatz.....	4
Frage 4	Tätig in folgenden Sektoren	4
Frage 5	Wie lange auf dem Markt.....	7
Frage 6	Die Frage zur Vernetzung.....	7
Frage 7	Wo die Unternehmen vernetzt sind.....	8
Frage 8	Wie rekrutieren Sie Ihr Personal? - Fragen zur Personalakquise- Strategie	9
Frage 9	Weitere Strategien zur Personalanwerbung.....	13
Frage 10	Welche weiteren Personalstrategien nutzen Sie?.....	13
Frage 11	Welche Abschlüsse sind Ihnen wichtig als Arbeitgeber?	14
Frage 12	Wie wichtig sind folgende formale Abschlüsse?	22
Frage 13	Akzeptieren Sie auch nicht-formales Training?	26
Frage 14	Welches Nicht-formale Training akzeptieren Sie?	27
Frage 15	Welche Rolle spielen Umwelt-Klima-und Naturschutz?.....	28
Frage 16	Wie wichtig ist sektorenübergreifendes Wissen?.....	28
Frage 17	Welche sektorenübergreifenden Themen finden Sie wichtig?.....	29
Frage 18	Kennen Sie noch weitere sektorenübergreifende Wissensgebiete ?.....	41
Frage 19	Welche weiteren Sektorenübergreifende Wissensgebiete sind Ihnen noch wichtig?	42
Frage 20	Welche Gesetze brauchen Sie in Ihrer Arbeit?.....	42
Frage 21	Erwarten Sie einen steigenden Bedarf an Mitarbeitern mit „grünen“ Kenntnissen?	46
Frage 22	Welche Gründe sind wichtig für einen Anstieg an „grünen“ Jobs?.....	47
Frage 23	Kennen Sie weitere anerkannte Weiterbildungen im UNAKLIM?	50
Frage 24	Folgende Weiterbildungen sind zusätzlich bekannt	51
Frage 25	Gibt es die Notwendigkeit für weitere UNAKLIM-Qualifizierungen?	52

4.3	Auswertung nach Organisationsarten	54
Frage 2	Mitarbeiterzahlen	54
Frage 3	Jahresumsatz.....	55
Frage 4	Tätig in folgenden Sektoren	56
Frage 5	Wie lange sind Sie schon auf dem Markt?	56
Frage 6	Die Frage zur Vernetzung.....	57
Frage 7	Wo die Institutionen vernetzt sind	58
Frage 8	Wie rekrutieren Sie Ihr Personal? - Fragen zur Personalakquise- Strategie	59
Frage 9	Weitere Strategien zur Personalanwerbung.....	63
Frage 10	Welche weiteren Personalstrategien nutzen Sie?.....	63
Frage 11	Welche Abschlüsse sind Ihnen wichtig als Arbeitgeber?	63
Frage 12	Wie wichtig sind folgende formale Abschlüsse?	70
Frage 13	Akzeptieren Sie auch nicht-formales Training?	74
Frage 14	Welches Nicht-formale Training akzeptieren Sie?	74
Frage 15	Welche Rolle spielen Umwelt-Klima-und Naturschutz?.....	76
Frage 16	Wie wichtig sind Querschnittskennnisse?	77
Frage 17	Welche sektorenübergreifenden Themen finden Sie wichtig?.....	77
Frage 18	Sind noch andere Querschnittskennnisse und –fähigkeiten wichtig?	85
Frage 19	Welche anderen Querschnittskennnisse sind für Sie wichtig?	85
Frage 20	Gibt es Gesetze, Richtlinien, Normen, die in Ihrer Branche wichtig sind?	86
Frage 21	Erwarten Sie für die Zukunft einen steigenden Bedarf an „grünen“ Jobs?.....	90
Frage 22	Welche Gründe sind wichtig für einen Anstieg an „grünen“ Jobs?.....	91
Frage 23	Sind Ihnen anerkannte Weiterbildungsangebote im UM-NAT-KLIM bekannt?	94
Frage 24	Welche weiteren Weiterbildungsangebote im Bereich UM-NAT-KLIM sind Ihnen bekannt?.....	94
Frage 25	Bedarf es Ihrer Meinung zusätzlicher Qualifikation im UM-NAT-KLIM	95
5	Vergleich mit unseren Hypothesen.....	96
6	Vergleich Arbeitgeber- und Weiterbildungsinstitute	108
7	Interpretation und weiterführende Gedanken	111

Vorwort

Im Zusammenhang des ERASMUS Plus Projekts Europäisches Bildungskonzept im Umwelt, Natur- und Klimaschutz (EUBILD UNAKLIM 2016-1-DE02-KA204-003254) wurde ein Fragebogen zu grünen Jobs und Wunschwissen von potentiellen Kursteilnehmern ausgeschickt und ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung werden in das zu erstellende Weiterbildungskonzept der Erwachsenenbildung, das in den vier Ländern der Projektpartner Deutschland, Ungarn, Polen und Rumänien, geplant ist, einfließen. Die Antworten werden den vorab erstellten Hypothesen gegenübergestellt. Ergebnisse der Befragung sind Unterschiede in den Wahrnehmungen und Wünschen der Arbeitgeber und der Bildungsträger, bzw. der finanzierenden Stellen. Die geplante Weiterbildung wird die Ergebnisse in das Curriculum einfließen lassen.

2 Fragebogen

Ein Fragebogen wurde 4 Monate online gestellt. Er wurde in den 4 Partnersprachen Deutsch, Ungarisch, Polnisch und Rumänisch sowie in Englisch erstellt. Es wurden Fragen zu Wunschwissen von Angestellten, Bedarf an Weiterbildungen und Sachthemen erfragt. Insgesamt wurden 112 Fragen veröffentlicht: 20 offene Fragen, 23 Fragen, die mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden konnten und 69 Fragen, die eine Wertung von 1= gar nicht wichtig bis 6= sehr wichtig enthielten.

Dieser Fragebogen stand einige Wochen lang online, einige Erinnerungen wurden ausgeschickt, um die Rücklaufquote zu verbessern. Am 25.3.2017 wurde er geschlossen. Es wurden Rücklaufquoten zwischen 4 und 14% erreicht.

Ausgeschickt	Deutschland	Polen	Rumänien	Ungarn	Gesamt
Arbeitgeber	470	198	140	191	999
Bildungsträger und Finanzierungsstellen	187	221	220	233	861
Gesamt	657	419	360	424	1.860

Rücklauf	Deutschland	Polen	Rumänien	Ungarn	Gesamt
Arbeitgeber	45	9	5	25	84
	9,57%	4,54%	3,67%	13,03%	8,9%
Bildungsträger und Finanzierungsstellen	15	31	10	23	79
	8,02%	14,02%	4,54%	9,87%	9,17%
Gesamt	60	40	15	48	163
	9,13%	9,54%	4,16%	11,32%	8,73%

3 Auswertung Fragebogen Arbeitgeber

84 / 70 Fragebögen wurden komplett ausgefüllt. Innerhalb der Fragen haben dann ebenfalls Befragte mit k.A.= „Keine Angaben“ oder mit Leerstellen geantwortet. Es werden immer nur **die beantworteten** Fragen in die Statistik aufgenommen. In einigen Fällen wurden die k.A. mit in die Histogramme aufgenommen um eine Aussage zur Qualität der Antwort zu zeigen.

Es werden Vergleiche der absoluten Zahlen, sowie der %-Zahlen basierend auf den komplett ausgefüllten Fragen erarbeitet. Da in dieser Betrachtung die Länder mit den höchsten absoluten Rückläufen durch ihre hohe Wichte das Gesamtergebnis ungleich beeinflussen, wurde auch der interne jeweilige Ländervergleich durchgeführt (das heißt, dort gibt es einen 100%-Wert der einzelnen Länder). Dort wird die unterschiedliche Wichtung ausgeglichen.

Man muss sich aber immer vor Augen halten, dass Deutschland mit einem relativen Anteil von 54%, gefolgt von Ungarn mit 30%, Polen mit 10% und Rumänien mit 6% immer noch unterschiedliche Gewichtungen haben.

3.1 Auswertetechniken

Die Fragen wurden sowohl nach **Ländervergleichen als auch nach Organisationsart-Vergleichen kategorisiert**. Zunächst wurden die Statistischen Maßzahlen: Mittelwert, Median, Standardabweichung das Konfidenzintervall bei 95% und der Vertrauensbereich + und der Vertrauensbereich - sowie die Schiefe errechnet.

Dies wurde bei den Fragen angewandt, die eine **Wertung von 1-6** enthielten. Es wurden auch die Gesamtheiten der Antworten derart ausgewertet. Der Mittelwert über alle Antworten sowie alle Werte, die größer als der Mittelwert sind, sind grün gefärbt, alles was sich unterhalb des arithmetischen Mittels bewegt, ist rot gefärbt. So kann schnell erkannt werden, welche Antworten sich oberhalb oder unterhalb des Durchschnitts bewegen. Sind für eine Rechenoperation zu wenig oder zu gleiche Daten erhoben, so dass die Berechnung der Größe nicht funktioniert, wird dies mit einem roten „n.a.“ angezeigt. Die **Ja/Nein-Fragen** werden prozentual ausgewertet.

Die **offenen Fragen** werden belassen wie im Fragebogen erarbeitet; sie werden nach Ländern und Institutionen kategorisiert, dort wo es möglich war, werden die Häufigkeiten der Antworten gezählt und es wird eine Rangliste erstellt. Manchmal sind Tortendiagramme möglich.

3.2 Visualisierung

Es werden Histogramme im Länder- und Institutionsvergleich dargestellt, für absolute und prozentuale Zahlen. Wo möglich, werden Tortendiagramme erstellt. Manchmal – z.B. bei offenen Fragen - sind nur Tabellen und dort eventuell Ranglisten möglich. Einige Male werden Extrapolationen erstellt, um mögliche Trends in Gewichtungen zu erkennen.

4 Ergebnisse

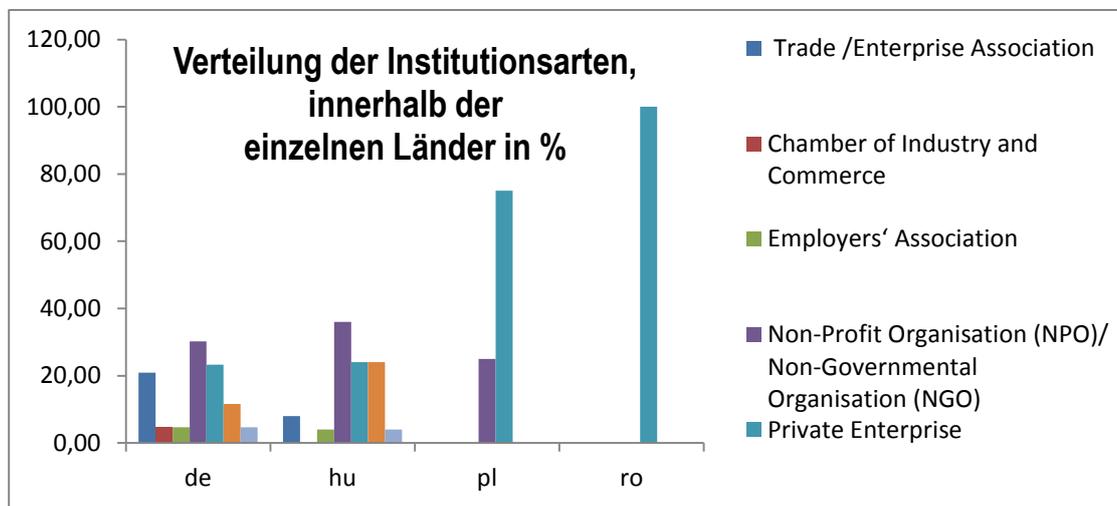
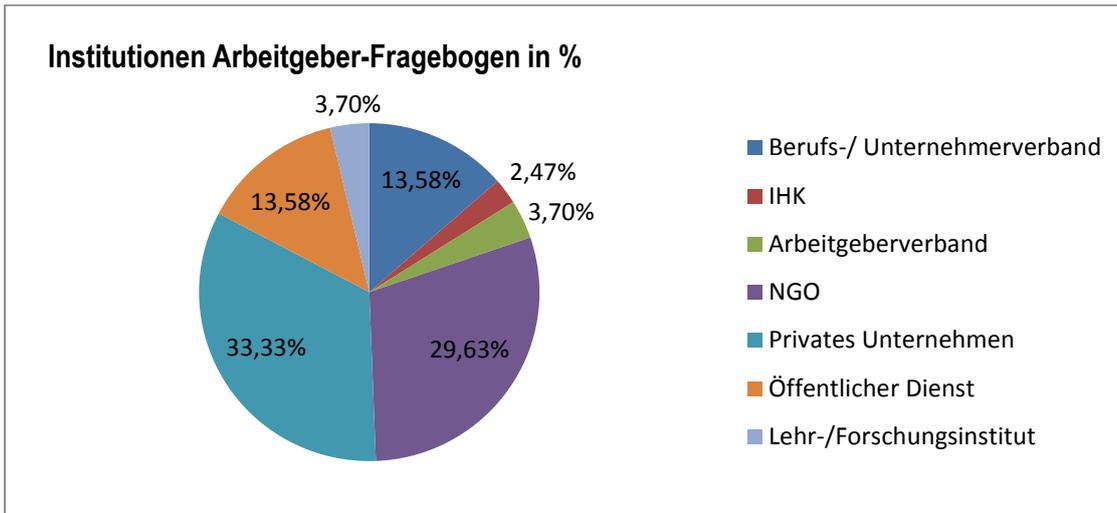
4.1 Statistische Maßzahlen

Die statistischen Maßzahlen sind in Anhang 1.1 bis 1.4 enthalten.

4.2 Auswertung nach Ländern

Frage 1 Welche Art Institut sind Sie

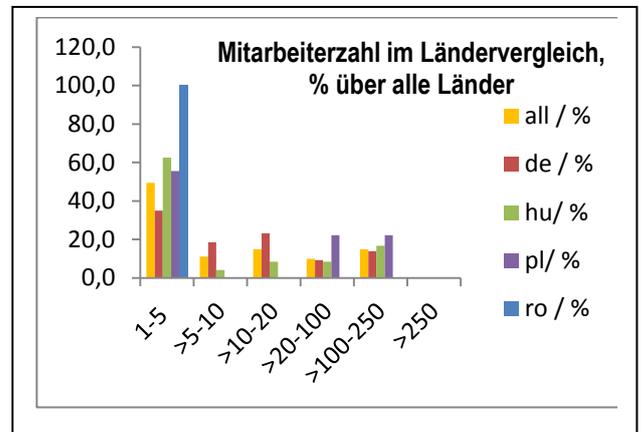
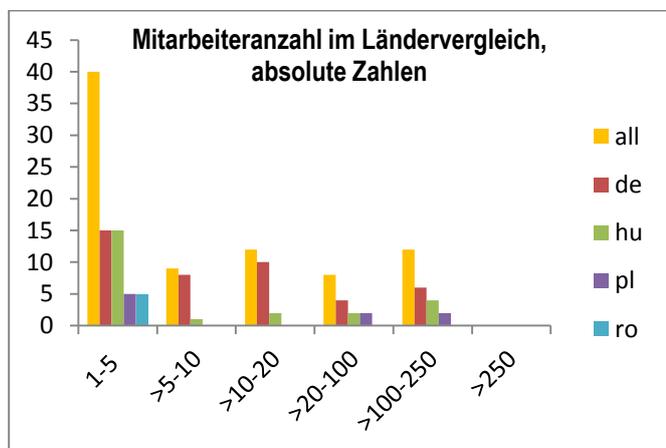
In Deutschland haben meist Verbände, NGO und Privatfirmen an der Umfrage teilgenommen. In Ungarn waren es mehr NGO und öffentliche Institutionen, in Polen Privatfirmen und NGO, in Rumänien nur Privatfirmen.



Innerhalb der einzelnen Länder hatten Deutschland und Ungarn die meisten Non-Profit Organisationen, Polen und Rumänien die meisten Privatfirmen zu verzeichnen.

Frage 2 Mitarbeiterzahlen

Die meisten Befragten haben zwischen 1-5 Mitarbeiter, sind also Kleinunternehmer.

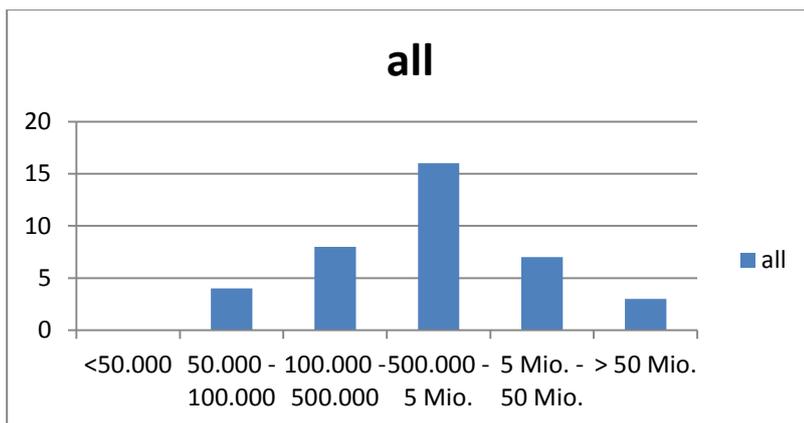
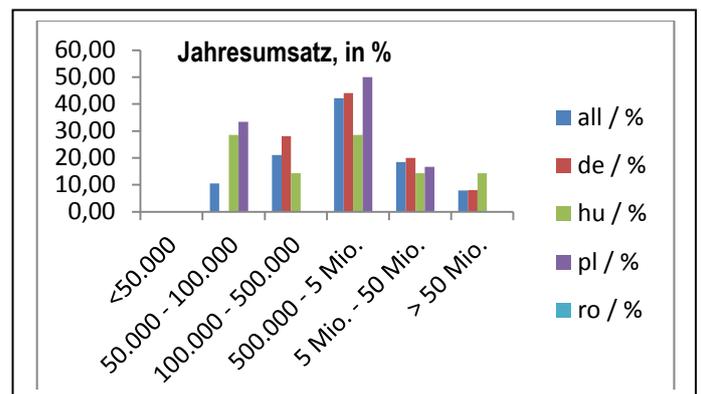
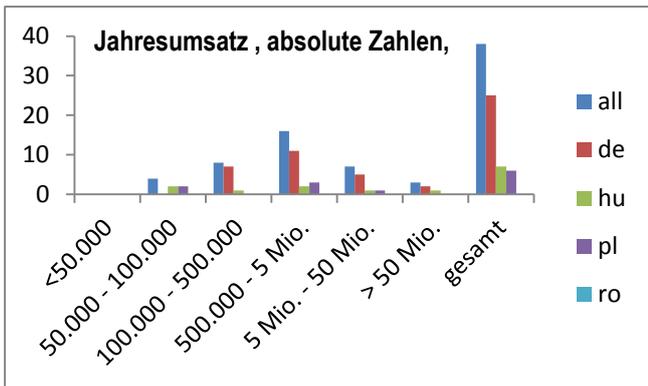


Keiner beschäftigte mehr als 250 Mitarbeiter. Deutschland und Ungarn beschäftigten am meisten weniger als 5 MA, Deutschland dazu noch in >5-10 und >10-20 MA. Polen beschäftigte nur > als 20 und > als 100 MA. Es

waren also in Polen hauptsächlich große Firmen am Fragebogen beteiligt. Im Ländervergleich ist Rumänien Ausreißer, es gab nur 5 Antworten, alle bei MA < 5. Also waren es in Rumänien nur kleine Firmen.

Frage 3 Jahresumsatz

Diese Frage haben nur 47% (n=38) der Befragten ausgefüllt. Ziemlich Gauß-verteilt. Bei allen. Mit Maximum bei 500.000 – 5 Mio Umsatz im Jahr. Innerhalb Deutschlands auch. Deutschland fängt bei 3. Kategorie an (> 100.000 EUR / Jahr. Ungarn und Polen sind eher indifferent, Rumänien auch.

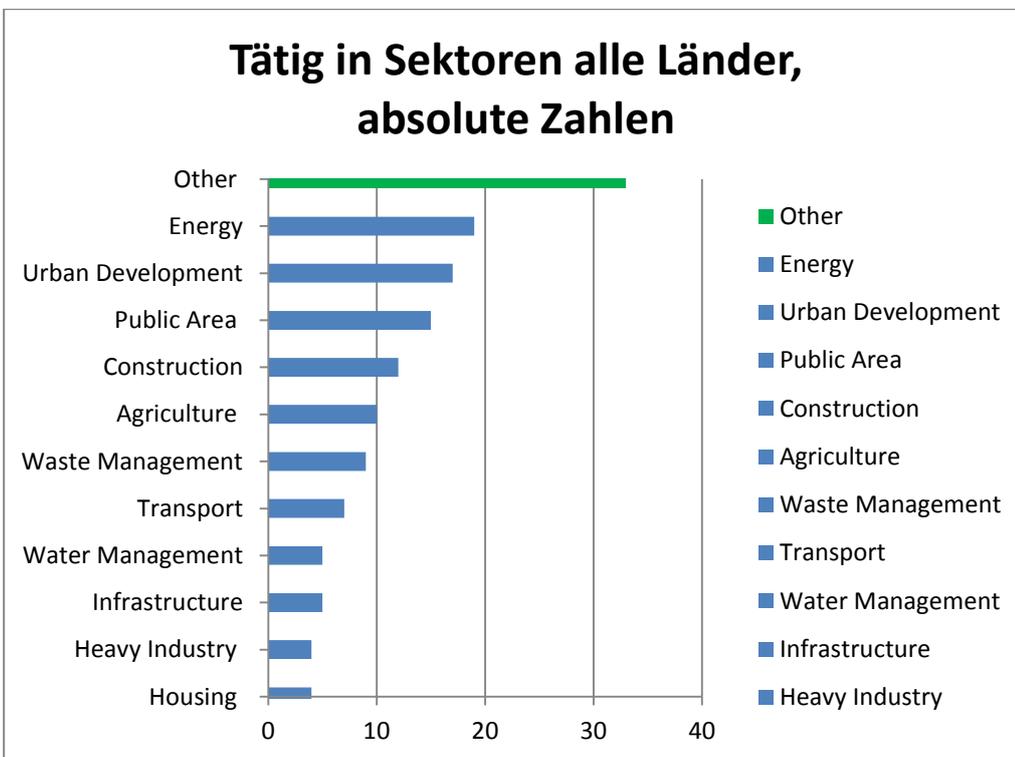
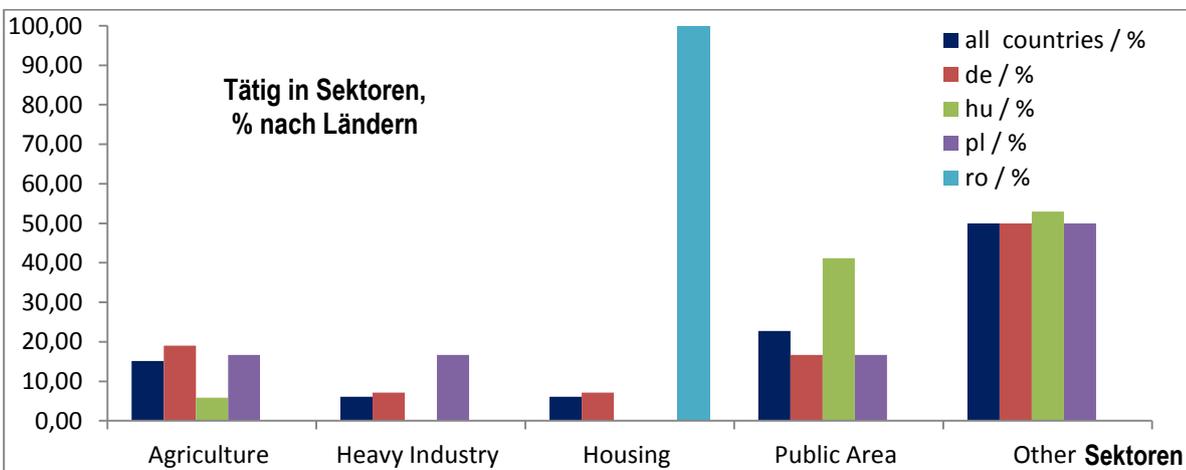
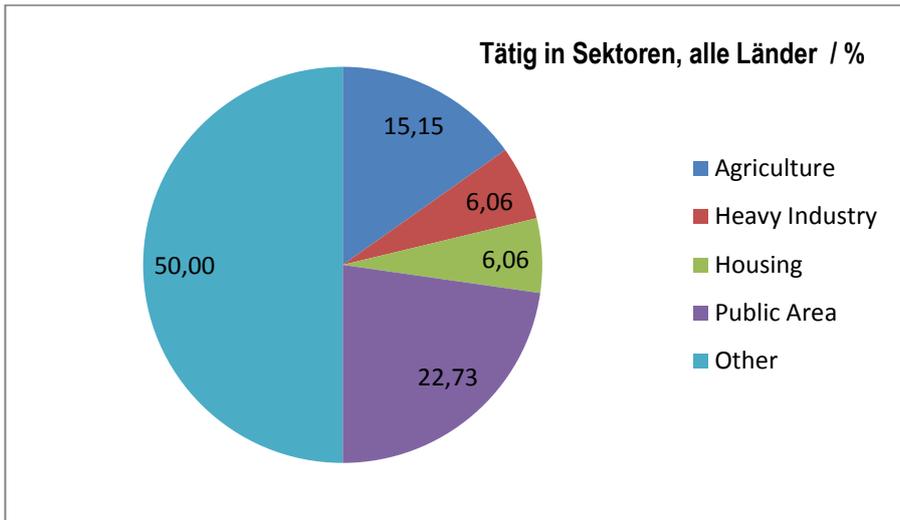


Die Gesamtsicht ist Gauß-verteilt mit Maximum aller Antworten im Bereich 500.000 bis 5 Mio. Euro Umsatz pro Jahr.

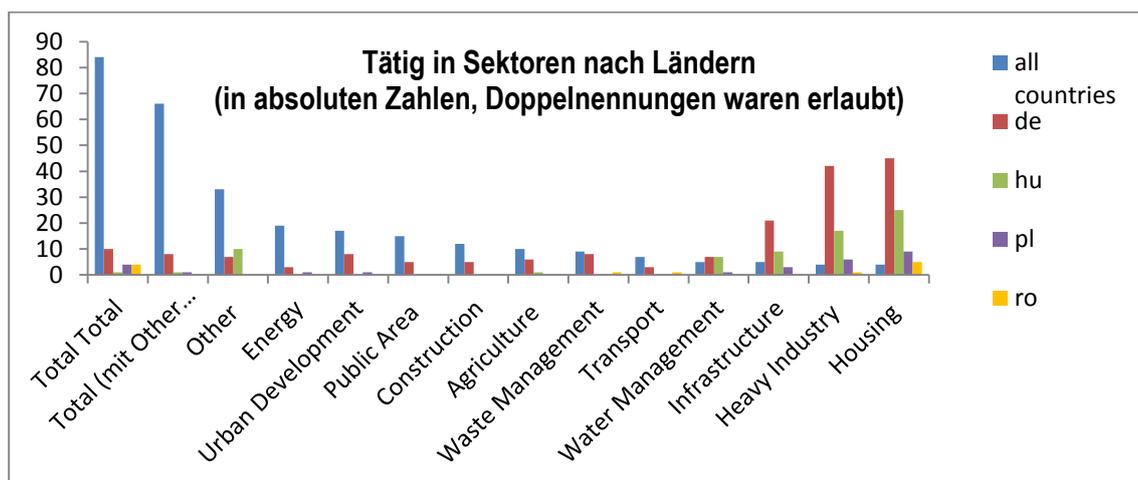
Deutschland liegt dabei im Bereich des Maximums. Ungarn liegt etwas darunter. Die meisten Unternehmen würden noch als KMU zählen (außer Kategorie > 50 Mio EUR Umsatz im Jahr).

Frage 4 Tätig in folgenden Sektoren

Die vertretenen Sektoren waren: Landwirtschaft, Schwerindustrie, Wohnungsbau und Vermietung, Öffentliche Gebiete, „Andere“ mit weiterer Erklärung wurden 33mal angekreuzt. „Andere“ ohne weitere Erklärung 51mal.



Von den 50% „Other“ sind folgende Sektoren genannt:



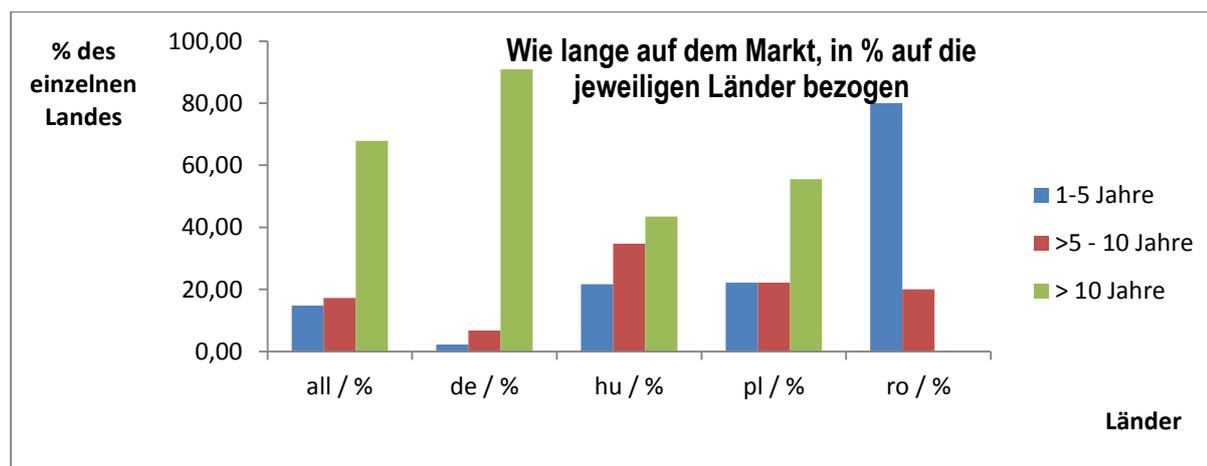
Ungarn war im Vergleich innerhalb der einzelnen Länder überdurchschnittlich in Infrastruktur und Wassermanagement aktiv, und in „Other“, aber überraschenderweise unterdurchschnittlich in der Landwirtschaft. In den anderen Sektoren war es gar nicht aktiv. Deutschland war stark in Infrastruktur, Wassermanagement, Landwirtschaft, Stadtentwicklung, Bau und Energie tätig. Polen in Infrastruktur, Wassermanagement, Stadtentwicklung und Energie, Rumänien stark in Transport und Wassermanagement tätig. Die offenen Erklärungen von „Other“ verteilten sich wie folgt:

Country	Which other sector do you work in?	English
de	Bergbau	Mining
de	Bergbau	Mining
de	Bergbau, Bodenschutz	Mining, Soil protection
de	Bergsport und Naturschutz	Mountaineering and environmental protection
de	Bildung; Naturschutz	Education, environmental protection
de	BNE	Sustainable development
de	Dienstleistung	Services general
de	Entwicklungszusammenarbeit	Development cooperation
de	Gartenbau	Gardening
de	Gesundheitsförderung	Health
de	Interessenvertretung BTA	Representation BTA
de	Klimaschutz	Climate protection
de	Natur- und Umweltschutz	Nature, environmental protection
de	Natur-,Tier- u.Umweltschutz	Nature, environmental and animal protection
de	Naturschutz	Environmental protection
de	Naturschutz	Environmental protection
de	Pflege	health, nursing, care
de	Pharmazeutisch	pharmazeutical
de	Umwelt, Verbraucherschutz	environment, user, customer protection
de	Umweltbildung	environmental education

de	umweltschutz	Environmental protection
hu	Autoipar	Car repair
hu	Gazdasági tanácsadás	economica consulting
hu	HR	HR
hu	Ifjúsági	youth
hu	kereskedelem	traffic
hu	oktatás és képzés	Training and education
hu	Oktatás, képzés	Training and education
hu	Természetvédelem	Environmental protection
hu	természetvédelem	Environmental protection
pl	Consulting	Consulting
pl	Górnictwo	Mining
pl	uczelnie publiczne	public universities

Frage 5 Wie lange auf dem Markt

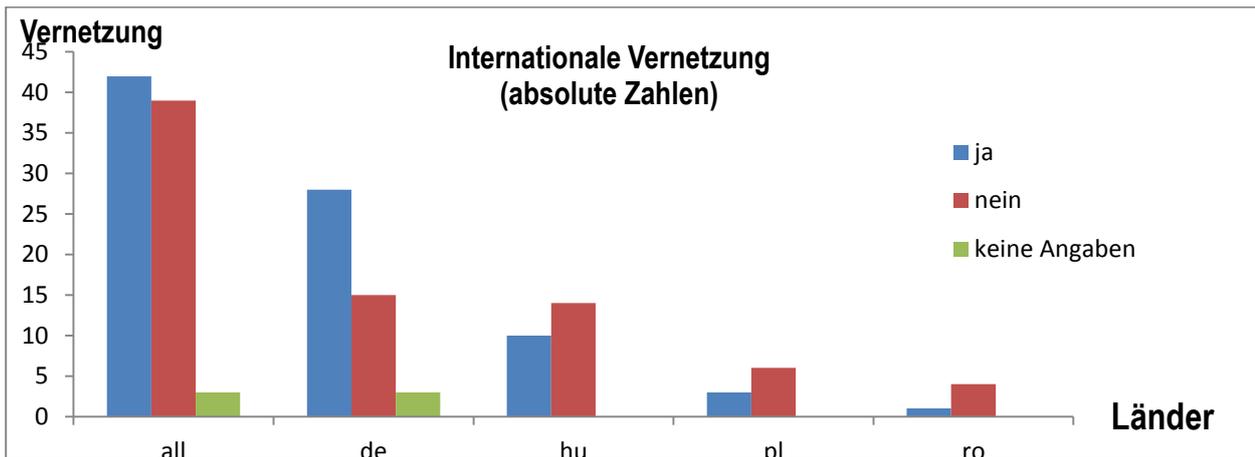
Im Schnitt waren die Länder vorwiegend **länger als 10 Jahre auf dem Markt**, Ausnahme Rumänien, hier handelt es sich um junge Unternehmen.



Frage 6 Die Frage zur Vernetzung

beantworten mehr als die Hälfte der Unternehmen mit „Ja“ Die Deutschen sind am meisten vernetzt. Ungarn Polen und Rumänien sind überwiegend nicht vernetzt. **Haben dort also noch Aufholbedarf. Also sind solche Projekte sehr wichtig für diese Länder.**

Frage 6	Sind Sie international vernetzt? 48,15% Nein 51,85% Ja				
	all	de	hu	pl	ro
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	48,15%	34,88%	58,33%	66,67%	80,00%
Ja	51,85%	65,12%	41,67%	33,33%	20,00%



Frage 7 Wo die Unternehmen vernetzt sind

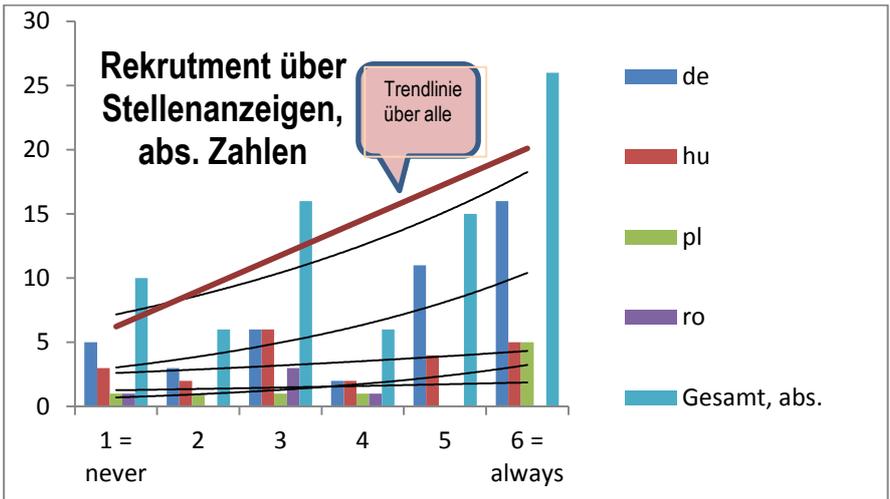
Country	Where are your networks	English
de	Europa und Weltweit	Europe and worldwide
de	Europa und weltweit	Europe and worldwide
de	weltweit	worldwide
de	Österreich Schweiz Tschechien Niederlande Belgien	Austria, Switzerland, Czech Republic, Netherlands, Belgium
de	weltweit	worldwide
de	Brasilien, Kuba	Brazil, Cuba
de	Europa, Asien, Amerika	Europe, Asia, America
de	Europa	Europe
de	weltweit	worldwide
de	alle Kontinente	all continents
de	Taiwan Schweiz Niederlande	Taiwan, Switzerland, Netherlands
de	EU, Russland, China und USA	EU, Russia, Cina, USA
de	Europa	Europe
de	weltweit	worldwide
de	ganz Europa, Nord Afrika ein wenig	All of Europe, a little North Africa
de	Europa	Europe
de	Russland, Österreich, Chile, Vietnam	Russia, Austria, Chile, Vietnam
de	weltweit	worldwide
de	vornehmlich Europa	mainly Europe
de	weltweit	worldwide
de	Rußland,China,Vereinigte Arabische Emirate,	Russia, China, Emirates
de	Mitteuropa	Central Europe
de	u.a. USA, Japan, China, BENELUX, Europa	USA, Japan, China, BENELUX, Europe
de	Alpenweit	across the Alps
de	Europa	Europe
de	Europäische Union	European Union

de	China, Thailand, Vietnam, Philippinen	China, Thailand, Vietnam, Philippines
de	Rumänien	Romania
hu	ELARD - európai Leader Hálózat Calidad Rural program - vidék minősége védjegy hálózat, Spanyolország (itt több tartományban, közel 80 térség csatlakozott, Magyarországról 4 térség lépett be a hálózatba)	ELARD - European Leader Network Calidad Rural programme – Quality of the countryside brand network, Spain (in several regions, almost 80 regions have joined, in Hungary 4 regions have joined the network)
hu	Baranya	Baranya county in Hungary
hu	EUROPARC - Európai szövetség	EUROPAR - European Union
hu	Európa	Europe
hu	Franciaország, Finnország, Németország, Olaszország, Spanyolország	France, Finland, Germany, Italy, Spain
hu	Németország Portugália Románia	Germany Portugal Romania
hu	Németország Románia	Germany Romania
hu	Románia	Romania
pl	małopolska	Małopolska
pl	Na wszystkich kontynentach prócz Australii	On all continents except Australia
pl	europejskie i światowe organizacje skupiające szkoły wyższe, stowarzyszenia branżowe	European and global organizations associating universities, industry associations
ro	Polonia, UK, USA, Grecia.	Poland, UK, USA, Greece

Frage 8 Wie rekrutieren Sie Ihr Personal? - Fragen zur Personalakquise- Strategie

8.1 Durch Stellenanzeigen

Frage 8.1	Rekrutieren Sie Ihre Mitarbeiter durch Stellenanzeigen ? 1= nie; 6= ja immer				
Mittelwert	5,33	3,80	3,96	5,30	2,60
Stabw	1,36	2,02	2,08	2,36	2,07
Median	6,00	3,63	4,86	6,00	2,00
Konfidenz 95%	0,30	0,60	0,89	1,46	1,82
Vertrauensbereich +	5,64	5,81	4,85	6,76	4,42
Vertrauensbereich -	5,03	1,78	3,07	3,84	0,78
Schiefe	-1,72	-0,15	-0,39	0,12	1,45
n	79	43	21	10	5
	all	de	hu	pl	ro

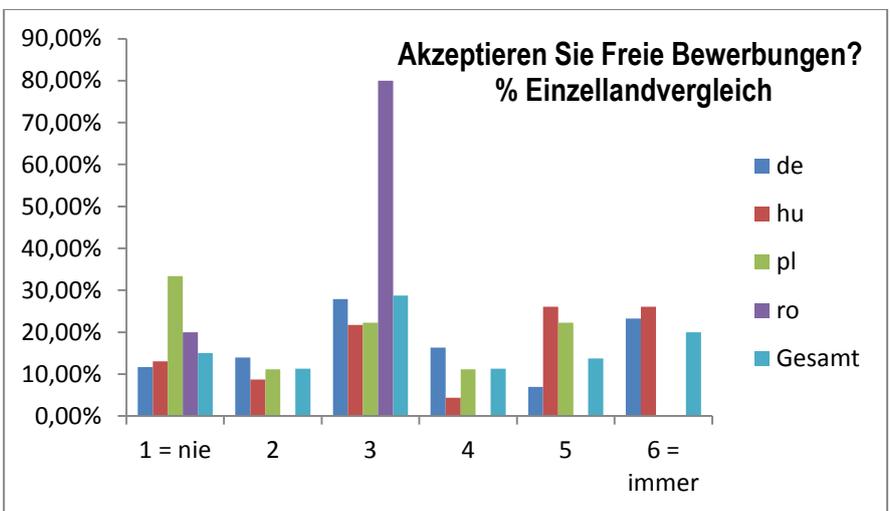


Es zeigt sich, dass als Strategie zur Personaleinstellung die Stellenanzeigen zunehmend für alle Länder wichtig sind. Die rote Trendlinie betrifft die Gesamtheit der Antworten, die anderen und die Histogramme kann man ablesen.

8.2 Durch Headhunters: diese Strategie wird nicht verwendet.

8.3 Die Frage nach Freien Bewerbungen ergab ein indifferentes Bild: Alle werten es als „häufiger“ (3,58), Deutschland und Ungarn nutzen es überdurchschnittlich häufig, Polen und Rumänien eher seltener.

Frage 8.3	Nehmen Sie freie Bewerbungen an? 1= nie; 6= ja immer				
Mittelwert	3,58	3,63	4,00	2,78	2,60
Stabw	1,70	1,68	1,78	1,64	0,89
Median	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00
Konfidenz 95%	0,37	0,50	0,73	1,07	0,78
Vertrauensbereich +	3,95	4,13	4,73	3,85	3,38
Vertrauensbereich -	3,20	3,13	3,27	1,71	1,82
Schiefe	0,04	0,12	-0,42	0,24	-2,24
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro



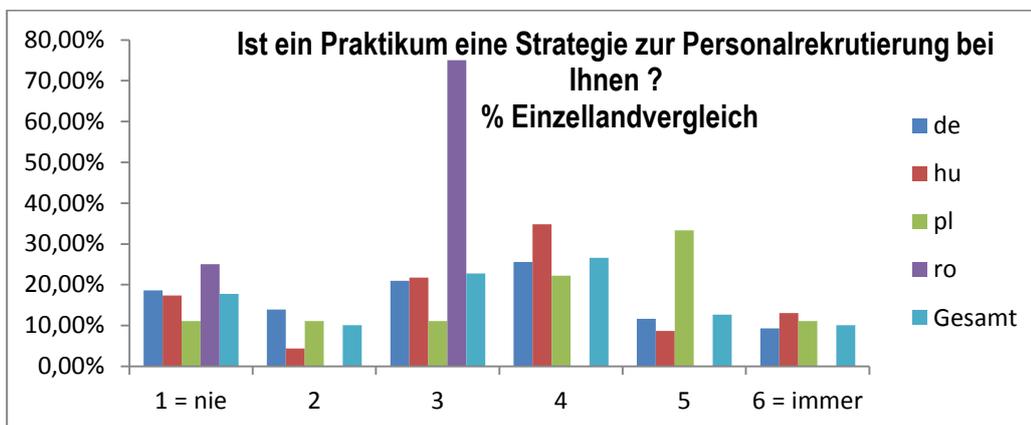
Der Gesamt-Ländervergleich ist indifferent, Deutschland mit Schwerpunkt in „3“ und „6“, Rumänien bei „3“, Ungarn indifferent „3“ bis „6“, Polen bei „1“ bis „5“.

Es lohnt sich also durchaus, sich auch frei zu bewerben.

8.4 Praktikum-Strategie

Frage 8.4	Rekrutieren Sie Ihre Mitarbeiter durch Praktikum ? 1= nie; 6= ja immer				
Mittelwert	3,37	3,26	3,52	3,89	2,50
Stabw	1,55	1,56	1,56	1,62	1,00
Median	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00
Konfidenz 95%	0,35	0,35	0,64	1,06	0,98
Vertrauensbereich +	3,72	3,61	4,16	4,94	3,48
Vertrauensbereich -	3,02	2,90	2,88	2,83	1,52
Schiefe	-0,04	0,06	-0,20	-0,69	-2,00
n	75	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro

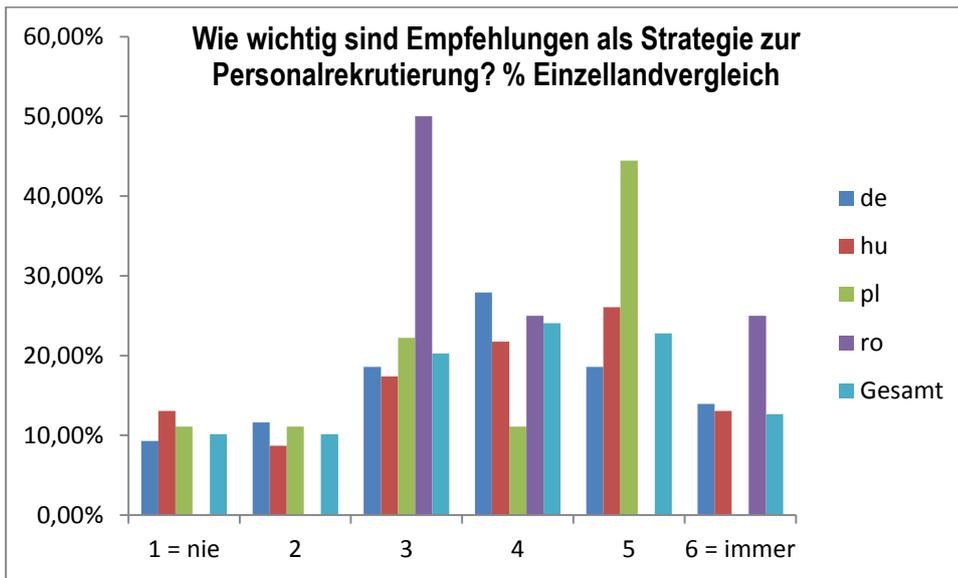
Der gesamt-Mittelwert ist 3,37 („häufiger“). Generell ist ein Praktikum kein sehr wichtiges Kriterium der Rekrutierungsstrategie. In Polen und Ungarn war der Trend schwach ansteigend. Im Säulendiagramm ist der Gesamttrend 3-4. Deutschland 4 aber auch Nennungen bei 1 und 2, 5 und 6. Ungarn und Polen haben am stärksten diese Strategie im Repertoire (4/5). Rumänien liegt bei 3 und einige Nennungen bei 1.



8.5 Durch Empfehlungen

Empfehlungen, also Mundpropaganda, sind wichtig für Personaleinstellungen im allgemeinen. In Deutschland überdurchschnittlich wichtig, etwas weniger wichtig in Ungarn, Polen und Rumänien.

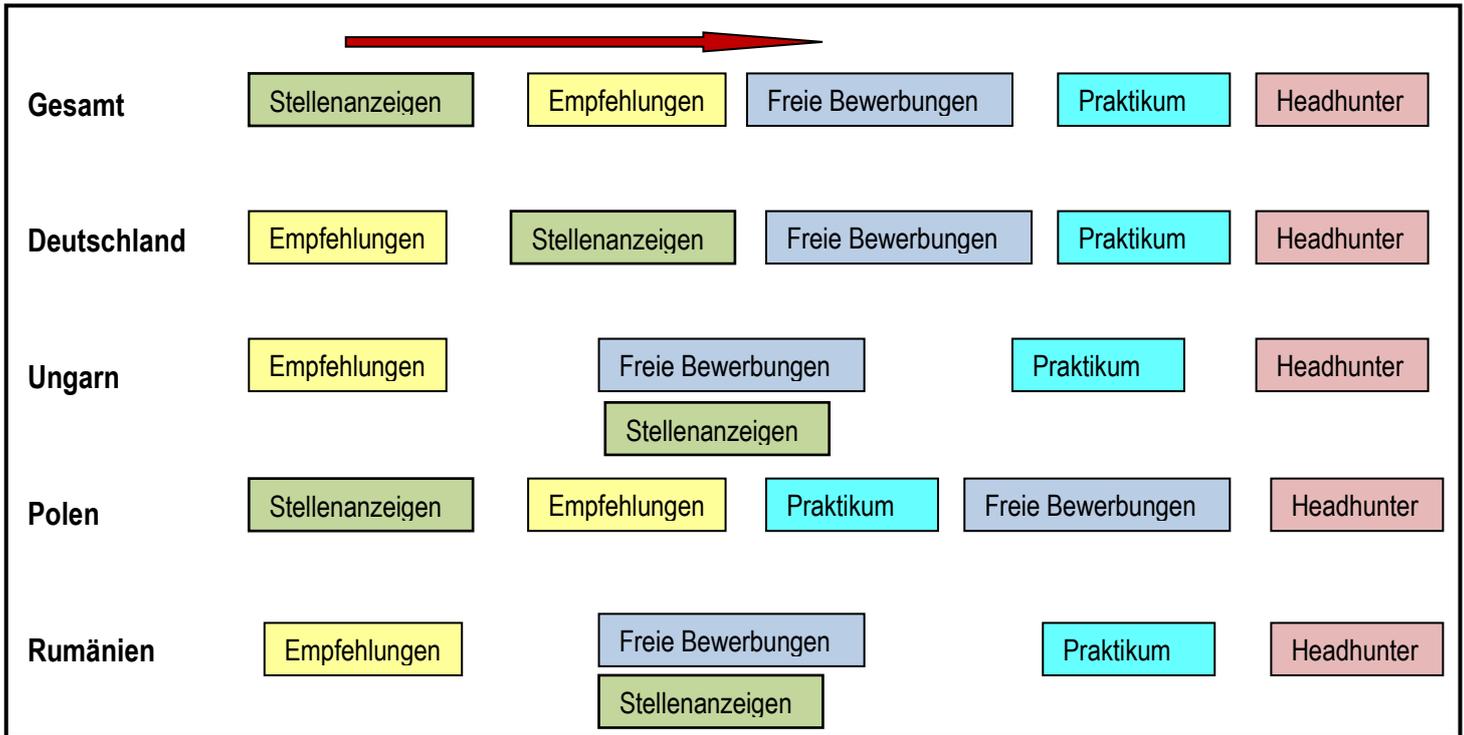
Frage 8.5	Rekrutieren Sie Ihre Mitarbeiter durch Empfehlungen ? 1= nie; 6= ja immer				
Mittelwert	4,60	4,86	4,48	4,33	3,25
Stabw	1,27	1,07	1,31	1,41	2,06
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
Konfidenz 95%	0,28	0,32	0,54	0,92	2,02
Vertrauensbereich +	4,88	5,18	5,01	5,26	5,27
Vertrauensbereich -	4,32	4,54	3,94	3,41	1,23
Schiefe	-0,88	-0,82	-0,48	-1,78	0,71
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro



Die Säulendiagramme zeigen für den Gesamtschnitt eine annähernde Gauß-Verteilung mit Fokus auf „4-5“, also „recht wichtig“ bis „wichtig“. Es gibt auch Nennungen bei „6=sehr wichtig“ und 3=mittelwichtig“.

Deutschland hat den Fokus auf 4, Ungarn auf 5, ebenso sehr deutlich Polen. Rumänien liegt bei 3, aber auch bei 4 und 6.

Vergleicht man die Mittelwerte der einzelnen Rekrutierungsstrategien, so ergibt sich folgendes Bild:



Frage 9 Weitere Strategien zur Personalanwerbung

Insgesamt verneinen 90% diese Frage, nur 10% nutzen andere Strategien. Ungarn nutzt sie in 8%, Deutschland in 12% und Rumänien in 20% der Fälle.

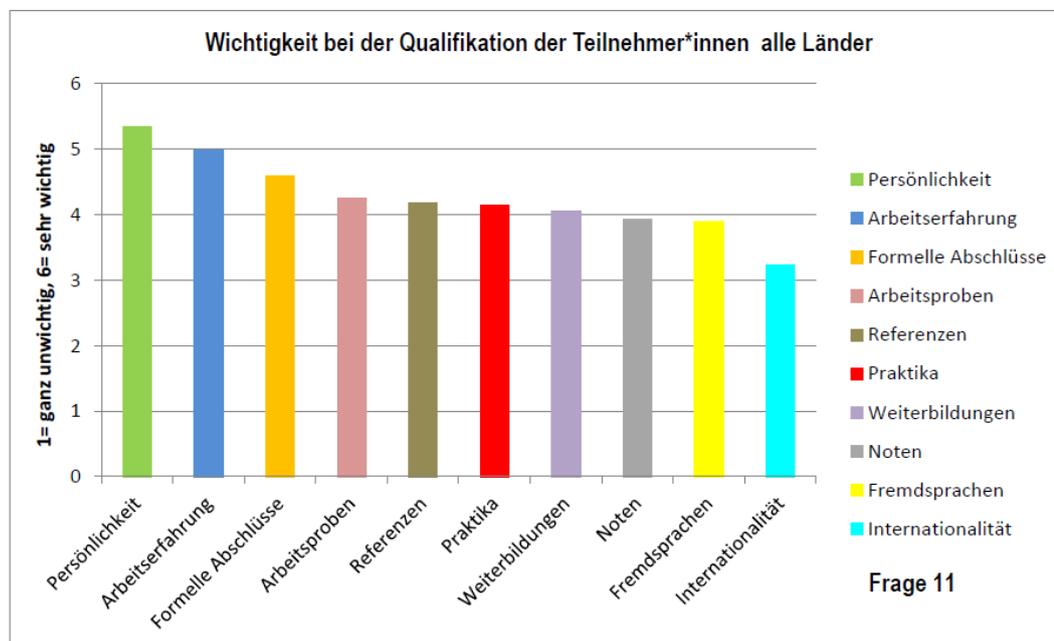
Frage 10 Welche weiteren Personalstrategien nutzen Sie?

Weitere Strategien zur Personaleinstellung werden wenig verwandt, unten sind die zusätzlich genannten.

Country	What other strategies do you use to recruit personnel?	English
de	eigene Personalentwicklung durch Qualifizierung	internal personal qualification
de	Hohe Arbeitgeberattraktivität	high employer's attractiveness
de	Traineeships (1 Jahr)	Traineeships (1 year)
de	Über die Agentur für Arbeit	via Unemployment Office
de	Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Universitäten	Cooperation with Applied Universities and Universities
hu	társégi ajánlás	Regional recommendation

Frage 11 Welche Abschlüsse sind Ihnen wichtig als Arbeitgeber?

Über alle Daten zeigt sich folgendes Bild. Die Einzelländer sind in Anhang 1.9 aufgeführt.

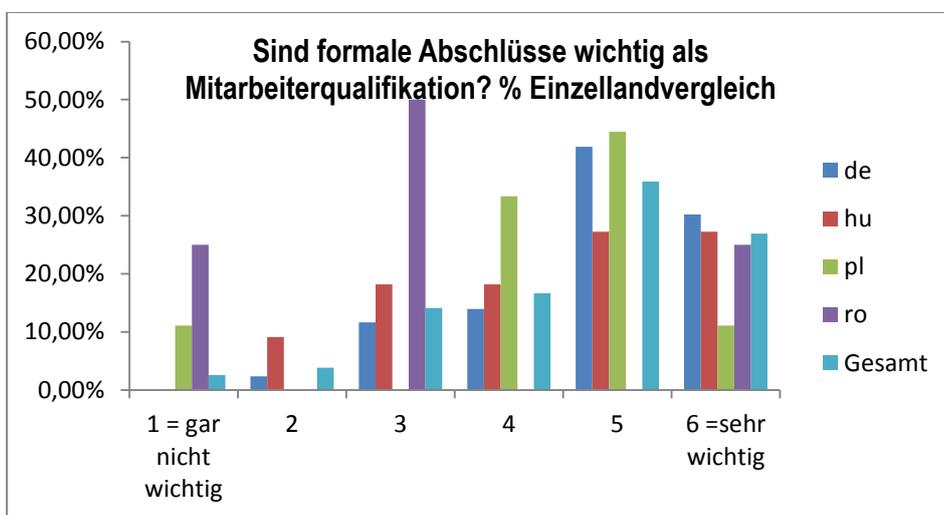


Persönlichkeit wird viermal an erster Stelle aufgeführt, einmal (Polen) an fünfter Stelle. **Arbeitserfahrung** lag 4mal an zweiter Stelle, für Polen sogar an erster Stelle. **Formelle Abschlüsse** stehen in der Gesamtbetrachtung und bei Deutschland an 3. Stelle, in Rumänien an vierter und in Ungarn an 5. Stelle. **Arbeitsproben** werden 2mal (Gesamtschau und Deutschland) an 4. Stelle genannt, sonst im hinteren Feld. **Referenzen** sind eher unwichtig, sie sind im hinteren Feld angesiedelt. Nur Rumänien wertet sie an dritter Stelle. **Praktika** liegen eher im hinteren Bereich, außer bei den ungarischen Befragten; dort erreichten sie Rang 3. **Weiterbildungen** waren ebenfalls nicht wichtig. Nur Polen wertet sie an 4. Stelle. Ebenfalls sind **Noten** nicht wichtig, Ungarn allein wertet sie an 4. Stelle. **Fremdsprachen** waren nur bei Polen auf Rang 2, sonst im hinteren Bereich. **Internationalität** war ganz unwichtig, es erreichte nur Rang 8 – 10. Arbeitserfahrung, **Arbeitsproben können wir in einem Weiterbildungskurs nur wenig ersetzen. Daher wird das Praktikum eingesetzt. Nach unserer Erfahrung war das Praktikum immer sehr wichtig in den Weiterbildungskursen. Auf den ersten Blick überrascht es, hier an hinterer Stelle zu stehen. Wahrscheinlich waren schon viele Wertungen bei „Arbeitsproben“ und „Arbeitserfahrung“ gelandet, daher blieb für „Praktikum“ nur ein hinterer Rangplatz. Gesamt erreichen diese 3 Betrachtungen aber einen vorderen Rang. Daher ist das Praktikum, das sich unserem Kurs anschließt, von hoher Bedeutung, auch wenn es hier auf den ersten Blick weniger wichtig erscheint.**

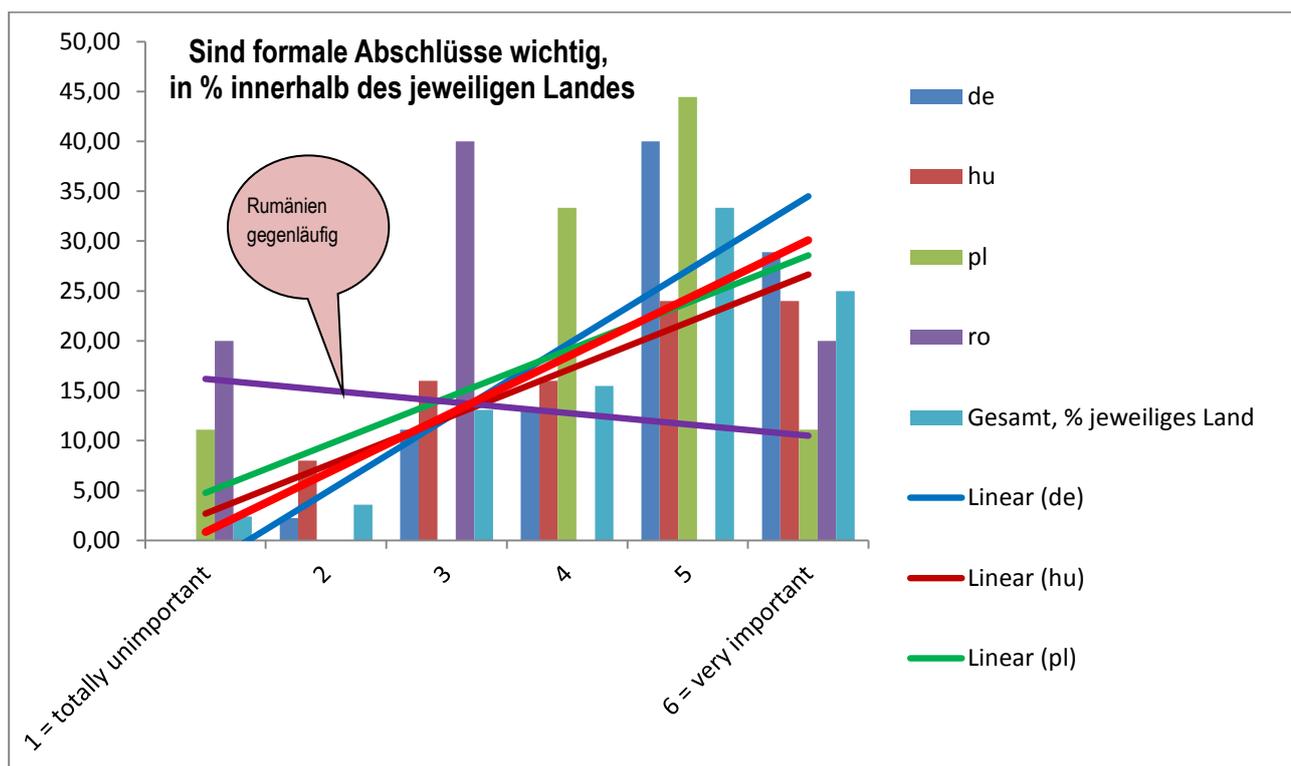
11.1 Formelle Abschlüsse

Frage 11.1	Sind Ihnen formelle Abschlüsse wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,60	4,86	4,45	4,33	3,25
Stabw	1,27	1,06	1,34	1,41	2,06
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
Konfidenz 95%	0,28	0,32	0,56	0,92	2,02
Vertrauensbereich +	4,88	5,18	5,01	5,26	5,27
Vertrauensbereich -	4,32	4,54	3,90	3,41	1,23
Schiefe	-0,88	-0,84	-0,42	0,71	0,71
n	78	43	22	9	4
	all	de	hu	pl	ro

Formelle Abschlüsse sind ziemlich wichtig (Mittelwert 4,60 aller Länder), für Rumänien etwas weniger wichtig (3,25).



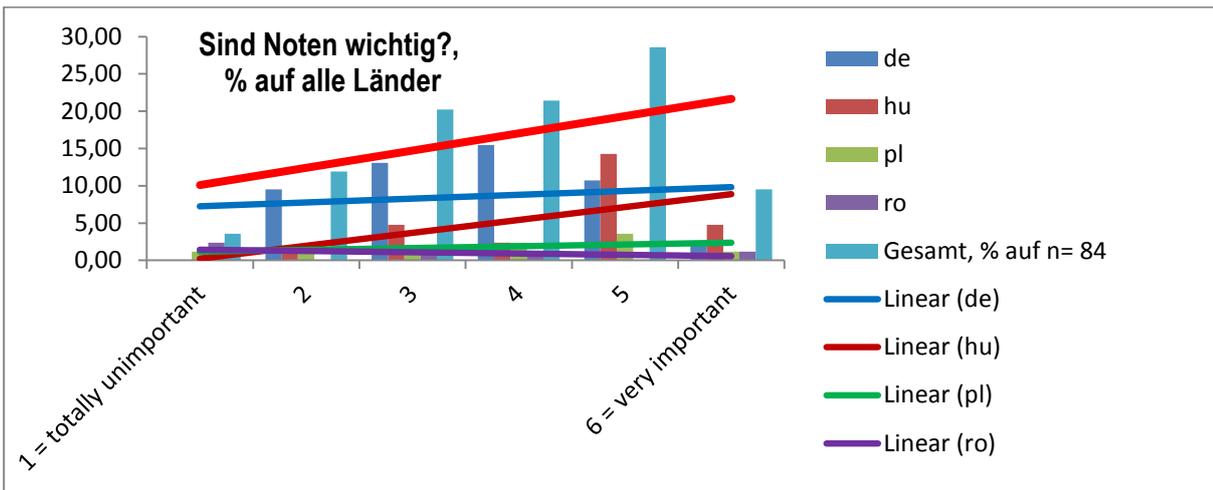
Vergleicht man jedoch, wie innerhalb der Länder abgestimmt wurde, zeigt sich Rumänien als Ausreißer. Hier ist es eher unwichtig, dass es formale Abschlüsse gibt. In den anderen Ländern ist es weiterhin zunehmend wichtig, Deutschland liegt hier **oberhalb** des Durchschnitts.



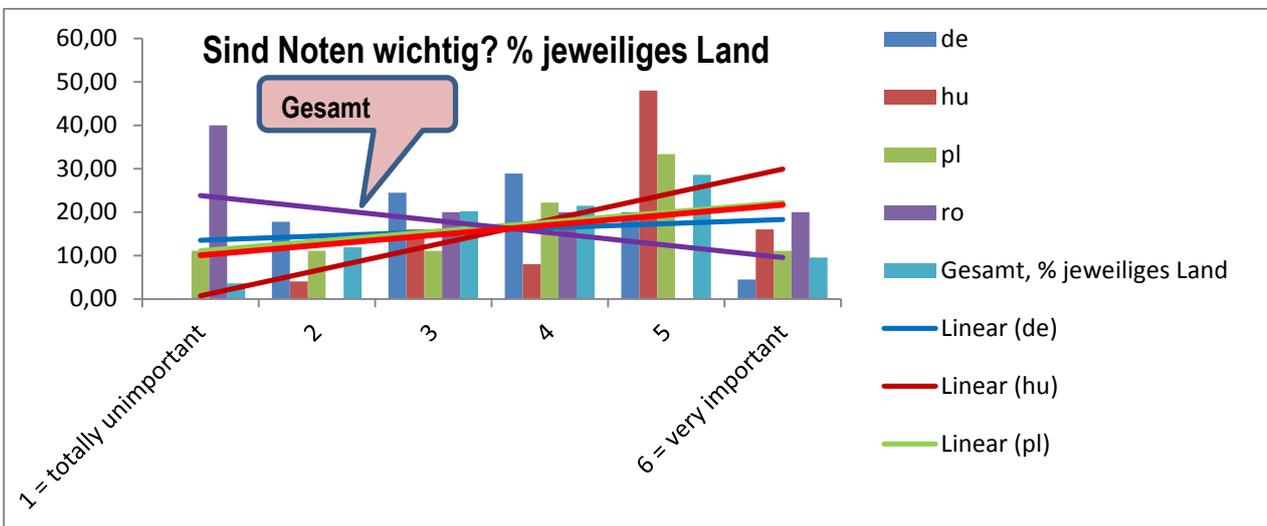
11.2 Sind Noten wichtig?

In der Gesamtansicht sind sie sehr wichtig, ebenso in Ungarn. In Deutschland auch, aber nicht so stark wie in Ungarn. In Polen und Rumänien indifferent.

Frage 11.2	Sind Noten wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,93	3,67	4,61	3,89	3,00
Stabw	1,33	1,15	1,12	1,62	2,12
Median	4,00	4,00	2,86	4,00	3,00
Konfidenz 95%	0,29	0,34	0,46	1,06	1,86
Vertrauensbereich +	4,22	4,02	5,07	4,94	4,86
Vertrauensbereich -	3,63	3,33	4,15	2,83	1,14
Schiefe	-0,32	0,09	-0,83	-0,69	0,52
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro



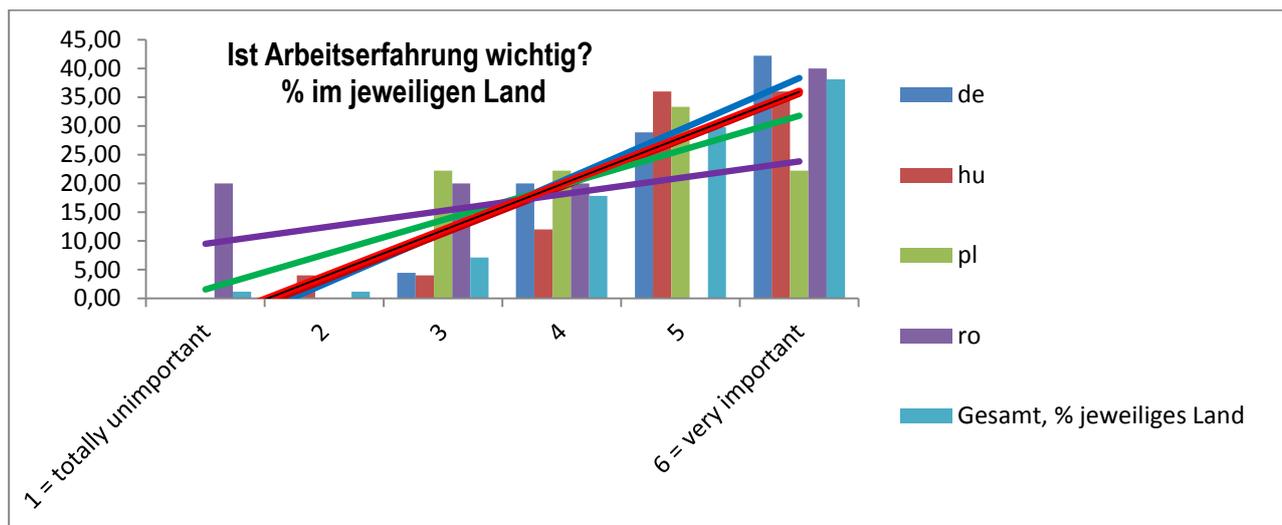
Im Einzellandvergleich sind Noten in Rumänien – als Ausreißer unter den 4 Ländern – eher weniger wichtig.



11.3 Ist Arbeitserfahrung wichtig?

Frage 11.3	Ist Ihnen Arbeitserfahrung wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,98	5,14	5,14	4,56	4,00
Stabw	1,10	0,91	0,91	1,13	2,12
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
Konfidenz 95%	0,24	0,27	0,37	0,74	1,86
Vertrauensbereich +	5,22	5,41	5,51	5,29	5,86
Vertrauensbereich -	4,73	4,87	4,77	3,82	2,14
Schiefe	-1,11	-0,68	-0,68	-0,18	-0,52
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro

Im Länderdurchschnitt sehr wichtig (4,98) Deutschland und Ungarn über dem Durchschnitt, Polen und Rumänien knapp darunter. In der jeweiligen Länderbetrachtung zeigt sie sich für alle Länder zunehmend steil wichtig. Rumänien zeigt die flachste Kurve.



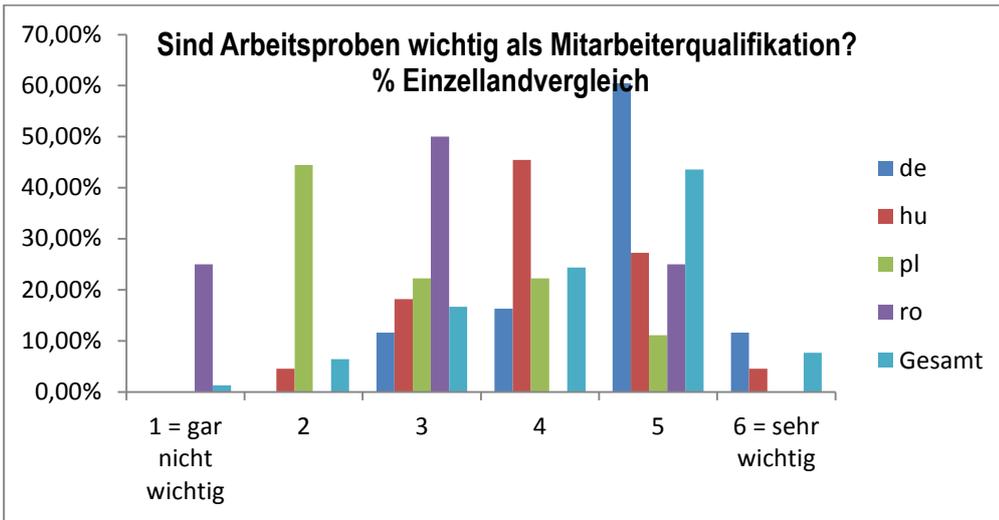
11.4 Empfehlungsschreiben: (ohne Bild)

Im Gesamtvergleich sind sie sehr wichtig, in Deutschland ebenfalls. Rumänien, Polen und Ungarn zeigen sich hier indifferent. Dasselbe Muster zeigt sich im internen Ländervergleich: In Deutschland sind Referenzschreiben im Vergleich am wichtigsten, gefolgt von Ungarn. Für Polen und Rumänien ergibt sich ein indifferentes Bild.

11.5 Sind Arbeitsproben wichtig?

Frage 11.5	Sind Ihnen Arbeitsproben wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,26	4,72	4,09	3,00	3,00
Stabw	1,11	0,83	0,92	1,12	1,63
Median	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
Konfidenz 95%	0,25	0,25	0,38	0,73	1,60
Vertrauensbereich +	4,50	4,97	4,48	3,73	4,60
Vertrauensbereich -	4,01	4,47	3,71	2,27	1,40
Schiefe	-0,70	-0,76	-0,19	0,69	0,00
n	78	43	22	9	4
	all	de	hu	pl	ro

Im Gesamtvergleich sind sie sehr wichtig, ebenso in Deutschland und Ungarn. Polen und Rumänien zeigen kein Interesse, sowohl nicht im Gesamtvergleich und – stärker ausgeprägt auch im reinen internen Ländervergleich.

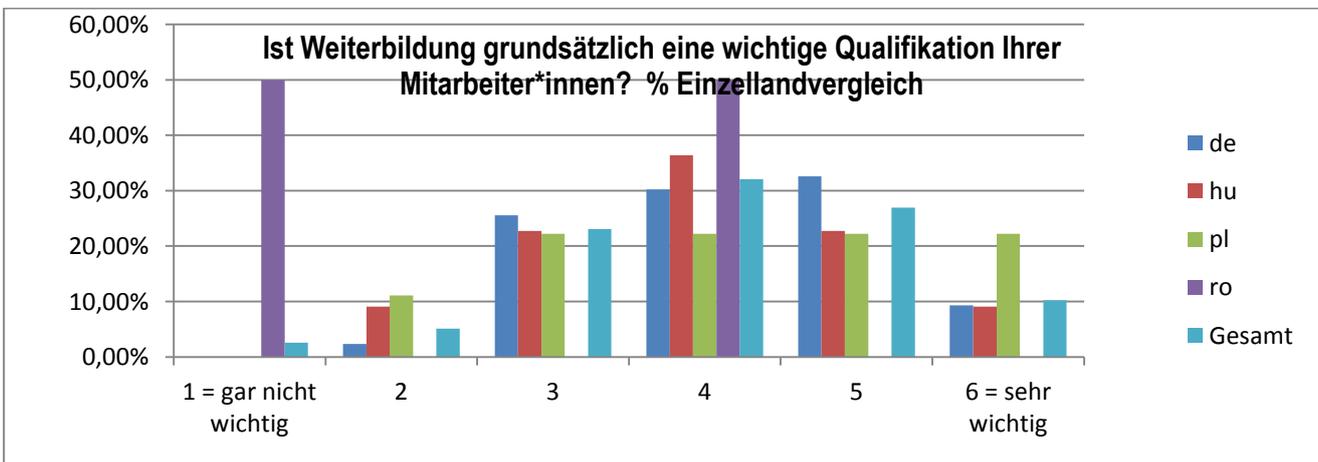


11.6. Ist Weiterbildung wichtig?

In der Gesamtschau ist Weiterbildung sehr wichtig (4,06), Deutschland und Polen finden Weiterbildung schwach überdurchschnittlich wichtig; Rumänien unterdurchschnittlich wichtig.

Frage 11.6	Sind Ihnen Weiterbildungen wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
	all	de	hu	pl	ro
Mittelwert	4,06	4,21	4,00	4,22	2,50
Stabw	1,17	1,01	1,11	1,39	1,73
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	2,50
Konfidenz 95%	0,26	0,30	0,46	0,91	1,70
Vertrauensbereich +	4,32	4,51	4,46	5,13	4,20
Vertrauensbereich -	3,81	3,91	3,54	3,31	0,80
Schiefe	-0,33	-0,01	4,00	4,00	2,50
n	78	43	22	9	4
	all	de	hu	pl	ro

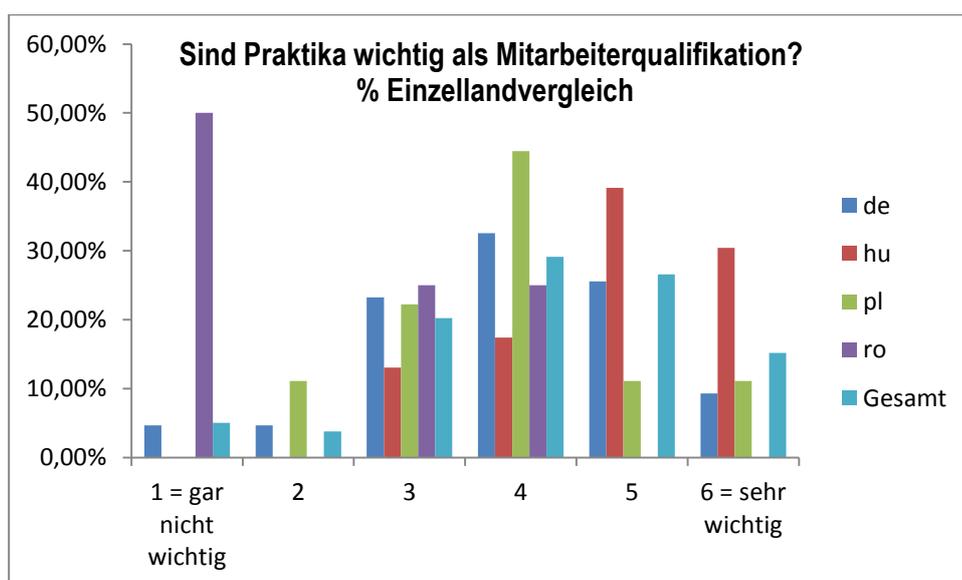
Der Trend verläuft deutlich zu 4-5, also wichtig, bei Deutschland und Ungarn deutlich, für Polen und Rumänien indifferent. In der Darstellung für jedes einzelne Land ist der Trend bei Deutschland sehr deutlich, bei Ungarn gleichbleibend gaußverteilt, Polen völlig indifferent und Rumänien nicht auswertbar.



11.7 Sind Praktika wichtig?

Frage 11.7	Sind Ihnen Praktika wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,14	3,98	4,87	3,89	2,25
Stabw	1,30	1,22	1,01	1,17	1,50
Median	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00
Konfidenz 95%	0,29	0,37	0,42	0,76	1,47
Vertrauensbereich +	4,43	4,34	5,29	4,65	3,72
Vertrauensbereich -	3,85	3,61	4,45	3,13	0,78
Schiefe	-0,52	-0,44	-0,58	0,27	0,37
n	78	43	22	9	4
	all	de	hu	pl	ro

Innerhalb des jeweiligen Landes sind die Verteilungen: De=4-6, Ungarn 5-6, Polen 4 Rumänien indifferent, mit Trend nach „1= völlig unwichtig“. Im Ländervergleich der statistischen Maßzahlen zeigt sich dasselbe Bild: Mittelwert ist 4,14, Minimum ist Rumänien mit 2,25. Es gab für Rumänien aber nur 4 Antwortrückläufe bei dieser Frage. Maximum Ungarn mit 4,87. Deutschland ist unterdurchschnittlich mit 3,98, Polen ähnlich. Ungarn legt überdurchschnittlich viel Wert auf Praktika, Rumänien deutlich unter dem Länderdurchschnitt (0,78-3,72), Mittelwert 2,25, dafür hohe Streuung der Antworten.



11.8 Fremdsprachen (ohne Bild)

Im Ländervergleich sehr wichtig, in Polen und Ungarn wichtig, in Rumänien und Deutschland eher unwichtig. Innerhalb der einzelnen Länder sind sie für Polen sehr wichtig, Deutschland und Ungarn indifferent unterdurchschnittlich, Rumänien eher unwichtig.

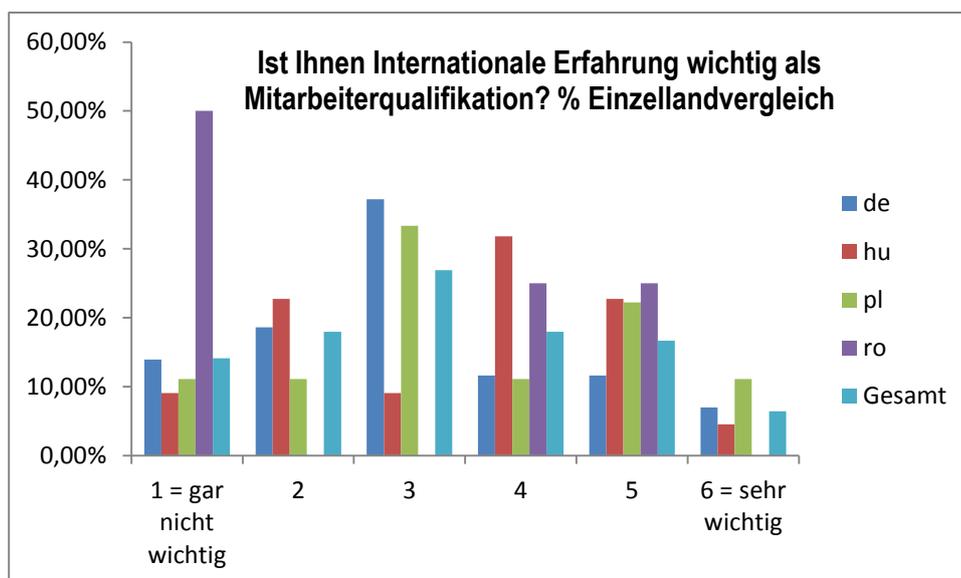
Frage 11.8	Sind Ihnen Fremdsprachenkenntnisse wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,89	3,47	3,47	4,52	3,25
Stabw	1,51	1,65	0,99	1,13	1,71
Median	4,00	3,00	5,00	5,00	3,50
Konfidenz 95%	0,33	0,49	0,41	0,74	1,67

Vertrauensbereich +	4,22	3,96	3,87	5,26	4,92
Vertrauensbereich -	3,55	2,97	3,06	3,78	1,58
Schiefe	-0,19	0,30	-0,07	-0,18	-0,75
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro

Hypothese: die Länder Polen und Ungarn haben schon eine gewisse Anzahl an ausländischen Verflechtungen, so dass Fremdsprachen wichtig sind. Rumänien dagegen noch nicht, somit sind Fremdsprachen noch nicht so wichtig. Deutschland: warum indifferent? Wahrscheinlich diverse Fragegruppierungen.

11.9 Internationalität

Frage 11.9	Ist Ihnen Internationalität wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeiter*innen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,24	3,09	3,50	3,56	2,75
Stabw	1,46	1,41	1,44	1,59	2,06
Median	3,00	3,00	4,00	3,00	2,50
Konfidenz 95%	0,32	0,42	0,60	1,04	2,02
Vertrauensbereich +	3,57	3,51	4,10	4,59	4,77
Vertrauensbereich -	2,92	2,67	2,90	2,52	0,73
Schiefe	0,13	0,41	-0,26	-0,01	0,20
n	78	43	22	9	4
	all	de	hu	pl	ro



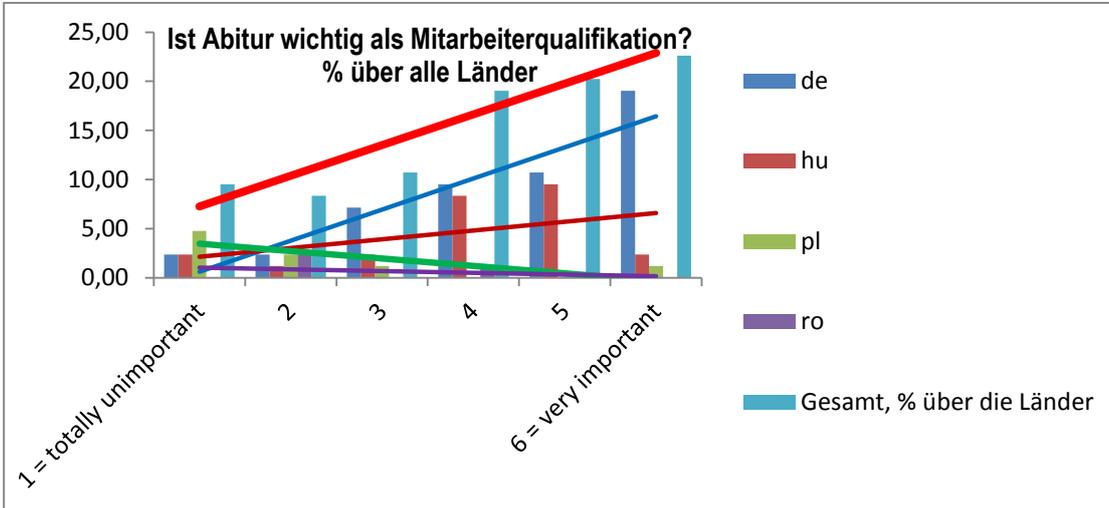
In der Gesamtaufstellung deutliches Maximum bei 3 und gleichmäßiges Abfallen zu den Rändern. Deutschland liegt exakt im Gesamtländermuster, Ungarn ist die Internationalität wichtiger („4“), Polen und Rumänien sind indifferent. Dasselbe Muster zeigt sich im Einzelländervergleich.

11.10 Persönlichkeit

Deutschland und Ungarn deutlich nach 6= sehr wichtig tendierend, Polen und Rumänien, indifferent horizontal.

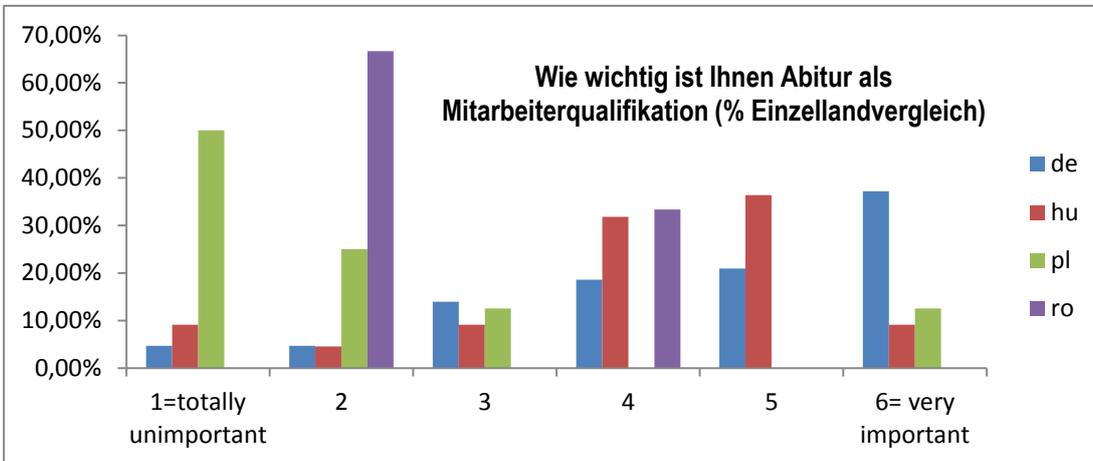
Im einzelnen Ländervergleich bleibt das Bild grundsätzlich bestehen, nur Polen zeigt auch dort jetzt starke Tendenz in Richtung 6= sehr wichtig. Rumänien ist nach wie vor indifferent ohne Präferenz.

Frage 12 Wie wichtig sind folgende formale Abschlüsse?



12.1 Abitur

Im Gesamtbezug ist das Abitur sehr wichtig, in Deutschland ebenso, in Ungarn schwächer, aber zeigt dieselbe Tendenz. Polen ist als Ausnahme ist rückläufig, dort ist das Abitur häufig nicht wichtig. Rumänien zeigt sich schwach rückläufig, ähnlich Polen. In der Einzelländer-% Visualisierung zeigt sich dasselbe Bild.

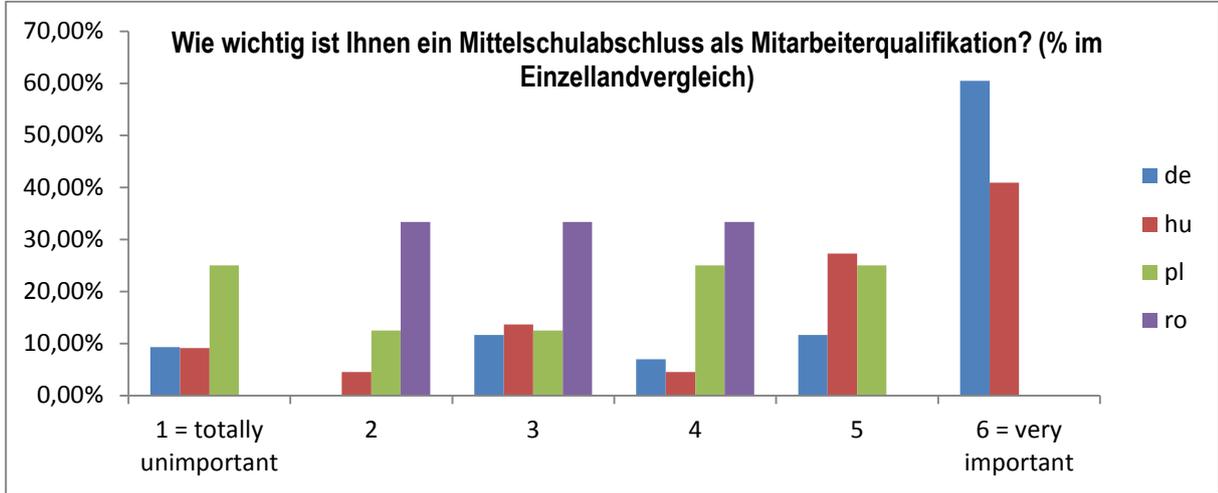
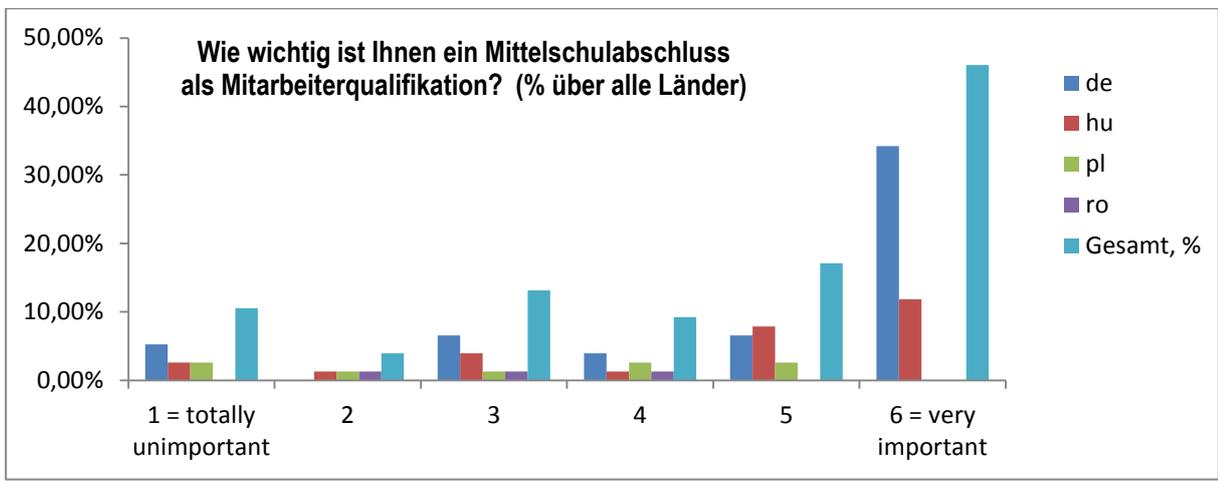


12.2 Weiterführende Schule

Frage 12.2	Wie wichtig ist Mittelschulabschluss als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,57	4,93	4,59	3,13	3,00
Stabw	1,72	1,64	1,68	1,64	1,00
Median	5,00	6,00	5,00	3,50	3,00
Konfidenz 95%	0,39	0,49	0,70	1,14	1,13
Vertrauensbereich +	4,95	5,42	5,29	4,26	4,13
Vertrauensbereich -	4,18	4,44	3,89	1,99	1,87
Schiefe	-0,93	-1	-1	-0,26	0,00
n	76	43	22	8	3

	all	de	hu	pl	ro
--	-----	----	----	----	----

Im Gesamtbild ist für Deutschland und Ungarn eine abgeschlossene weiterführende Schule überdurchschnittlich wichtig, die Daten für Polen und Rumänien sind indifferent und deutlich niedriger.

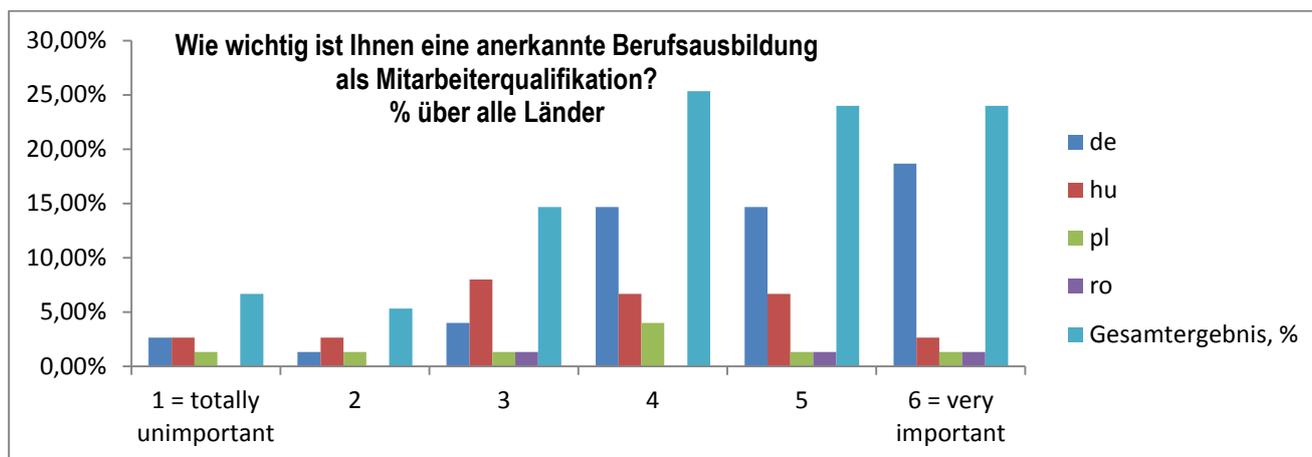


Im Einzellandvergleich ist es für Ungarn und Deutschland sehr wichtig, Rumänien ist indifferent im Mittelfeld, Polen zeigt Meinungen von „total unwichtig“, (25% der Antworten innerhalb der polnischen Antworten) aber auch je 25% bei „wichtig“ bis „recht wichtig“

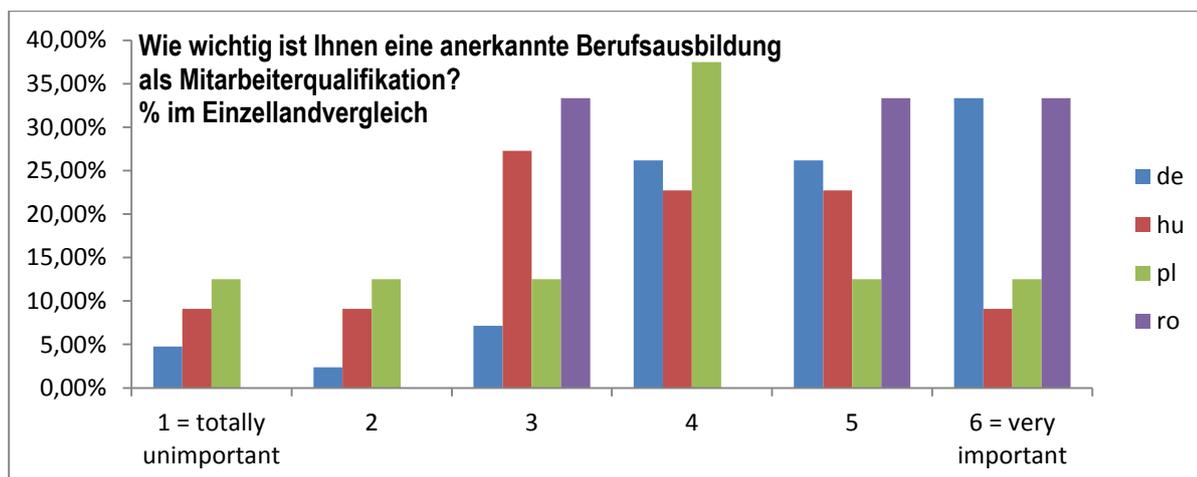
12.3 Anerkanntes Berufliches Training

Frage 12.3	Anerkannte Berufsausbildung als Mitarbeiterqualifikation 1= unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,27	4,67	3,68	3,63	4,67
Stabw	1,46	1,34	1,43	1,60	1,53
Median	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,33	0,40	0,60	1,11	1,73
Vertrauensbereich +	4,60	5,07	4,28	4,73	6,40
Vertrauensbereich -	3,94	4,26	3,09	2,52	2,94
Schiefe	-0,64	-1,08	-0,24	-0,30	-0,94
n	75	42	22	8	3
	all	de	hu	pl	ro

Im Gesamtbild ist es für Deutschland und Rumänien überdurchschnittlich, für Ungarn und Polen unterdurchschnittlich wichtig.



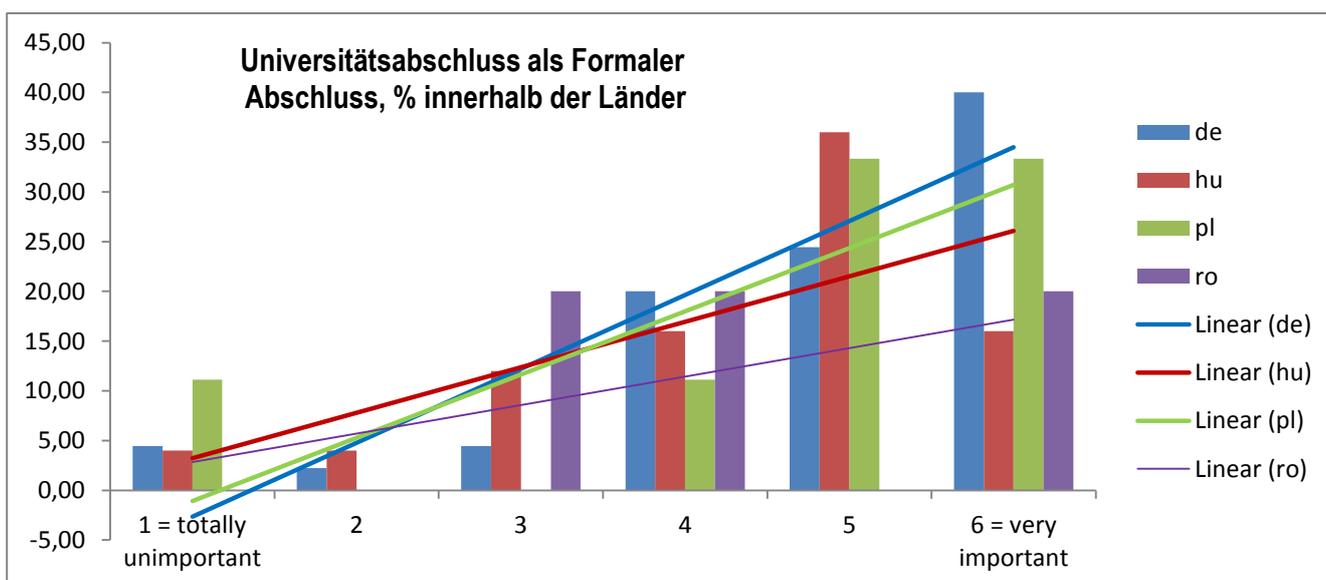
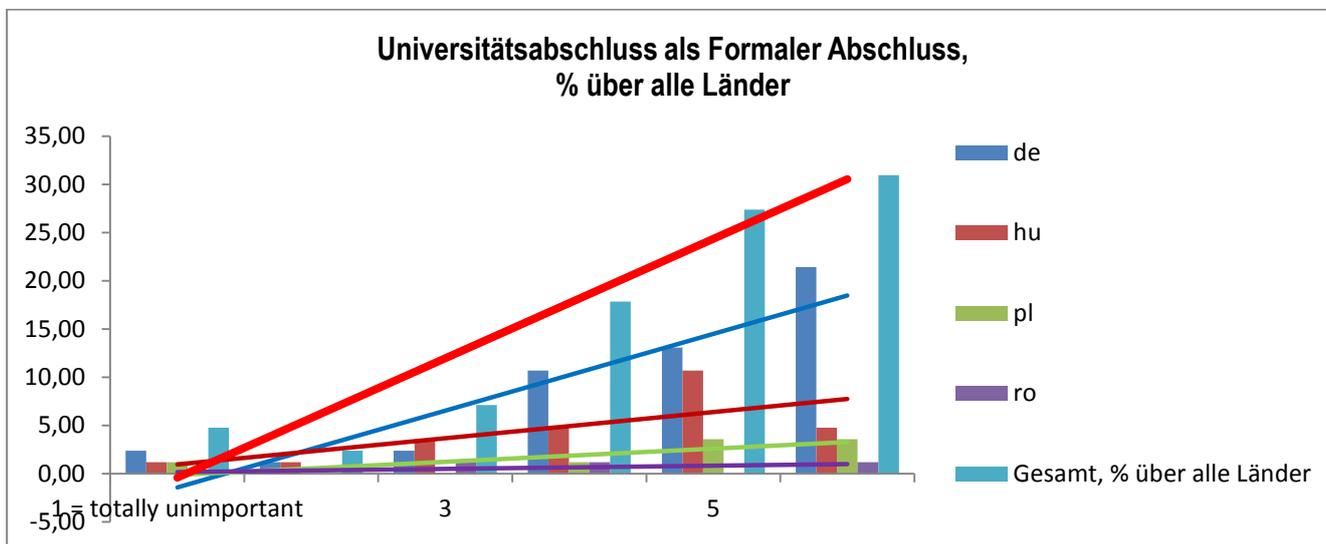
Im Einzellandvergleich ist: Deutschland stark tendierend Richtung „Sehr wichtig“, Ungarn und Polen mit ähnlichen Muster und Maximum bei „3“ bzw. „4“. Rumänien hier stark ansteigend mit Nennungen bei „5“ und „6“.



12.4 Universitätsabschluss

Frage 12.4	Wie wichtig ist ein Universitätsabschluss als Mitarbeiterqualifikation? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,70	4,86	4,41	4,75	4,33
Stabw	1,37	1,34	1,33	1,67	1,53
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
Konfidenz 95%	0,31	0,40	0,56	1,16	1,73
Vertrauensbereich +	5,00	5,26	4,97	5,91	6,06
Vertrauensbereich -	4,39	4,46	3,85	3,59	2,60
Schiefe	-1,17	-1,36	-0,98	-1,94	0,94
n	76	43	22	8	3
	all	de	hu	pl	ro

Ein Universitätsabschluss ist in allen Ländern wichtig (>4). Die Maßzahlen sowie die Trendlinien im Gesamt- und im Einzellandvergleich zeigen dies deutlich.



In Gesamtschau alle in Richtung „Sehr wichtig“

How important is the University Degree as qualification for your staff?	de	hu	pl	ro	Gesamt, % über alle Länder
Gesamt, % über alle Länder	53,57	29,76	10,71	5,95	100,00
1 = totally unimportant	2,38	1,19	1,19	0,00	4,76
2	1,19	1,19	0,00	0,00	2,38
3	2,38	3,57	0,00	1,19	7,14
4	10,71	4,76	1,19	1,19	17,86
5	13,10	10,71	3,57	0,00	27,38
6 = very important	21,43	4,76	3,57	1,19	30,95
k.A.	2,38	3,57	1,19	2,38	9,52

Im Einzellandvergleich: Deutschland und Ungarn am stärksten in Richtung „Sehr wichtig“. Polen auch, aber ebenfalls 11% bei „unwichtig“. Rumänien ähnlich wie Polen.

12.5 Dissertation (ohne Bild)

In Gesamtschau und Einzellandvergleich zeigen sich ähnliche Muster: Eher unwichtig, Deutschland zeigt Maximum in „2“ und „3“. Ungarn sogar in „1= total unwichtig“. Für die Polnischen Institutionen war die Dissertation zunehmend wichtig. Aber es gibt auch Antworten im Mittelfeld. Hier könnten auch unterschiedliche Teilgesamtheiten befragt worden sein. Rumänien ist indifferent gleichmäßig 2,3,6 im Mittelfeld, hat aber auch nur 3 beantwortete Rückläufe. .

Frage 13 Akzeptieren Sie auch nicht-formales Training?

41 % akzeptierten informelles Training, 59 % lehnten es ab. Innerhalb der Einzelländer akzeptierte Ungarn überdurchschnittlich häufig das informelle Training.

Frage 13	Akzeptieren Sie auch nicht-formelle Abschlüsse und Weiterbildungen?				
	59,26% Nein		40,74% Ja		
	all	de	hu	pl	ro
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	59,26%	67,44%	33,33%	77,78%	80,00%
Ja	40,74%	32,56%	66,67%	22,22%	20,00%

Frage 14 Welches Nicht-formale Training akzeptieren Sie?

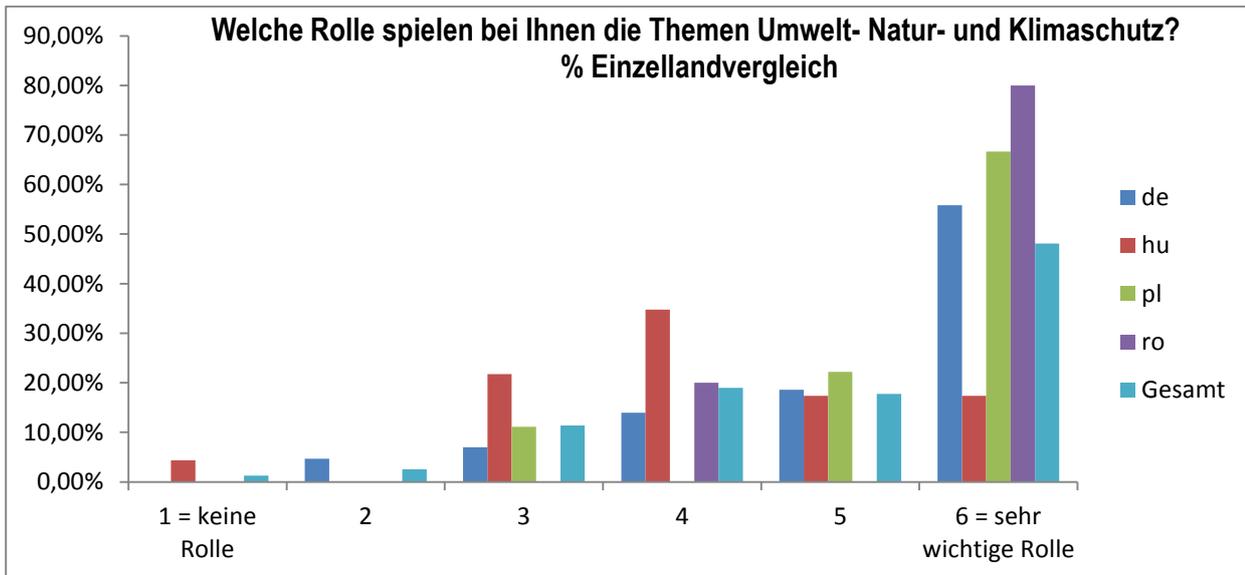
Country	What kind of degrees and which topics do you prefer? What knowledge and skills should they cover? Please list keywords that are important for you.	English
de	berufliche Themen ergänzend erweiternd zum Thema Nachhaltige Entwicklung, Transformationsprozesse, Methodenkenntnisse	specific topics and topics of Sustainable development, transformation processes, method knowledge
de	ergänzende passgenaue Weiterbildung zum Arbeitsgebiet	tailor-made update to the professional field
de	freie Ausbildungen, anthrop. Hintergrund, Verbindung praktischer und theoretischer Fähigkeiten	free education, anthropologic background, linking practical and theoretical skills
de	Internationale Erfahrungen Engagement Soziale Kompetenz Verantwortungsbewusstsein	international experiences, engagement, social competencies, sense of responsibility
de	Natur- und Erlebnispädagogik, Klimawandel, Nachhaltigkeit	pedagogy for nature and adventure events, climate change, Sustainable development
de	PC-Kenntnisse Solar PC Programme Auto-Führerschein	Computer skills, Software knowledge, Driving license
de	Softwareschulungen, Schulungen im Mietrecht etc.	Software skills, tenancy law and others
de	soziale und emotionale Kompetenzen fachliche Spezialkenntnisse	social and emotional competencies, specific knowledge
de	Verwaltungs-, soziale und Methodenkompetenz	administration-, social and method knowledge
de	Zertifikate in den Arbeitsbereichen, z.B. BNE, Wildnispädagogik, Waldpädagogik, Ausbilderscheine usw.	certificates i.e. in Sustainable development, survival - and forest pedagogical knowledge, instructure certificates
hu	A szervezet feladatköreinek fontos vonatkozása a környezeti fenntarthatóság.	An important aspect of the organisation is environmental sustainability.
hu	Az önkormányzatok által ellátandó feladatok közé tartoznak. E mellett a hétköznapi élet elengedhetetlen szükségessége.	They belong to the responsibilities of self-governments. Besides this it is essential in everyday life
hu	energiatakarékosság megújuló energia használata	energy efficiency, the use of renewable energy
hu	energiatakarékosság pl. égők újrahasznosított anyagok pl. papír	energy efficiency e.g light bulbs, recycled materials, e.g. paper
hu	helyi fenntarthatósági programok, energiatakarékos lakhatás	local sustainability programmes, energy efficient housing
hu	Minden általunk kezelt program horizontális fenntarthatósági szempontja. A saját programjaink esetében is igyekszünk ilyen szempontokat figyelembe venni (akár tevékenységi, akár anyaghasználati szinten).	it is the horizontal sustainability aspect of every programme handled by us. we try to take similar aspects into account in our own programmes, as well (either at the level of activities or the use of materials).
hu	Személtmentesség	waste management – doing without waste
hu	szemlélet és gondolkodás	attitude and thinking
hu	takarékosság anyaggal, eszközzel, munkaerővel hatékonyság újrahasznosított papír energiatakarékos égők, fűtési rendszer	being economical with materials, tools, labour, efficiency, recycled paper, energy efficient light bulbs, heating system
hu	újrahasznosítás energiahatékonyság	Anlage 1.3
hu	vidékfejlesztés, területfejlesztés, terület rendezés, település fejlesztés, térségmarketing	rural development, regional development, scenery planning, settlement development, region marketing
hu	Vidékfejlesztőként foglalkoznunk kellene vele, de nem tesszük igazából.	as rural developers we should deal with it, but we do not really do it.
pl	Wykształcenie wyższe	higher education
ro	Inginerie aplicată. Ingeniozitate.	Applied engineering, Ingenuity

Frage 15 Welche Rolle spielen Umwelt-Klima-und Naturschutz?

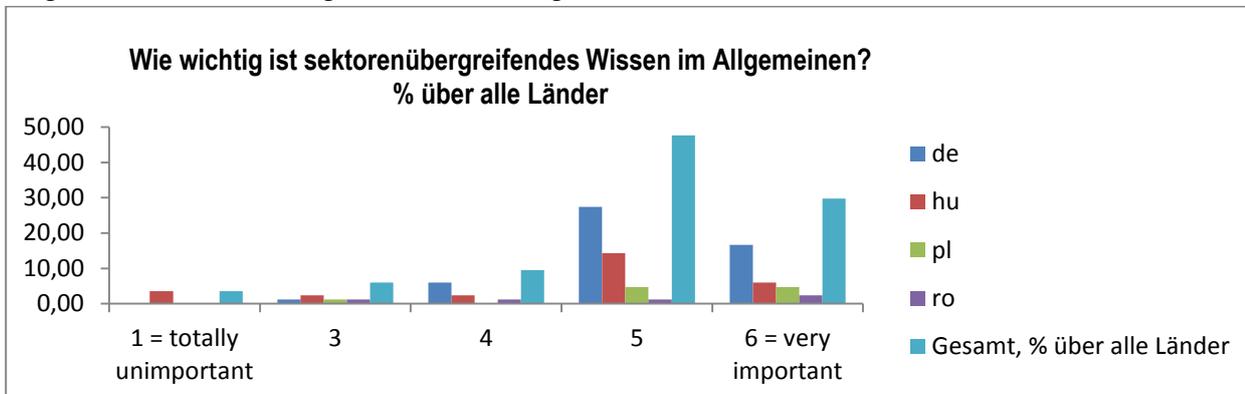
Nach den Maßzahlen ist das Thema überall wichtig, Ungarn hat etwas unter dem Durchschnitt gewertet.

Frage 15	Welche Rolle spielen in Ihrer Institution die Aspekte Umwelt-, Natur- und Klimaschutz sowie Nachhaltigkeit? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,94	5,14	4,18	5,44	5,60
Stabw	1,25	1,19	1,26	1,01	0,89
Median	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00
Konfidenz 95%	0,28	0,35	0,53	0,66	0,78
Vertrauensbereich +	5,21	5,49	4,71	6,11	6,38
Vertrauensbereich -	4,66	4,78	3,66	4,78	4,82
Schiefe	-0,96	-1,27	-0,38	-2,12	-2,24
n	79	43,00	22,00	9	5
	all	de	hu	pl	ro

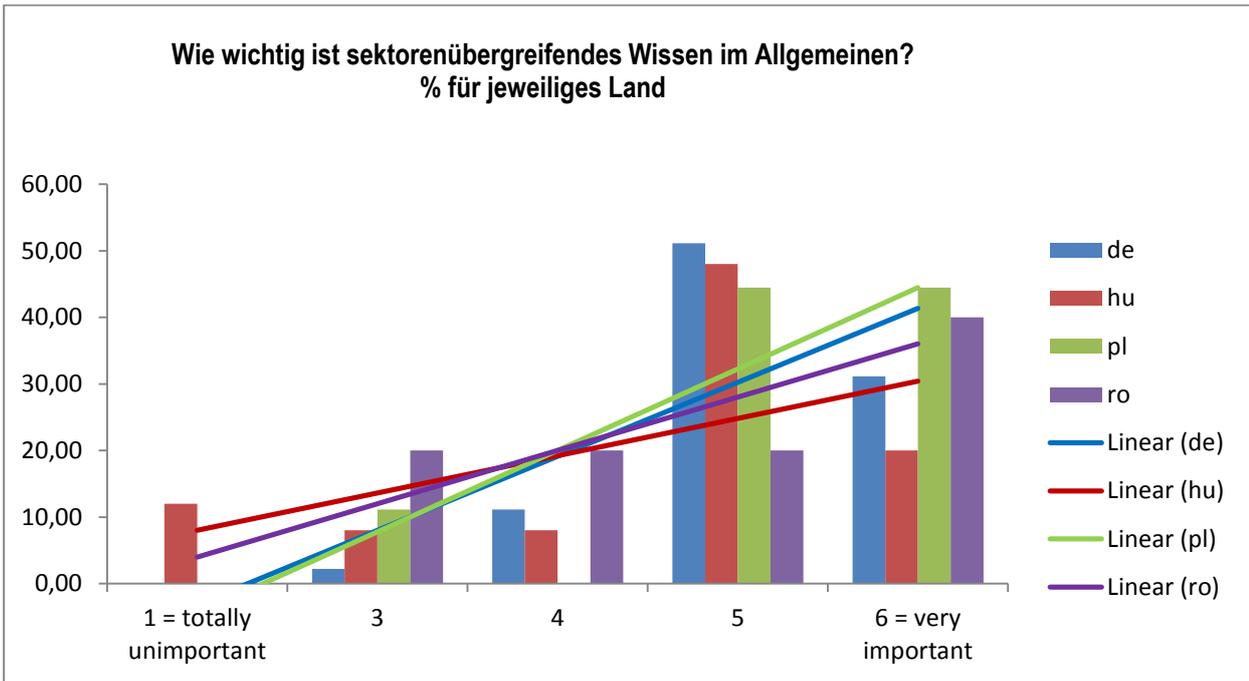
Auch die Histogramme zeigen die Wichtigkeit. Außer für Ungarn, dort liegt das Maximum bei 4.



Frage 16 Wie wichtig ist sektorenübergreifendes Wissen?

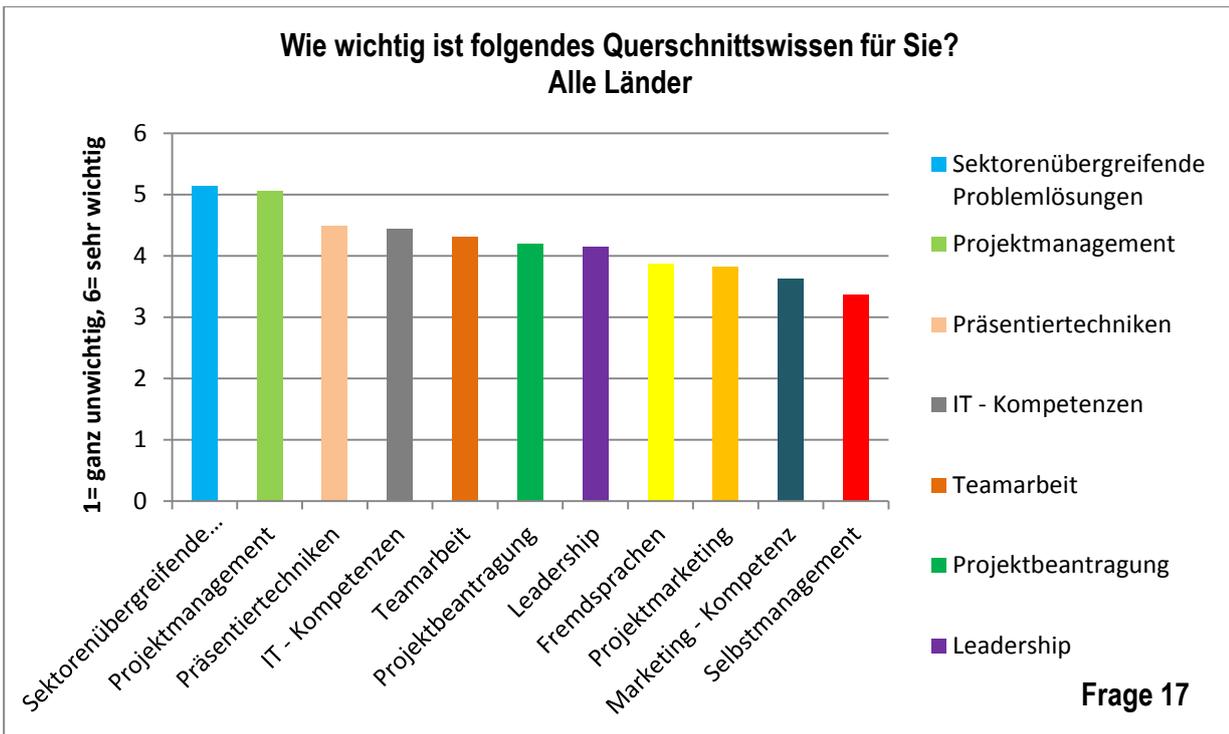


Alle Länder geben sektorenübergreifendes Wissen als wichtig bis sehr wichtig an („5 und 6“). Innerhalb der einzelnen Länder zeigt Polen die stärkste Tendenz dieses Wissen wichtig zu nehmen (Steile der Ausgleichsgeraden), gefolgt von Deutschland, Rumänien und Ungarn.

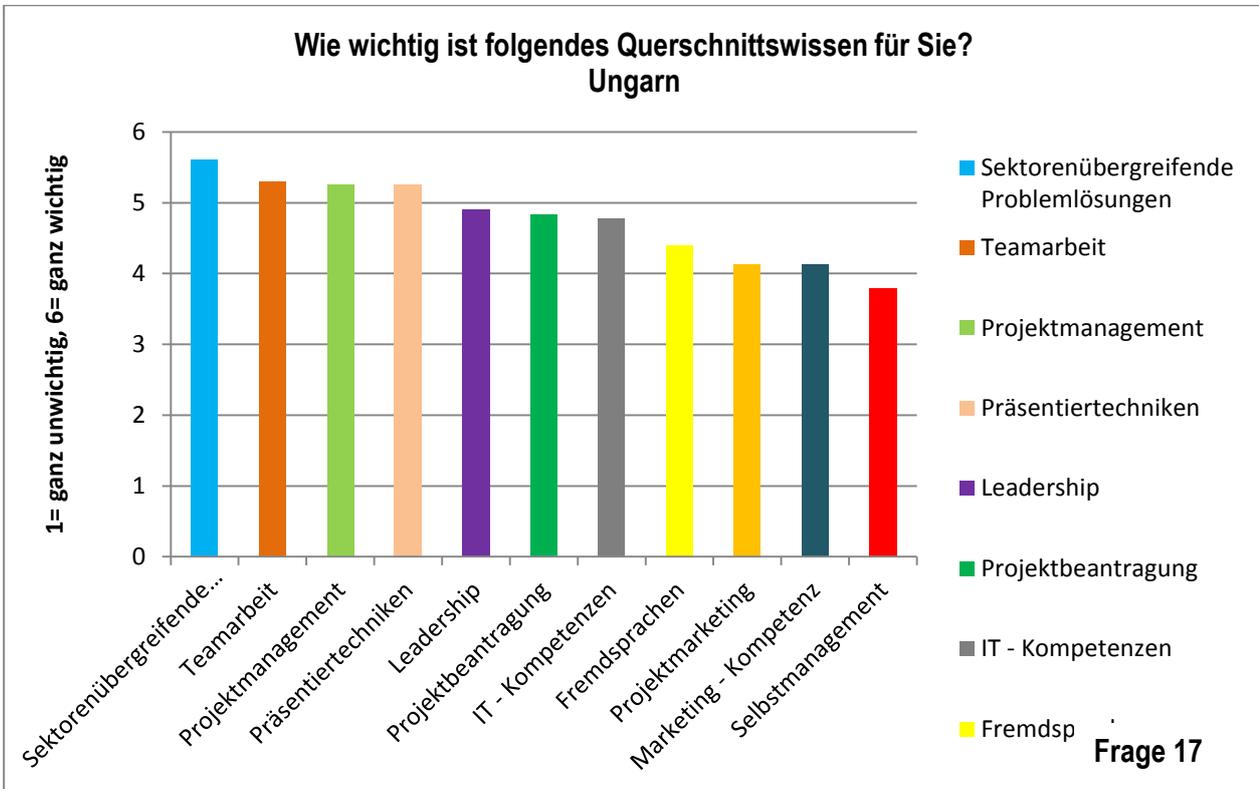
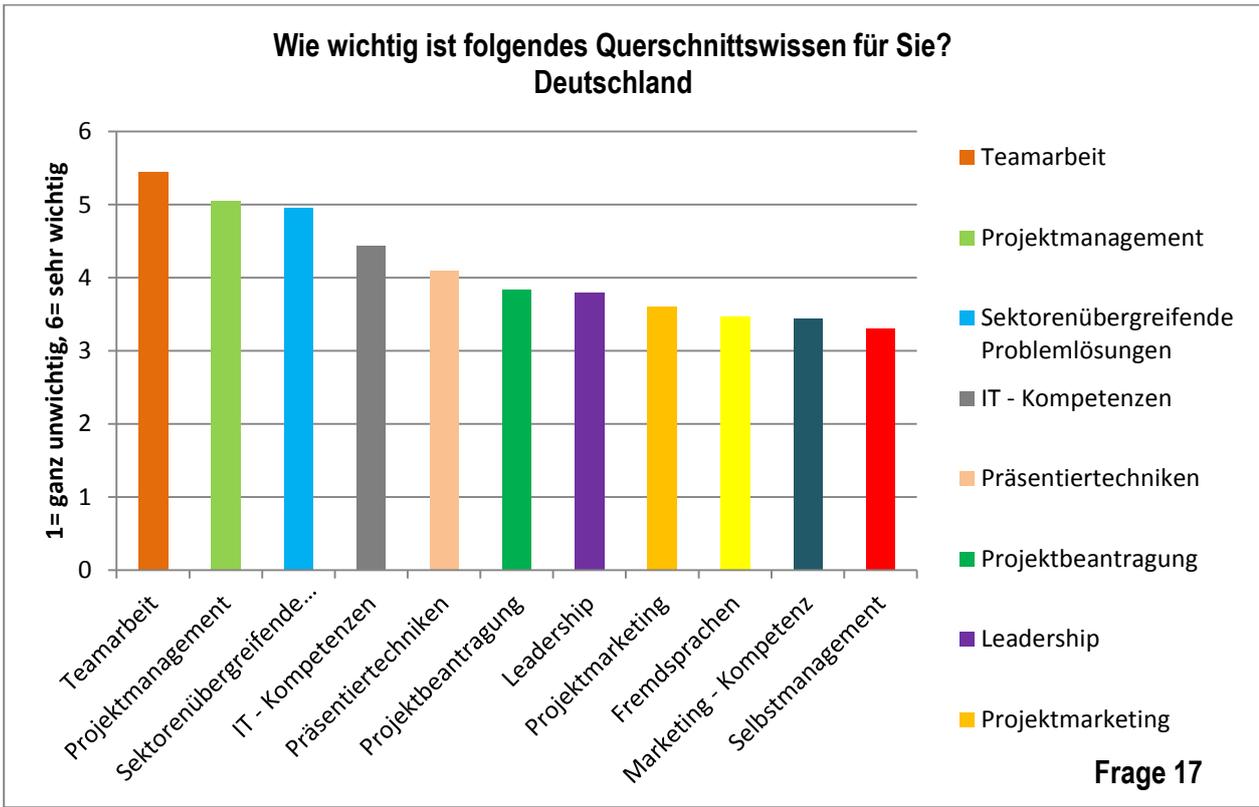


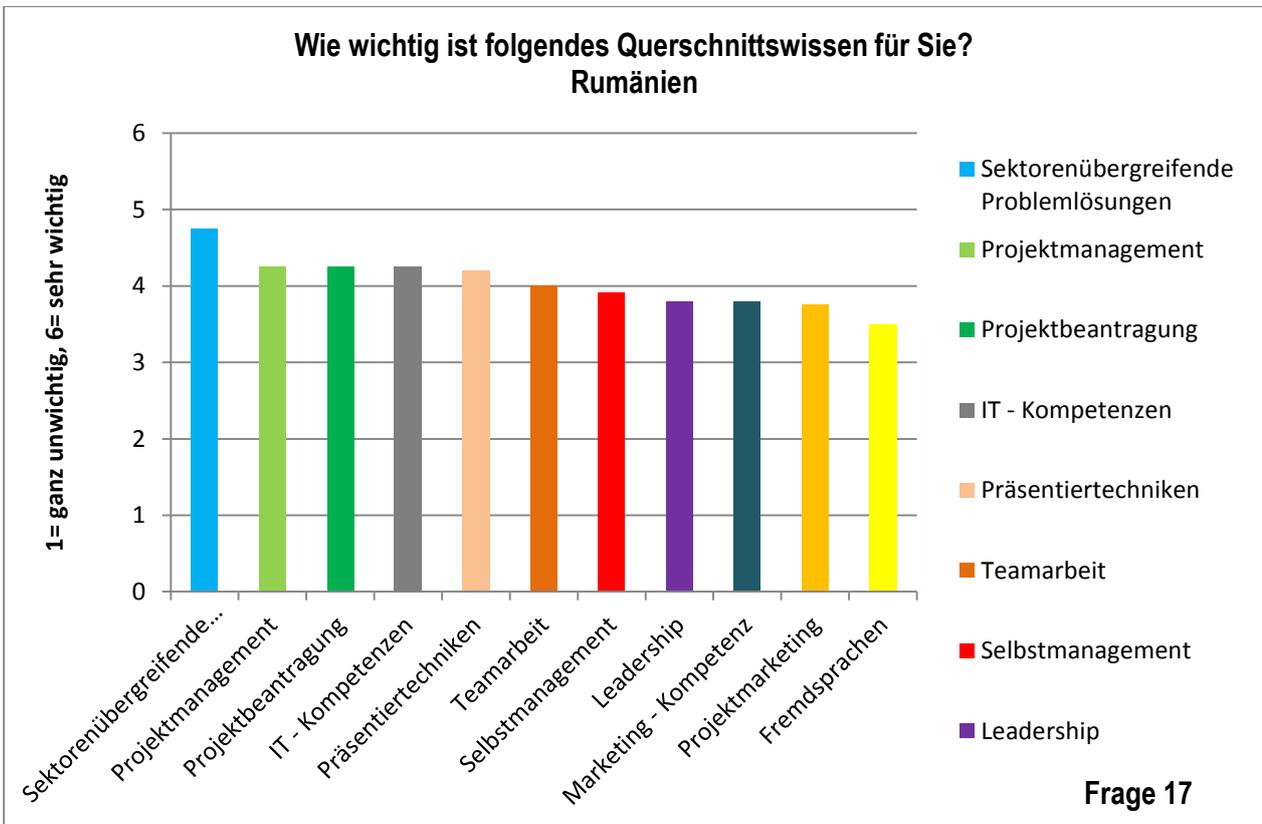
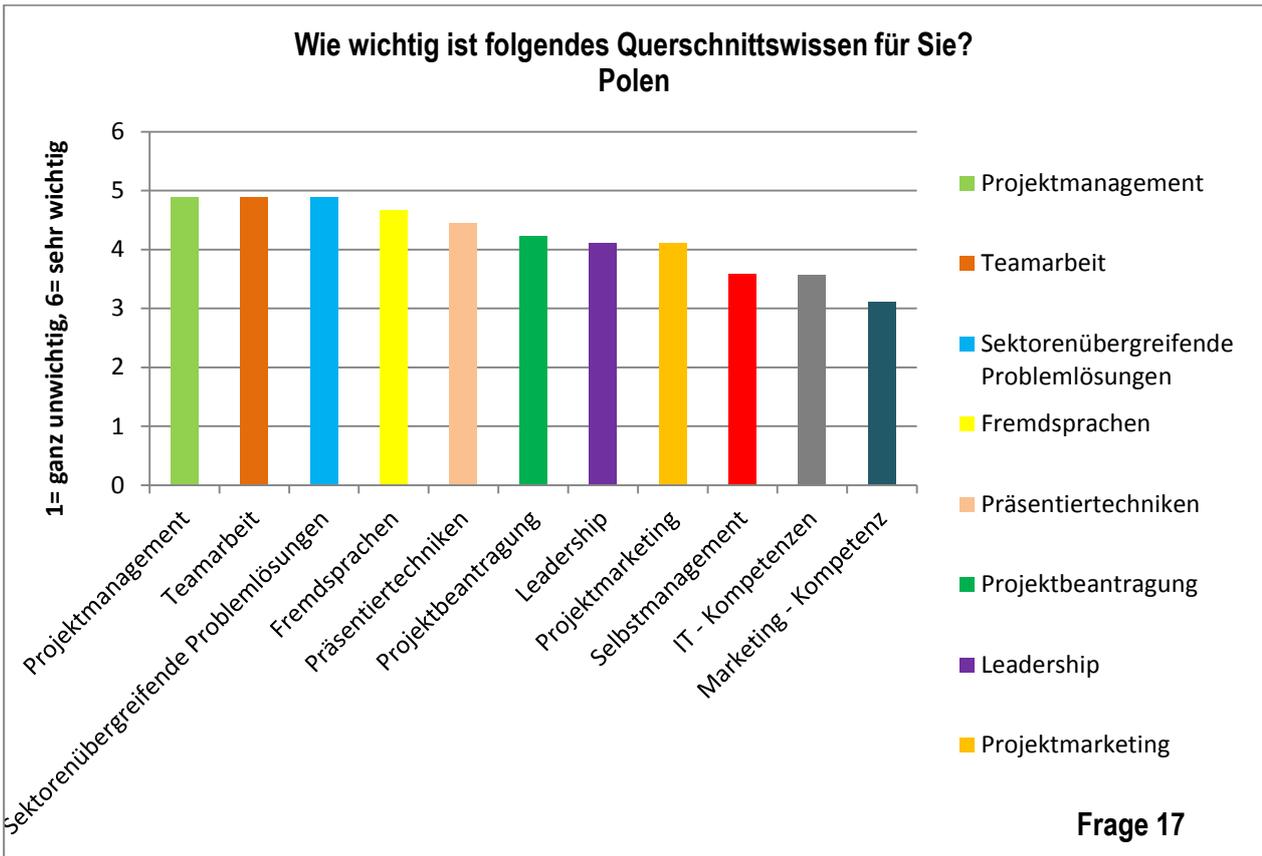
Frage 17 Welche sektorenübergreifenden Themen finden Sie wichtig?

17.1 Projektmanagement als sektorenübergreifendes Wissen



Beispielhaft ist die Rangfolge für alle Daten aufgeführt. Es ergeben sich jedoch länderspezifische Abweichungen. Sie sind in auch Anlage 1.10 aufgeführt.

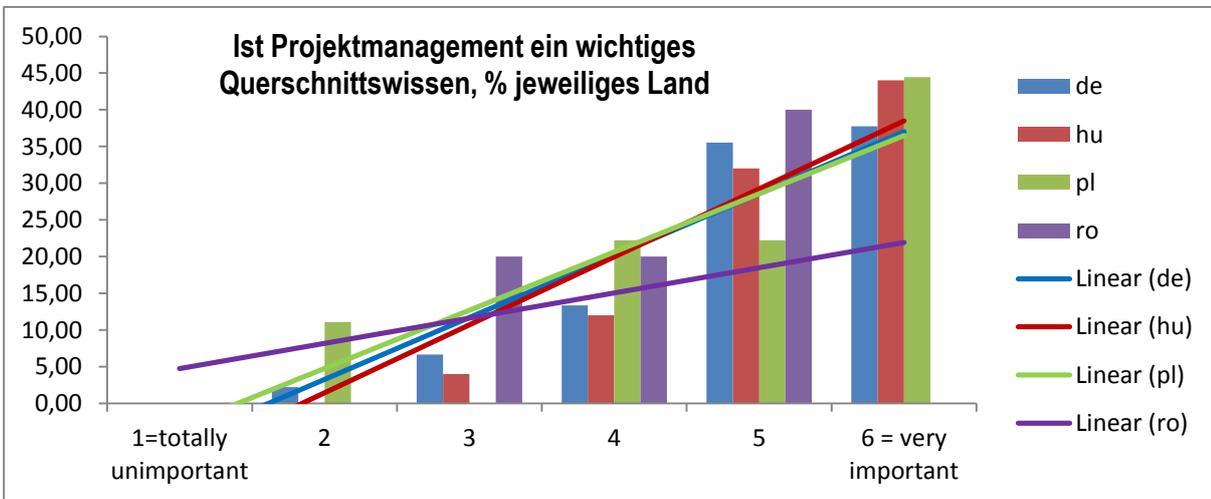
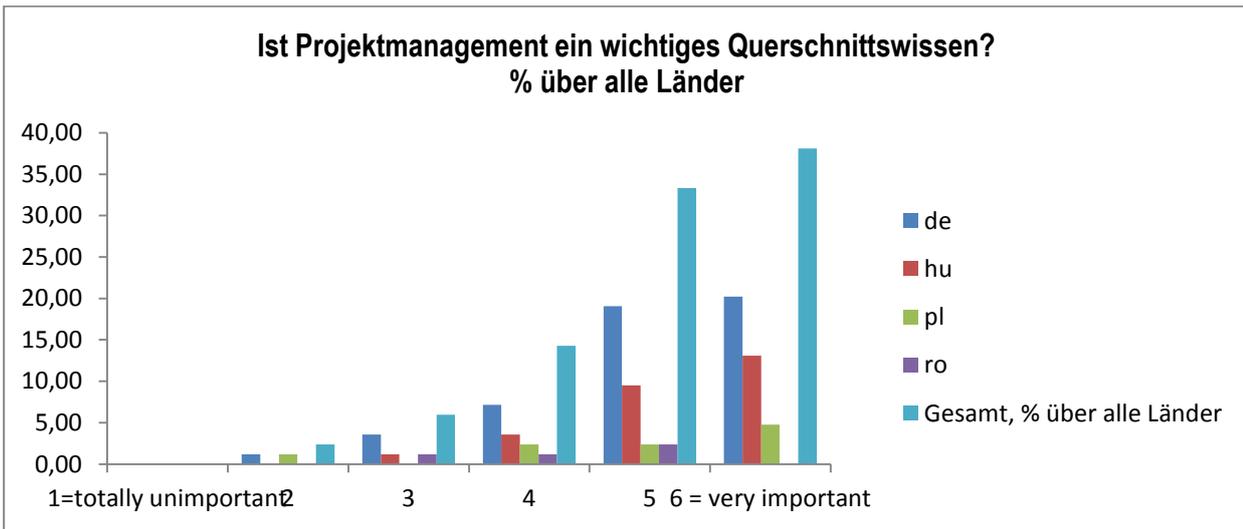




Am wichtigsten erscheint das „**Sektorenübergreifende Problemlösen**“. Es ist 3mal an erster Stelle genannt, für Alle, Ungarn und Rumänien. Zweimal an dritter Stelle wird es von Polen und Deutschland genannt. **Projektmanagement** ist 3mal an zweiter Stelle, bei „Alle“, Deutschland und Rumänien. Einmal an erster Stelle bei Polen und an dritter Stelle für Ungarn. **Präsentationstechniken** liegen im Mittelfeld, an dritter Stelle über alle

Länder, an fünfter Stelle für Deutschland, Polen und Rumänien, und für Ungarn an vierter Stelle. **IT – Kenntnisse** waren ebenfalls im Mittelfeld oder sogar im hinteren Feld, ebenso **Projektmarketing**.

Teamarbeit rangiert jedoch weiter vorne, an erster Stelle für Deutschland, zweimal an zweiter Stelle (Ungarn, Polen) für „Alle“ und Rumänien im hinteren Feld. **Projektbeantragung** lag an sechster Stelle, für Rumänien als einzigem Land war es an dritter Stelle und damit als wichtig genannt. **Leadership**-Eigenschaften waren auch im mittleren bis hinteren Feld gewertet. Fremdsprachen lagen für Polen an vierter Stelle, als ziemlich wichtig, für alle anderen im hinteren Feld. **Selbstmanagement** belegte ebenfalls die Ränge 7 bis 11 im hinteren Feld.

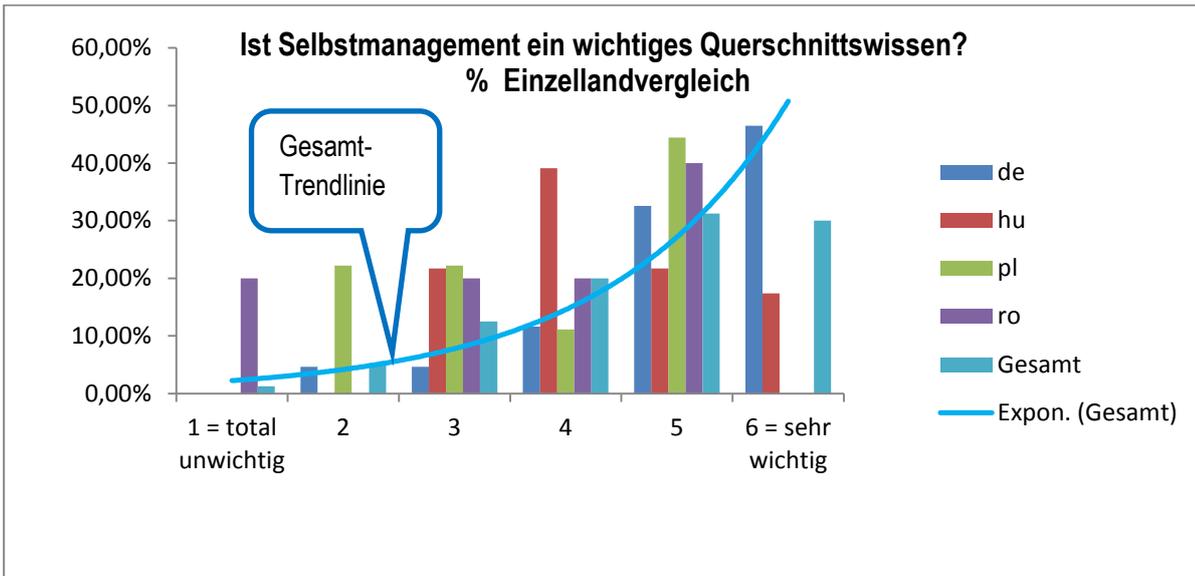


In beiden Darstellungen wird Projektmanagement sehr stark bewertet, alle Ausgleichskurven steigen an zur „6“, die „1=totally unimportant“ wird nie genannt. Im Einzelländervergleich sind die Steigungen fast identisch.

17.2. Selbstmanagement

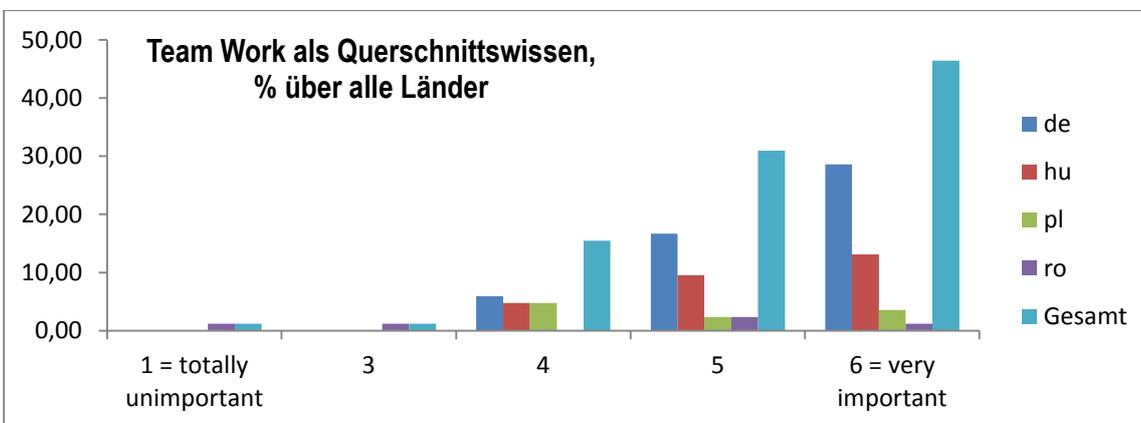
In der Gesamtschau sind „Gesamt“ und Deutschland ausgeprägt ansteigend zu 6, beide ohne Nennung bei 1, Ungarn eher indifferent mit Maximum bei 4, Polen indifferent, max. in 5 und Rumänien ganz indifferent.

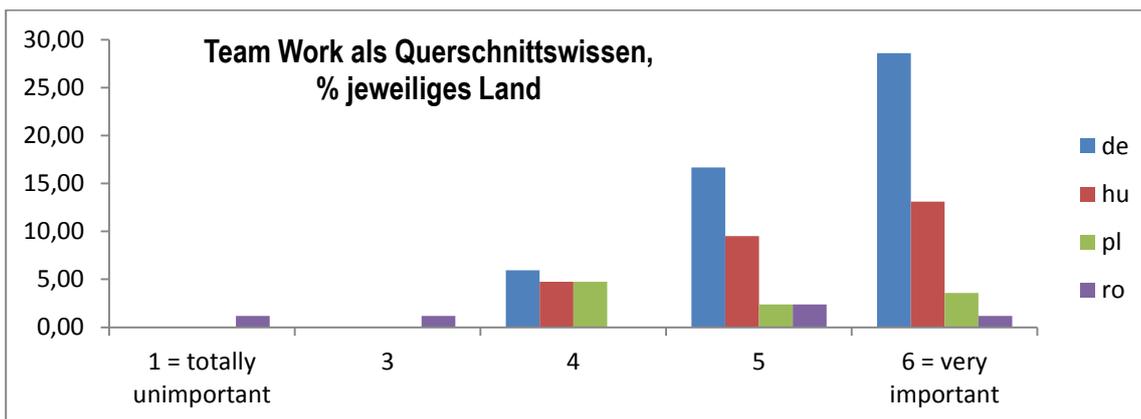
In der Einzelländerschau verschärfen sich diese Muster: Deutschland erachtet es als „Sehr wichtig“, Ungarn ist eher gaußverteilt mit Maximum bei 4, ebenso Polen, mit Maximum bei 5 und Rumänien indifferent, es gibt aber auch 2 Nennungen bei „5“



Frage 17.2	Ist Selbstmanagement ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,36	3,30	3,79	3,58	3,91
Stabw	2,92	2,65	2,92	2,28	5,13
Median	3,63	3,55	4,89	3,63	4,00
Konfidenz 95%	0,64	0,79	1,19	1,49	4,50
Vertrauensbereich +	4,00	4,10	4,98	5,07	8,41
Vertrauensbereich -	2,72	2,51	2,59	2,10	-0,59
Schiefe	0,14	0,14	-0,27	0,24	4,00
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro

17.3 Team Work



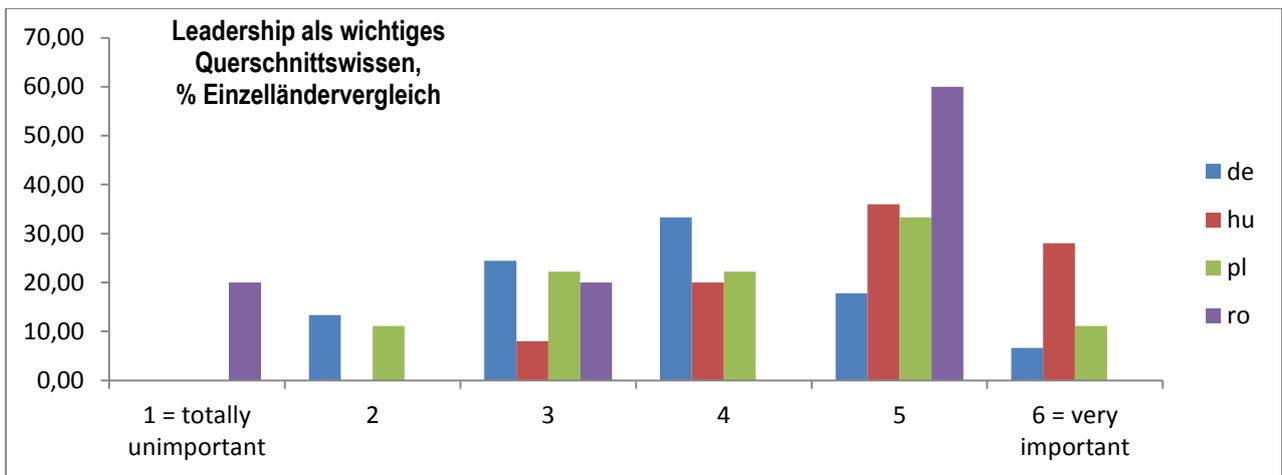
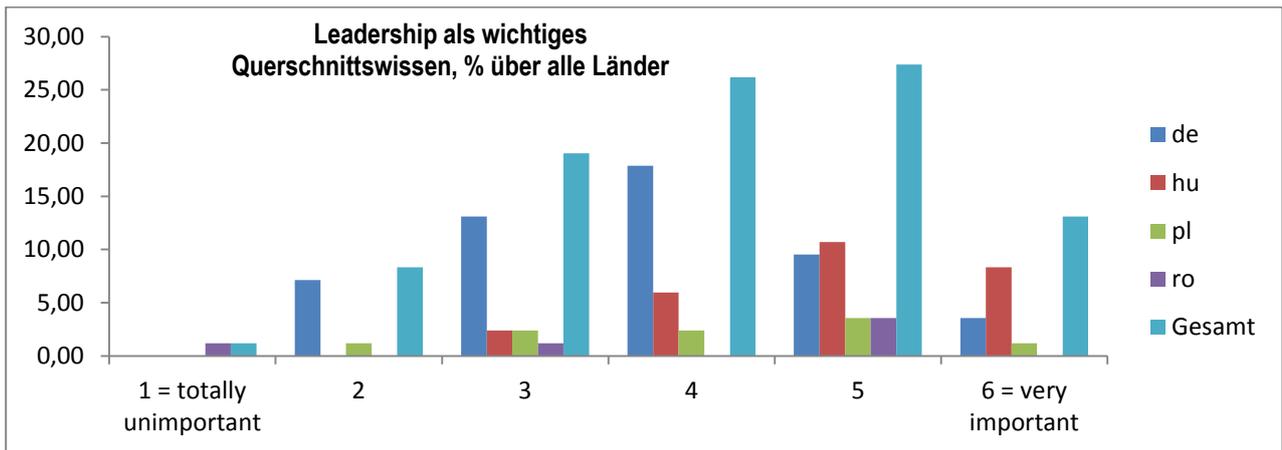


Deutliche Tendenz zu „Sehr wichtig“ bei Gesamt, Deutschland und Ungarn. Polen und Rumänien sind ausgeglichen und indifferent.

17.4 Leadership

Frage 17.4	Ist Leadership ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,15	3,79	4,91	4,11	3,80
Stabw	1,22	1,12	0,95	1,27	1,79
Median	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,27	0,34	0,39	0,83	1,57
Vertrauensbereich +	4,42	4,13	5,30	4,94	5,37
Vertrauensbereich -	3,88	3,45	4,53	3,28	2,23
Schiefe	-0,29	0,12	-0,51	-0,26	-1,26
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro

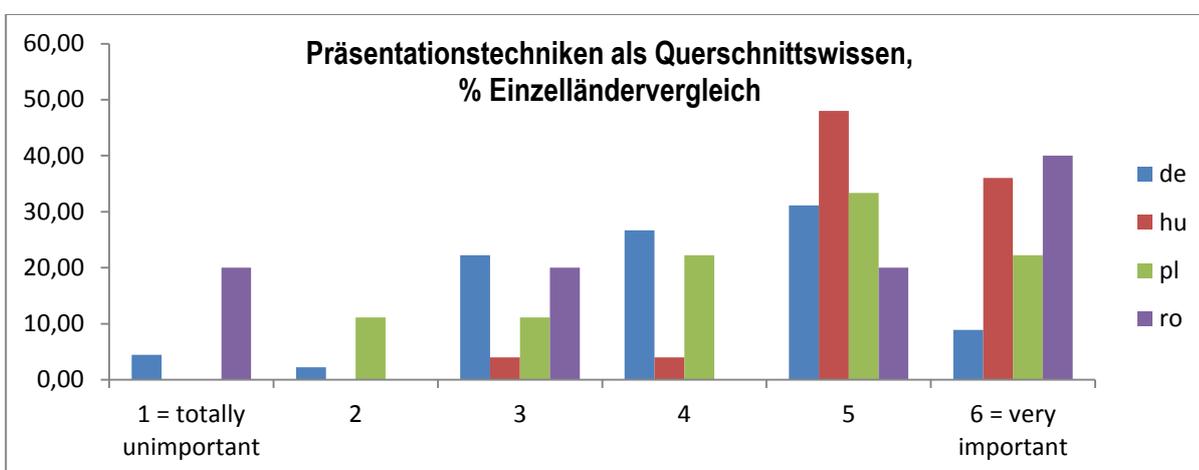
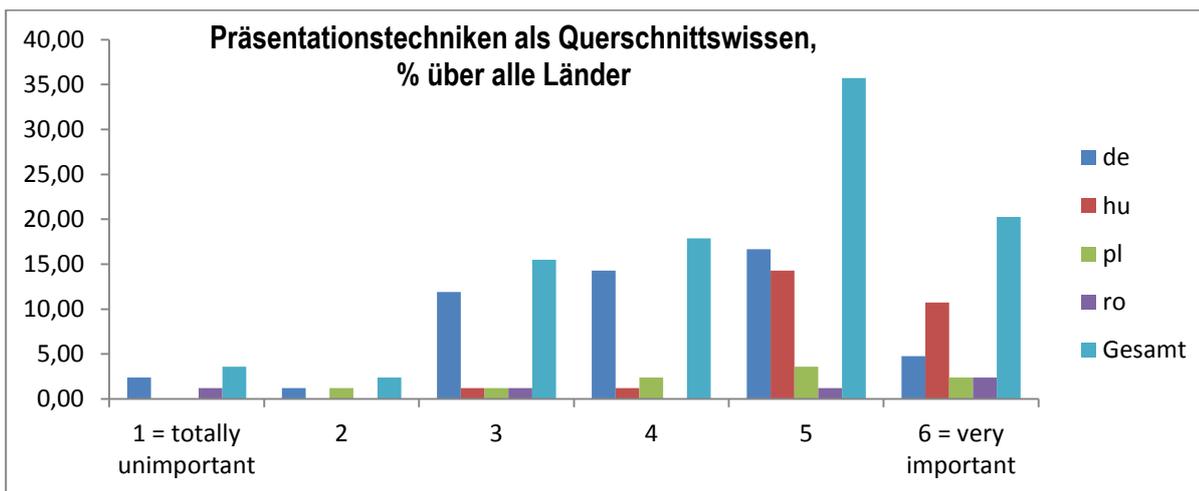
Die Maßzahlen im Durchschnitt finden leadership wichtig (4,15) Ungarn liegt +ber dem Durchschnitt, die anderen darunter. Die Histogramme über alle Länder zeigen in der Gesamtschau, Deutschland und Ungarn eine Glockenkurve mit Maximum bei 5 und 4, für Polen und Rumänien nicht ausgeprägt, Maximum jeweils in 5. Im Einzelländervergleich zeigt sich Deutschland als Glockenkurve mit Maximum bei 4, Ungarn und Polen eher lognormal mit Maximum bei 5, Rumänien indifferent, aber mit ausgeprägtem Maximum bei 5



17.5 Präsentiertechniken

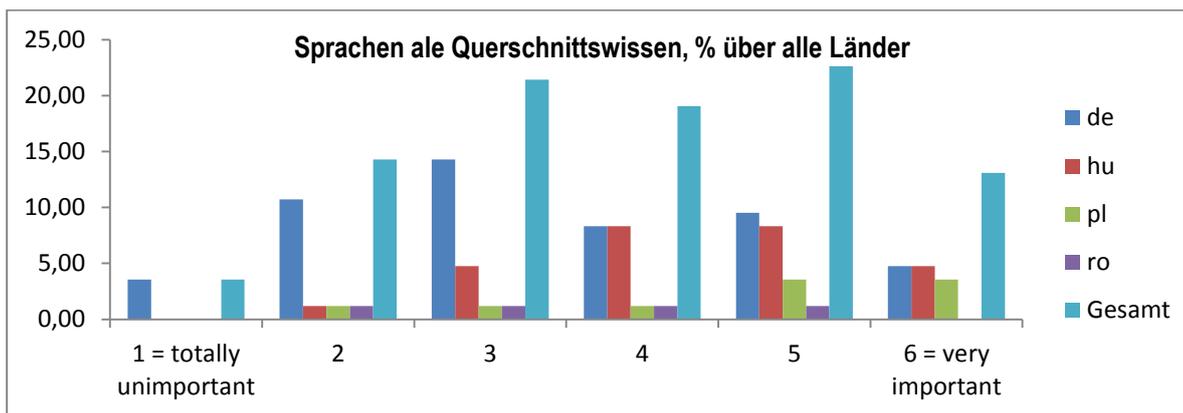
Frage 17.5	Sind Präsentationstechniken ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1 = ganz unwichtig; 6 = sehr wichtig				
Mittelwert	4,48	4,09	5,26	4,44	4,20
Stabw	1,27	1,21	0,75	1,33	2,17
Median	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
Konfidenz 95%	0,28	0,36	0,31	0,87	1,90
Vertrauensbereich +	4,75	4,46	5,57	5,32	6,10
Vertrauensbereich -	4,20	3,73	4,95	3,57	2,30
Schiefe	-0,85	-0,85	-1,19	-0,66	-0,91
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro

Die Maßzahlen zeigen alle eine hohe Wichtigkeit an, Ungarn steht bei 5,26. Die Histogramme zeigen im Gesamtvergleich eine starke Tendenz zu wichtig (5, 6), Deutschland maximal bei 5, Ungarn bei 5, aber auch stark in 6. Polen 4,5,6, Maximum in 5, Rumänien ausgeglichen, mit Maximum bei 6.

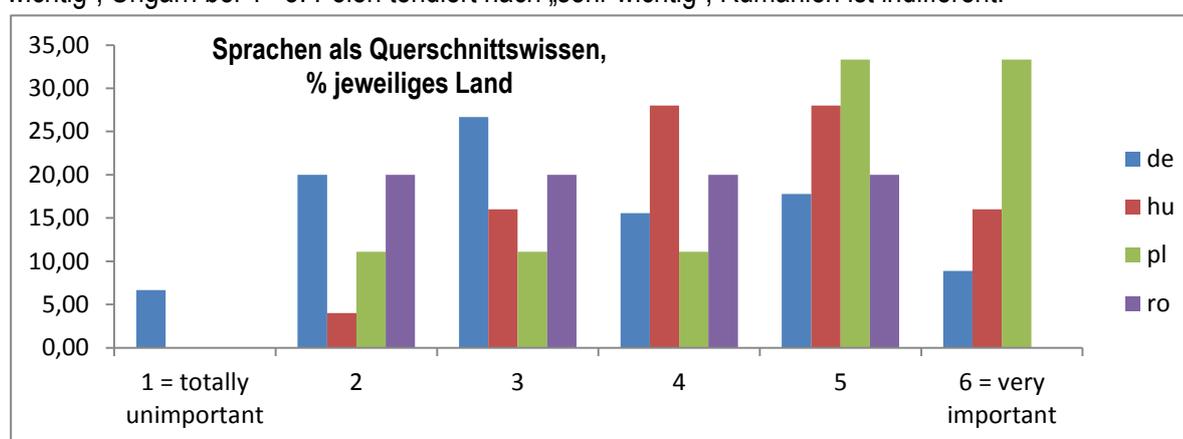


17.6 Sprachen

Frage 17.6	Sind Fremdsprachen ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,87	3,47	4,39	4,67	3,50
Stabw	1,41	1,44	1,12	1,41	1,29
Median	4,00	3,00	4,00	5,00	3,50
Konfidenz 95%	0,31	0,43	0,46	0,92	1,27
Vertrauensbereich +	4,18	3,89	4,85	5,59	4,77
Vertrauensbereich -	3,56	3,04	3,93	3,74	2,23
Schiefe	-0,14	-0,14	-0,24	-0,95	0,00
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro



Gesamtkurve ist nahe an Gauss-Verteilung, Maximum in 3 und in 5. Deutschland hat Maximum bei „3“, „nicht so wichtig“, Ungarn bei 4+ 5. Polen tendiert nach „sehr wichtig“, Rumänien ist indifferent.

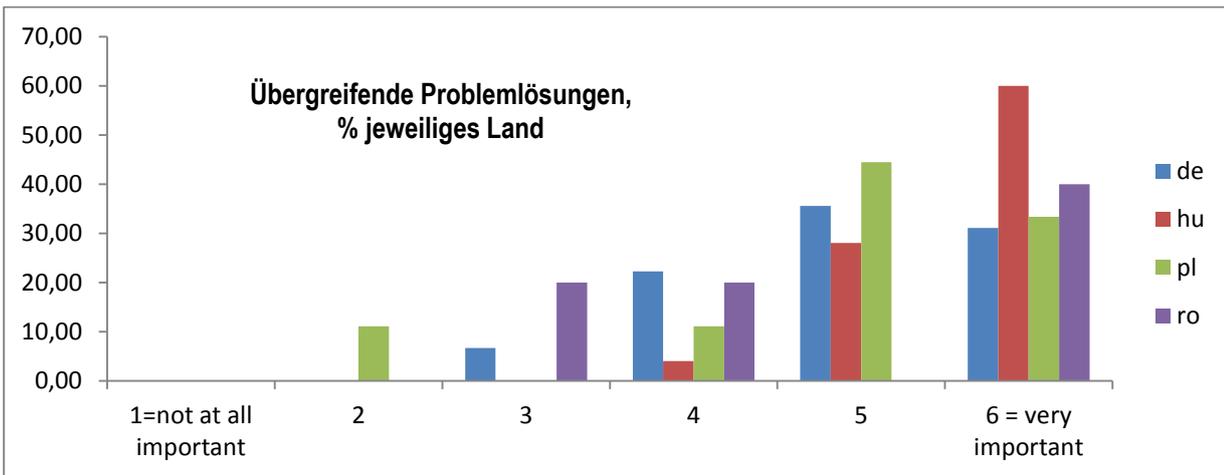
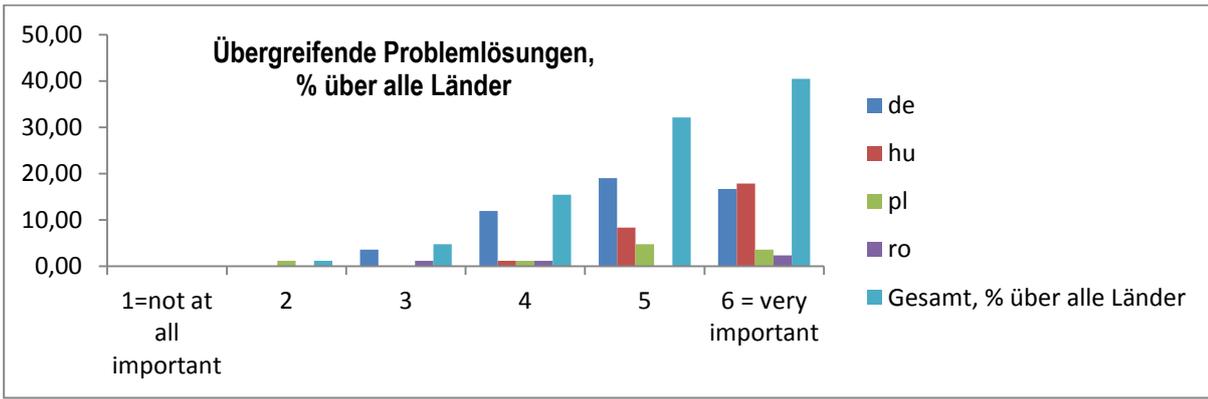


Im Einzelländervergleich Deutschland recht ausgeglichen mit Maximum auf 3, Ungarn in 4+5, Polen in 5+6. Rumänien indifferent.

17.7 Übergreifende Problemlösungen

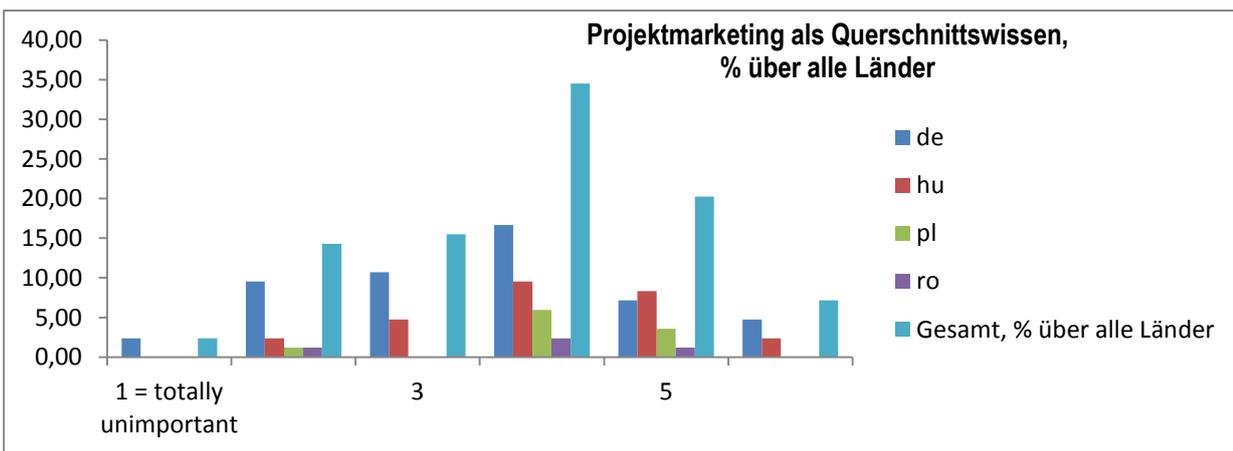
Frage 17.7	Ist sektorenübergreifendes Problemlösen ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
	all	de	hu	pl	ro
Mittelwert	5,13	4,95	5,61	4,89	4,75
Stabw	0,95	0,92	0,58	1,27	1,50
Median	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00
Konfidenz 95%	0,21	0,28	0,24	0,83	1,47
Vertrauensbereich +	5,34	5,23	5,85	5,72	6,22
Vertrauensbereich -	4,92	4,68	5,37	4,06	3,28
Schiefe	-0,99	-0,47	-1,22	-1,63	-0,37
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro

Die Maßzahlen zeigen einen gesamten Durchschnitt von 5,13, Ungarn übertrifft dies noch mit 5,61. Die anderen Länder werten knapp unter 5. Die Histogramme der Gesamtschau zeigen dasselbe Muster. Deutschland zeigt Gauss-Kurve mit Maximum bei 5, Ungarn tendiert ganz eindeutig nach 5, Polen schwach ausgeprägt bei 5 und 6. Die „1“ und „2“ werden fast gar nicht genannt.

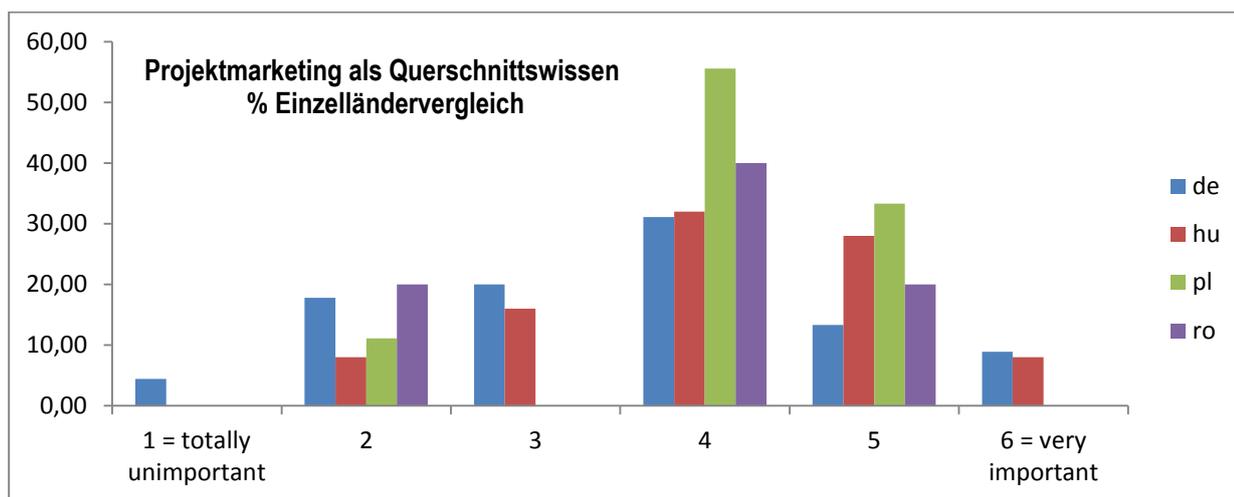


Im Einzelländervergleich zeigt sich in allen Ländern ein starker Fokus auf 5 und 6. Keine Nennung in „1=ganz unwichtig“.

17.8 Projektmarketing



Gesamtschau ist Gauß-verteilt mit Maximum bei 4, alle Länder außer Rumänien zeigen dieses Muster.

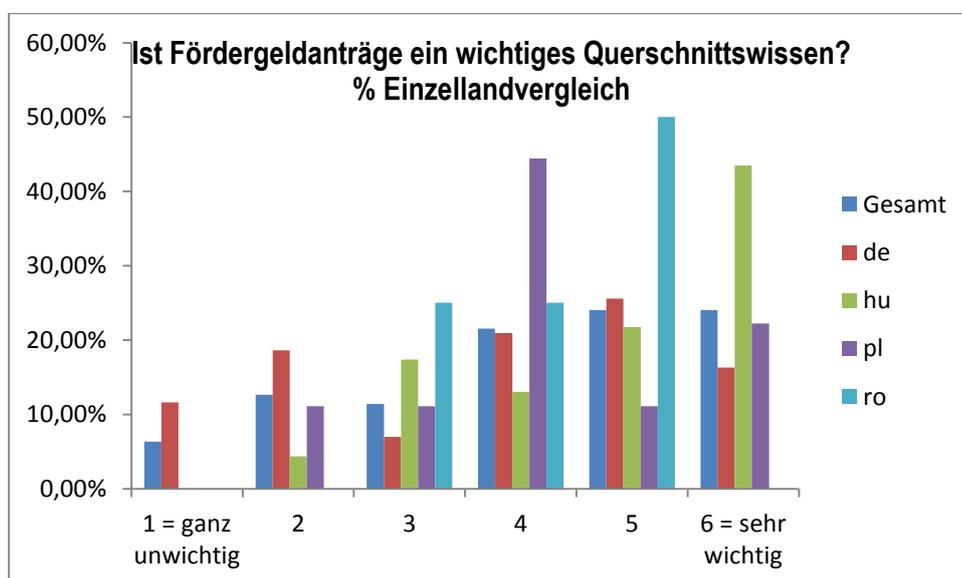


Dasselbe Bild zeigt sich im ländereigenem Vergleich. „Total unwichtig“ wurde nur von Deutschland genannt.

17.9: Fördergeldanträge schreiben

Die Maßzahlen zeigen Durchschnitt von 4,19, alle Länder außer Deutschland werten es noch wichtiger. Deutschland bleibt mit 3,84 im Mittelfeld.

Frage 17.9	Ist Projektbeantragung ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,19	3,84	4,83	4,22	4,25
Stabw	1,56	1,70	1,56	1,56	0,96
Median	4,00	4,00	5,00	4,00	4,50
Konfidenz 95%	0,34	0,51	0,64	1,02	0,94
Vertrauensbereich +	4,53	4,35	5,46	5,24	5,19
Vertrauensbereich -	3,85	3,33	4,19	3,20	3,31
Schiefe	-0,53	-0,34	-0,73	-0,08	-0,85
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro

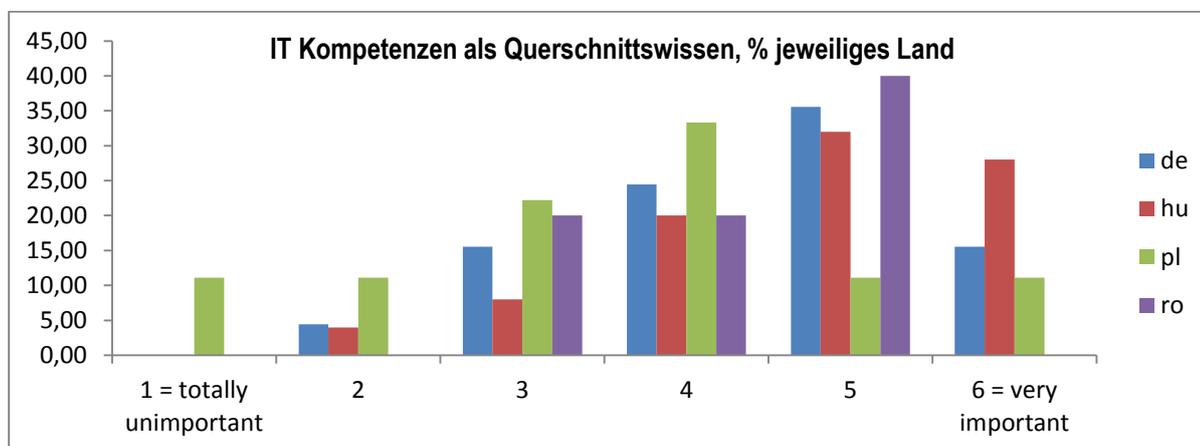
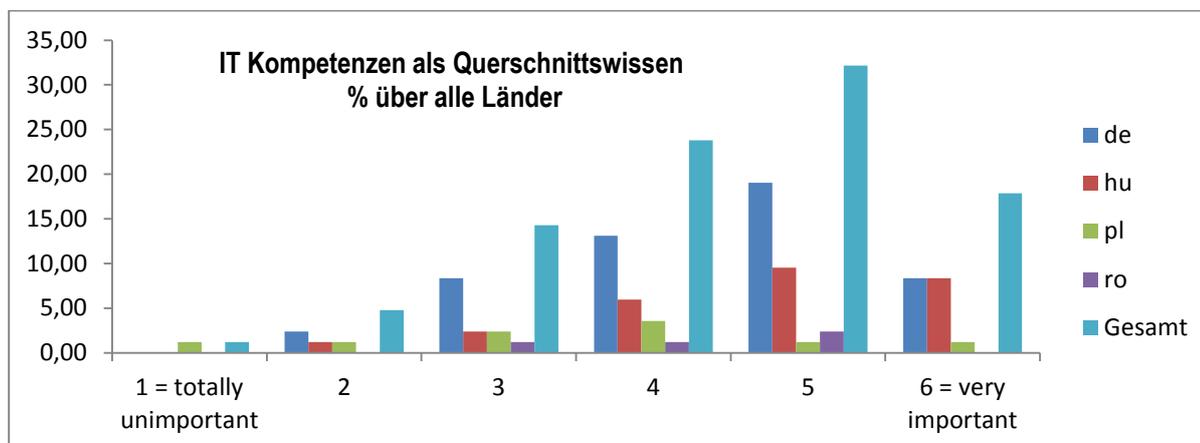


Die Histogramme des Einzellandvergleichs zeigen, dass Ungarn am meisten Wert auf Fördergeldanträge schreiben legt, gefolgt von Deutschland, Polen und Rumänien.

17.10 IT-Kompetenzen

Frage 17.10	Sind IT-Kompetenzen ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,43	4,44	4,78	3,56	4,25
Stabw	1,18	1,10	1,13	1,51	0,96
Median	5,00	5,00	5,00	4,00	4,50
Konfidenz 95%	0,26	0,33	0,46	0,99	0,94
Vertrauensbereich +	4,69	4,77	5,24	4,54	5,19
Vertrauensbereich -	4,17	4,11	4,32	2,57	3,31
Schiefe	-0,57	-0,41	-0,79	-0,14	-0,85
n	79	43	23	9	4
	all	de	hu	pl	ro

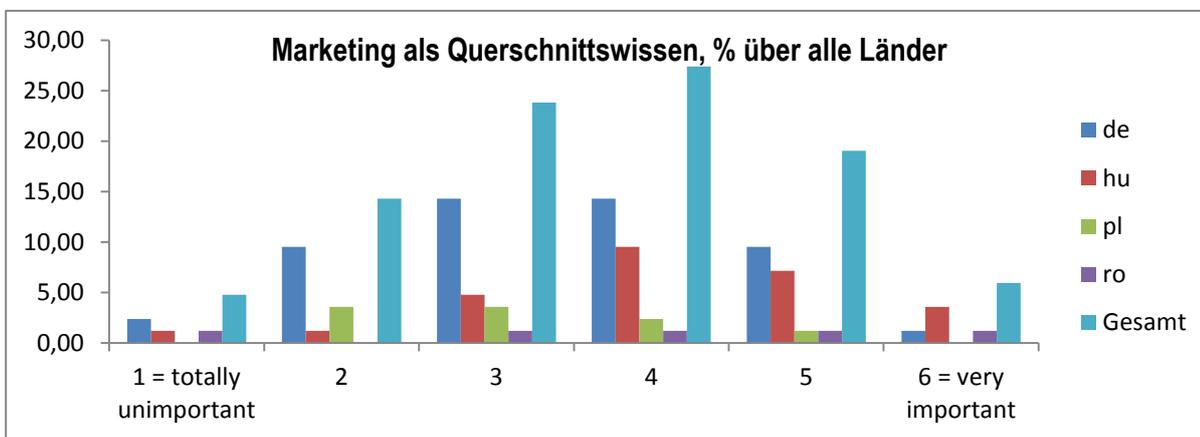
Die Maßzahlen zeigen einen starken Fokus auf IT-Kompetenzen. Polen und Rumänien werten es unterdurchschnittlich wichtig. Die Histogramme zeigen in allen Ländern den Fokus auf wichtig (=5), Polen wertet es etwas schwächer „4“, Rumänien ist indifferent.



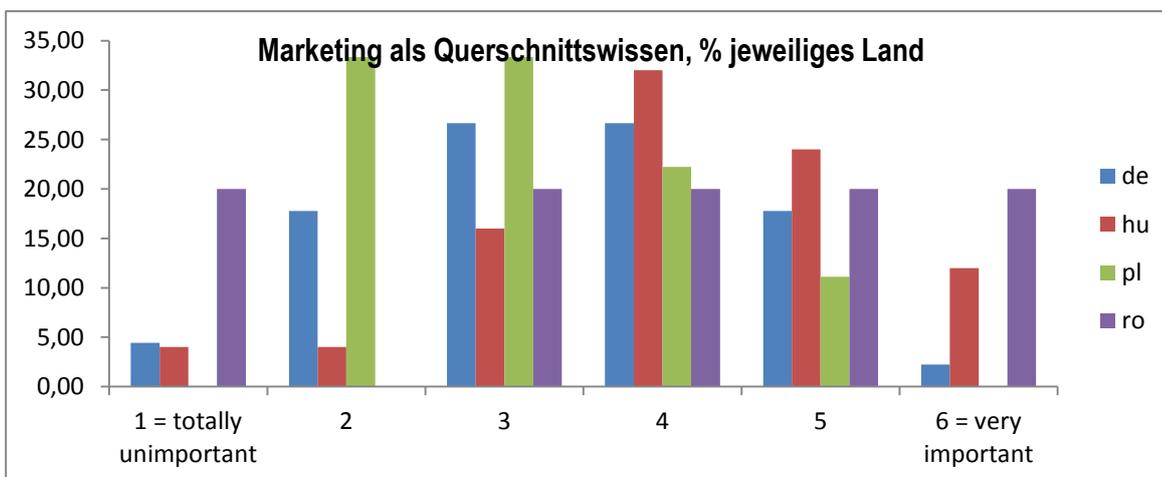
Dieses Muster ist hier ebenfalls deutlich, hier zeigt Rumänien eine signifikante Wertung („5“), sieht IT Kompetenz als wichtig an (5).

17.11 Marketing

Frage 17.11	Ist Marketing-Kompetenz ein wichtiges sektorenübergreifendes Wissen? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	3,63	3,44	4,13	3,11	3,80
Stabw	1,28	1,20	1,25	1,05	1,92
Median	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
Konfidenz 95%	0,28	0,36	0,51	0,69	1,69
Vertrauensbereich +	3,90	3,80	4,64	3,80	5,49
Vertrauensbereich -	3,35	3,08	3,62	2,42	2,11
Schiefe	-0,12	-0,07	-0,57	0,55	-0,59
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro



Gesamtschau ist Gauß-verteilt mit Maximum bei 4= recht wichtig. Deutschlands Maximum ist bei 4, Ungarn bei 4, Polen wertet Marketing als gering wichtig (2) und Rumänien ist indifferent gleichverteilt. Im Einzelländervergleich zeigt sich dasselbe Bild.



Frage 18 Kennen Sie noch weitere sektorenübergreifende Wissensgebiete ?.

Weitere Querschnittsthemen sind überwiegend nicht bekannt (ca. 90% Nein-Antworten).

Frage 19 Welche weiteren Sektorenübergreifende Wissensgebiete sind Ihnen noch wichtig?
 Folgende Stichworte wurden noch genannt

Country	What other types of cross-sector knowledge and abilities are important to you?	English
de	Fähigkeit, sich in neue Themen einzuarbeiten	ability to familiarise with new topics
de	Interdisziplinarität	interdisciplinarity
de	Kommunikation, Rhetorik Konfliktmanagement Stressbewältigung Networking	Communication, rhetoric, conflict management, coping with stress, networking
de	NGO Erfahrung Politikerfahrung Organisations- und Institutionserfahrung	NGO-Experience, experience in politics, organisations and institutions
de	Projektreporting und Projektdokumentation, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungskoordination, Finanzcontrolling	project reporting and documentation, communication, public relations, event coordination, financial controlling
hu	timemenedzsment	timemanagement
pl	doświadczenie w zarządzaniu	experience in management

Frage 20 Welche Gesetze brauchen Sie in Ihrer Arbeit?

Country	Which laws, directives and norms are important in your field that your staff should be familiar with? Please list the important ones for you.	English
de	Umweltrecht	environmental law
de	Naturschutzgesetz und -richtlinien sofern sich der Arbeitsplatz in der entsprechenden Abteilung befindet.	environmental law and directives
de	Baugesetze, VSV, TVöD	Building Law, VSV, TVöD
de	DIN aus dem NAL Landwirtschaftliche Verordnungen zum Thema Düngemittel, Düngung, Futtermittel, etc.	DIN, agricultural directives to fertilizers, fertilizing, animal feed
de	Alle, die mit Entsorgung bzw. Umweltschutz zu tun haben.	waste management and environmental protection

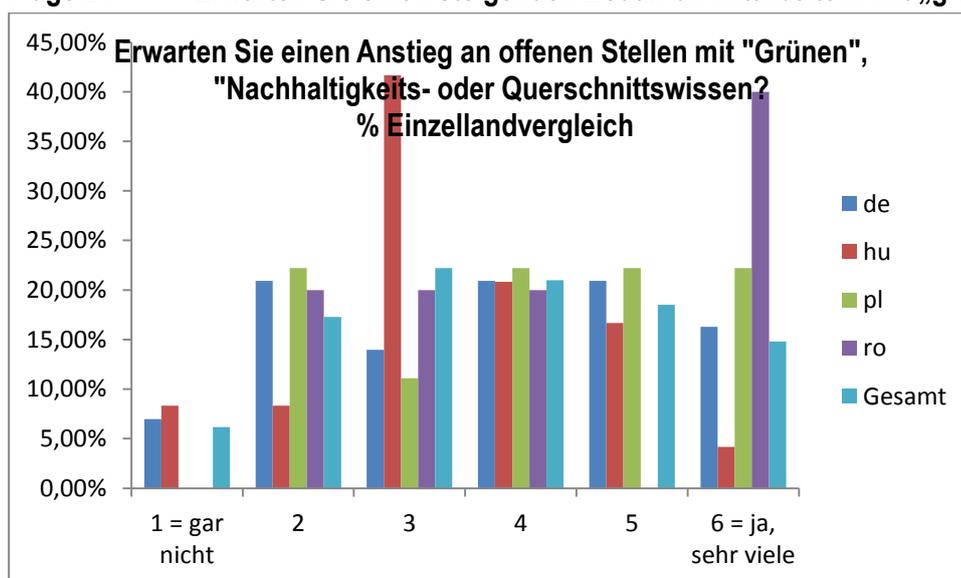
de	Umweltrichtlinien; Förderrichtlinien Ministerien, Stiftungen	environmental law, funding, ministries, foundations
de	EE-Gesetz BAFA-Förderungen PV+Solarthermie-Simulationsprogramme	EE-Law, BAFA-Funding, PV and solar heat
de	Normen und Verordnungen des Bauplanung EnEV, TA-Lärm, BImSchG HOAI	building law and directives, EnEV, Noise technical directives, BImSchG, HOAI
de	SGB XI SGB V SGB XII Tarifregelungen Arbeitsrecht	SGB XI SGB V SGB XII standard wage directives, Labour Law
de	Abfallgesetz	Waste Management law
de	Universitätsgesetz	University law
de	Code of Conduct	Code of Conduct
de	Bergbauspezifische	Mining issues
de	Bundesnaturschutzgesetz, Landesnaturschutzgesetze, Schutzgebietsverordnungen, Qualitätsstandards für Schutzgebiete	Federal Nature Conservation Law, Nature Conservation Law of the Länder, Directives on protected areas, Quality standards for protected areas
de	Natura 2000; FFH-RL; Vogelschutz RL, WRRL, HWRM-RL; nationale Gesetze zu den vorgenannten Themen. Bodenschutzgesetz, Abfall-Kreislaufwirtschaftsgesetz, Altlasten	Natura 2000, FFH-RL, Bird protection directive, WRRL, HWRM-RL, national laws on Soil protection, Waste and Circular Management Law, contaminated sites
de	Umweltrecht, Baurecht	Environmental Law, Building law
de	Umweltgesetze	Environmental Law
de	Energieeinsparverordnung, EU-Richtlinie zur Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden, EeWärmeG, WEEE, EDL, TA-Luft, BImSchV, etc.	Energy saving directive, EU Directive to total energy efficiency in buildings, EeWärme G, WEEE, EDL, Technical instructions on air quality, Federal immission control Act and others
de	Natur-Tier- und Umweltschutzgesetze politische (Regierungs-)Strukturen	Laws on Nature-, Animal- and environmental protection
de	Naturschutzgesetz Natura-2000-Richtlinien Wassergesetz Immissionsschutzgesetz	Nature conservation Law, Natura-2000 Directives, Federal water law
de	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV
de	Umweltgesetzgebung auf Landes, Bundes und EU Ebene, aktuelle Entwürfe von Gesetzen	Environmental protection laws of the Länder, federal and EU-level, actual law drafts
de	Arzneimittelgesetzgebung. Chemikaliengesetz. Tierschutzgesetz.	Prescription laws, laws on chemicals, law on Animal Protection
de	Mietrecht,	Tenancy Law
de	Mietrecht	Tenancy Law
de	Fachbezogene Richtlinien u d DIN-Normen	specific norms and directives
de	zu vielfältig hängt vom Aufgabenfeld im Referat ab	depending on topics of division

de	ANBest-P, Einschlägige Gesetze je nach Projekthalt	AN - Best Practice, specific laws according to project topic
de	Bergrecht, Umweltgesetzgebung (Boden, Wasser, Luft betreffend), Arbeitssicherheit	Water Law, Soil Protection Law, Environmental Protection law, Mining law, Safety at work act
de	Wasserrecht, Bodenschutzrecht, Umweltrecht	Water Law, Soil Protection Law, Environmental Protection law
de	DIN, ISO, Naturschutzgesetze (EU, FFH, WRRL, etc.)	DIN, ISO, Nature conservation laws (EU, FFH, WRRL, etc.)
de	Agenda 21	Agenda 21
de	Brandenburgisches Naturschutzgesetz Grundsätze des Verwaltungshandelns	Brandenburg Nature Conservation Law, Directives of administrations
de	Qualitätsmanagement, Wissensmanagement, Umweltmanagement, Berichtspflicht, CSR, Nachhaltigkeitscodex	Quality-, Knowledge-, Environmental Management. Codex of Sustainability
de	eu ökoverordnung, Verbandsrichtlinien	EU eucological directive, Association directives
de	QM DQR EQR	QM DQR EQR
hu	közösségi szolgáltatások, önkormányzati feladatellátás CSR	community services, responsibilities of self-governments CSR
hu	integritás, etikai kódex	integrity, ethical code
hu	2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről	Law I /2012. from the Labour Code of Hungary
hu	Agenda 2020 (ezen belül - CLIMAdapt)	Agenda 2020 (within it CLIMAdapt)
hu	KTTV:Környezetjogi alaptörvények - 1995. évi LIII. tv. („a környezetjog alkotmánya”) (Kvt.) Célok, alapelvek, szabályozási keretek meghatározása Alapintézmények Jogalkotási felhatalmazások 1996. évi LIII. tv. (környezetvédelem ¹ természetvédelem) A természet védelmének sajátosságai	Basic law related to Environmental Legislation Law LIII. /1995. („the constitution of environmental legislation”) (Kvt.) determining objectives, guidelines, regulation frameworks basis institutions authorisations for creating laws
hu	Mötv: 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól KET, Kttv. Áhtv:Államháztartási törvény 2004. évi CXL.törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól ¹	MÖTV administrative authority procedures and services Law CLXXXIX/2011 about the self-governments in Hungary/ KET Public Finance Act Law CXL/2004. regarding the general regulations of /Law LIII. /1996. (environmental protection and nature conservation) characteristic features of nature conservation
hu	Az egyesület tevékenységét érintő EU-s és hazai jogszabályok, irányelvek.	
hu	felnttökképzési tv.	basis institutions
hu	Vonatkozó jogszabályi környezet ismerete.	authorisations for creating laws

hu	őszinteség, hálózatokban való gondolkodási képesség közösségi tervezési módszertan alkalmazása nemzetköziség-jó gyakorlatokra való nyitottság önállóság, proaktivitás	honesty, ability to think in networks, application of community planning methodology , internationalism -openness to good practices, independence, proactivity
hu	TvT, KvT,	Basic law related to Environmental Legislation Law LIII. /1995. („the constitution of environmental legislation”) (Kvt.) determining objectives, guidelines, regulation frameworks basis institutions authorisations for creating laws
hu	ifjúsági stratégia kulturális tv. önkormányzati tv.	youth strategy, cultural law legislation regarding self-governments
hu	jövedéki tv. adózási kötelezettségek VÁM bejelentési dokumentumok	legislation regarding excise tax, tax duties, customs registration documents
hu	biztonságos működés felnőttképzési tv. energia takarékoság	safe operation, legislation regarding adult education, energy efficiency
hu	államigazgatás, önkormányzati szabályozás, szakágazati szabályozások	public administration, legislation regarding self-governments, legislation of different fields involved
hu	a stabil és nyugodt vállalkozási környezetet biztosító	cooperation to provide a safe and relaxed entrepreneurial a environment
hu	együttműködés	cooperation
pl	prawo energetyczne (Energetic Law), prawo budowlane (Building Law), prawo wodne (Water Law)	Energetic Law, Building Law, Water Law
pl	Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Ustawa Prawo Energetyczne, Ustawa o Odnawialnych Źródłach Energii, Ustawa o efektywności energetycznej, Ustawa Prawo Ochrony Środowiska	Directives of the European Parliament and of the Council: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Energy Law, Act on Renewable Energy Sources, The Energy Efficiency Act, The Environmental Protection Law
pl	ustawa o odnawialnych źródłach energii, Europejskie i krajowe normy w zakresie instalacji OZE, dyrektywa EPC	Act on Renewable Energy Sources, European and national standards for Renewable Energy Installations, EPC Directive
pl	ustawa o oze normy pomiarów elektrycznych	Act on Renewable Energy Sources, Standards for Electrical Measurements
pl	PROW 2014-2020, ustawy o samorządzie lokalnym, prawo o stowarzyszeniach, prawo zamówień publicznych	Rural Development Program 2014-2020, Act on Local Government, Association Law, Public Procurement Law
pl	Prawo Geologiczne i Górnicze	Geological and Mining Law
pl	Jest to zależne od realizowanego projektu. Pracownicy mogą się zapoznać z aktami normatywnymi w miarę potrzeb.	It depends on the project being carried out. Employees can read the normative acts as needed.

pl	Jest ich bardzo duzo	There are many of them
ro	legea apelor (107/1996) cu modificarile la zi OM 662/2006+OM 799/2015-pentru intocmirea si eliberarea avizelor/autorizatiilor de gospodarie a apelor, HG 930/2005+OM 1278/2011-pentru delimitarea zonelor de protectie sanitara a captarilor de apa	Water Law (107/1996) with updated modifications O.M. (Order of Ministry) 662/2006 and O.M. 799/2015 for the preparation and issuance of the permits/authorizations for water management G.D. (Government Decision)930/2005+OM. 1278/2011 for delimitation sanitary protection of water catchments
ro	Gestionarea Deseurilor, Directive UE	Waste management. E.U. Directives
ro	Legea 220/2008 Normativul C107/2005	Law 220/2008 NormativeC107/2005
ro	Legea bunului simț. Restul se învață pe parcurs.	Legea bunului simț. Restul se învață pe parcurs. The Law of good sense. The rest learns along the way
ro	ITI-PM -2001	ITI-PM -2001

Frage 21 **Erwarten Sie einen steigenden Bedarf an Mitarbeitern mit „grünen“ Kenntnissen?**



Bei den Histogrammen sind die Meinungen nicht eindeutig, die Erwartungen sind eher niedriger (Maximum bei „3“). Gesamtschau ist symmetrisch nahe an einer Gauß-Verteilung mit Maximum bei 3, Deutschland ist indifferent bei gleicher Verteilung über alle Kategorien. Ungarn ist Gauß-verteilt mit Neigung zu 3, Polen und Rumänien sind indifferent verteilt.

Im Einzelländervergleich ist das Bild für Deutschland, Polen und Rumänien indifferent gleichverteilt. Jedoch Rumänien zeigt auch bei 6= sehr wichtig, Nennungen. Es sind aber nur 2 Stimmen, da Rumänien eine sehr niedrige Anzahl an Rückläufen hat. Ungarn ist Gauß-verteilt mit einem starken Fokus auf 3.

Der Mittelwert über alle Länder liegt bei 3,71, bei „mittel“. Die statistischen Maßzahlen zeigen für Polen und Rumänien überdurchschnittliche Erwartungen an den Anstieg grüner Jobs.

Frage 21	Erwarten Sie einen Anstieg von Jobs im grünen Bereich und mit sektorenübergreifenden Anforderungen? 1= not at all; 6= yes very much				
Mittelwert	3,71	3,77	3,35	4,11	4,20
Stabw	1,49	1,57	1,23	1,54	1,79
Median	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Konfidenz 95%	0,33	0,47	0,50	1,00	1,57
Vertrauensbereich +	4,04	4,24	3,85	5,11	5,77
Vertrauensbereich -	3,39	3,30	2,85	3,11	2,63
Schiefe	-0,01	-0,14	0,06	-0,24	-0,05
n	80	43	23	9	5
	all	de	hu	pl	ro

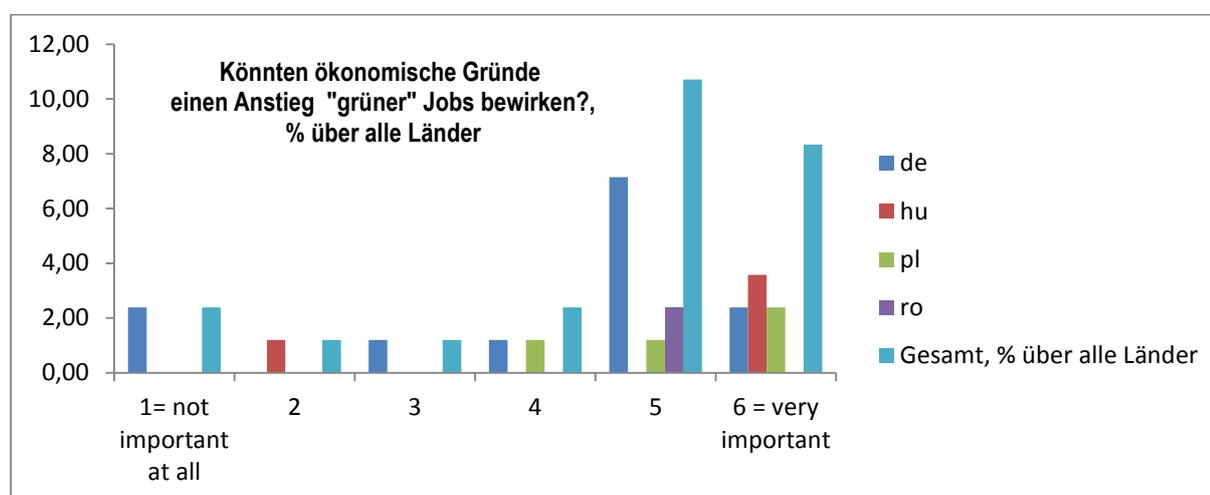
Frage 22 Welche Gründe sind wichtig für einen Anstieg an „grünen“ Jobs?

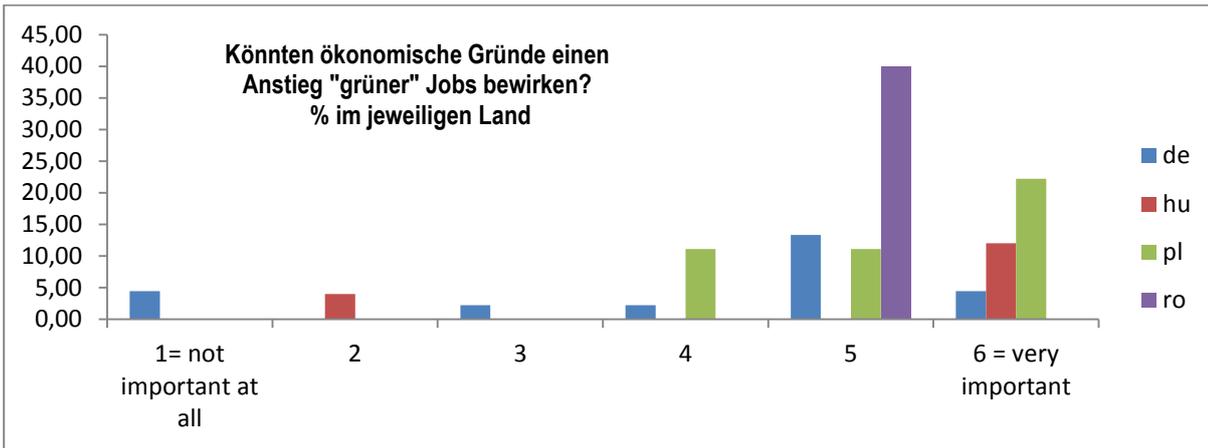
22.1 Könnten ökonomische Gründe einen Anstieg „grüner“ Jobs bewirken?

Hier zeigt sich eine große Unsicherheit in den Antworten: Zwischen 74% (gesamt) und 84% (Ungarn) habe diese Frage nicht beantwortet. Entsprechend müssen die verbleibenden Bewertungen gesehen werden.

Könnten Ökonomische Gründe wichtig sein für den Bedarfs-Anstieg an "Grünen" Jobs?	de	hu	pl	ro	Gesamt
Gesamt, % jeweiliges Land	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1= ganz unwichtig	4,44	0,00	0,00	0,00	2,38
2	0,00	4,00	0,00	0,00	1,19
3	2,22	0,00	0,00	0,00	1,19
4	2,22	0,00	11,11	0,00	2,38
5	13,33	0,00	11,11	40,00	10,71
6 = sehr wichtig	4,44	12,00	22,22	0,00	8,33
k.A.	73,33	84,00	55,56	60,00	73,81

In Gesamtschau und in Deutschland werden die ökonomischen Gründe mit „5= recht wichtig“ und „6= sehr wichtig“ bewertet. Auch Ungarn und Polen bewerten sie zum großen Teil mit „sehr wichtig“.





Der Einzelländervergleich ist sehr lückenhaft, eine Tendenz zu „wichtig“ kann festgestellt werden.

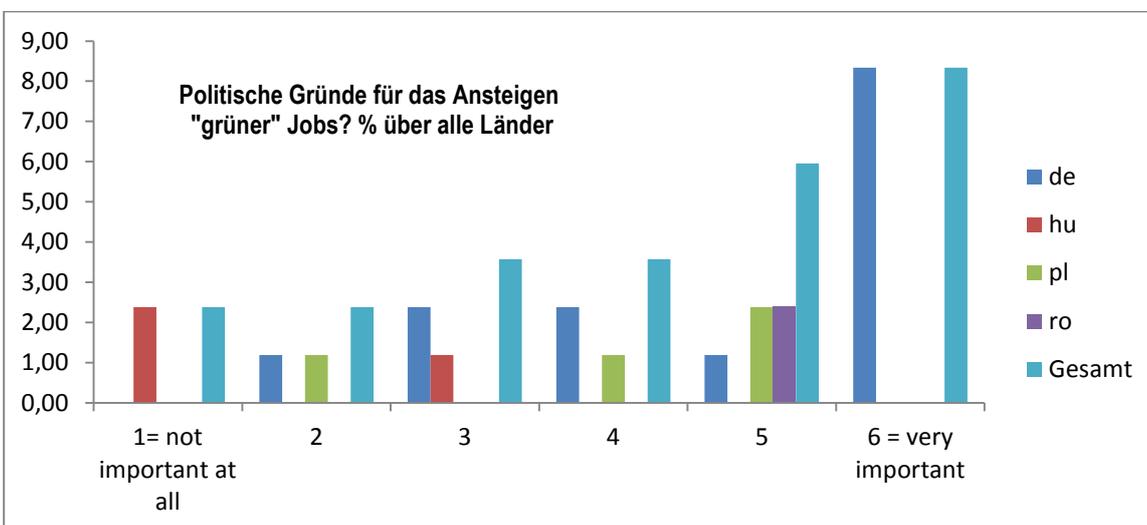
22.2 Sind es Politische Gründe für den Anstieg an „grünen“ Jobs?

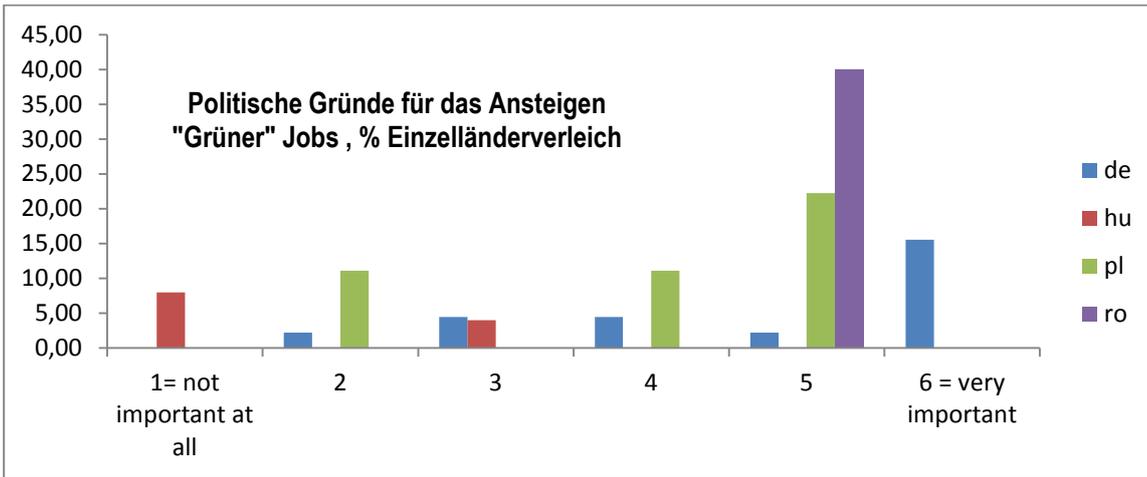
Könnten politische Gründe wichtig sein für den Bedars-Anstieg an "Grünen" Jobs?	de	hu	pl	ro	Gesamt
Gesamt, % jeweiliges Land	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1= ganz unwichtig	0,00	8,00	0,00	0,00	2,38
2	2,22	0,00	11,11	0,00	2,38
3	4,44	4,00	0,00	0,00	3,57
4	4,44	0,00	11,11	0,00	3,57
5	2,22	0,00	22,22	40,00	5,95
6 = ganz wichtig	15,56	0,00	0,00	0,00	8,33
k.A.	71,11	88,00	55,56	60,00	73,81

Auch hier zeigt sich die Unsicherheit, mit „Keine Angaben“ zeichnen zwischen 60% und 88% der Antworten. Politische Gründe als wichtigen Treiber sehen Deutschland, Polen und Rumänien, Ungarn gar nicht.

Die Gesamtschau zeigt starke Tendenz, Politische Gründe mit „sehr wichtig“ zu bewerten. Ungarn hingegen bewertet sie als „völlig unwichtig“ und einmal mit 3. Polen zeigt sich indifferent mit leichtem Fokus auf „wichtig“.

Hypothese: Hier könnte sich Orbáns Politik des geringgeschätzten Umweltgedankens durchpausen.

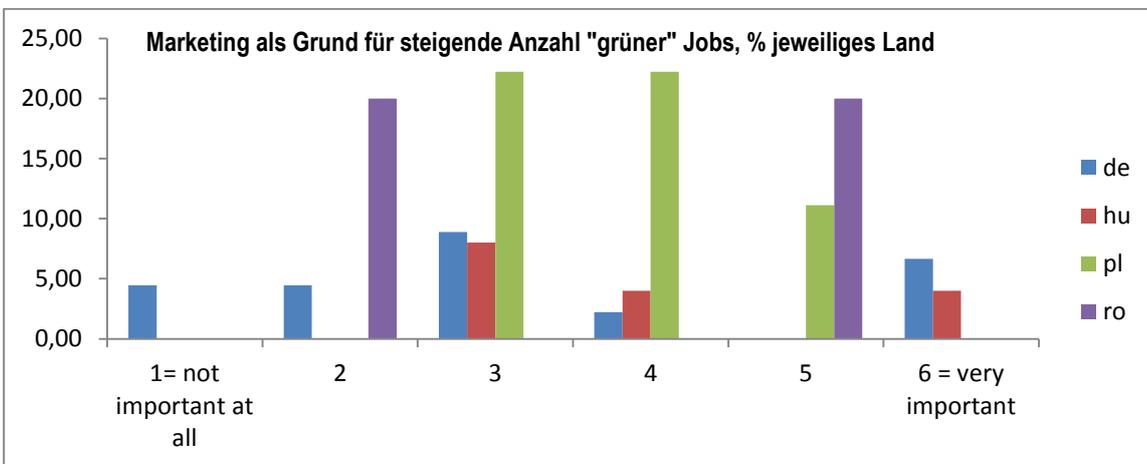
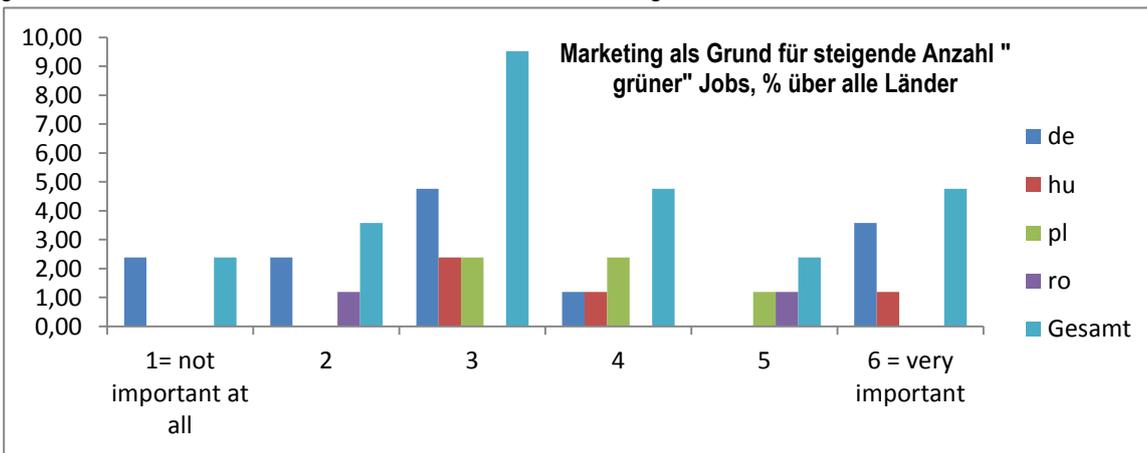




Der Einzelländervergleich ist lückig; er bestätigt die Muster des Gesamtvergleiches jedoch. Auch hier zeigt sich die Ausreißerposition von Ungarn.

22.3 Sind es Marketing-Gründe für den Anstieg an „grünen“ Jobs?

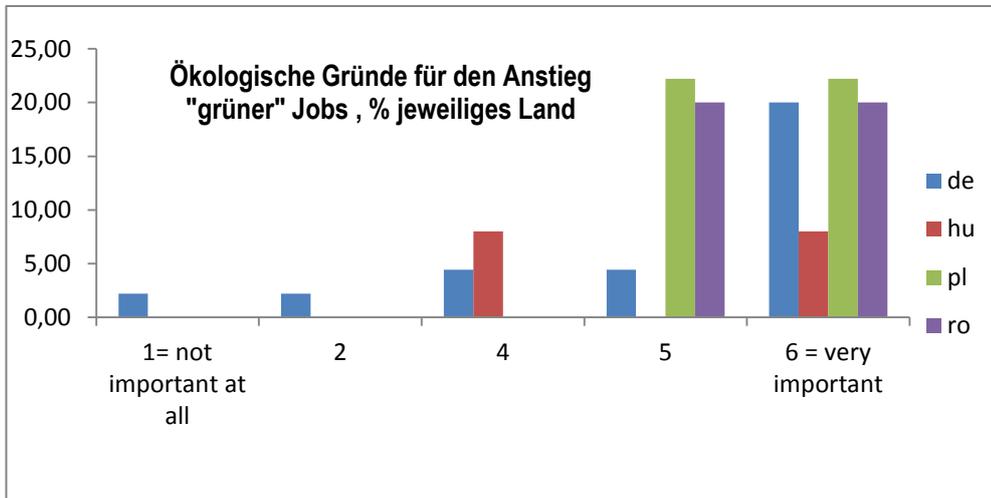
Mit demselben Unsicherheitsfaktor (44 % bis 84 % K.A.) wurde diese Frage beantwortet. Die Frage wurde großteils indifferent beantwortet. In der Gesamtschau lag der Fokus auf 3 im Mittelfeld.



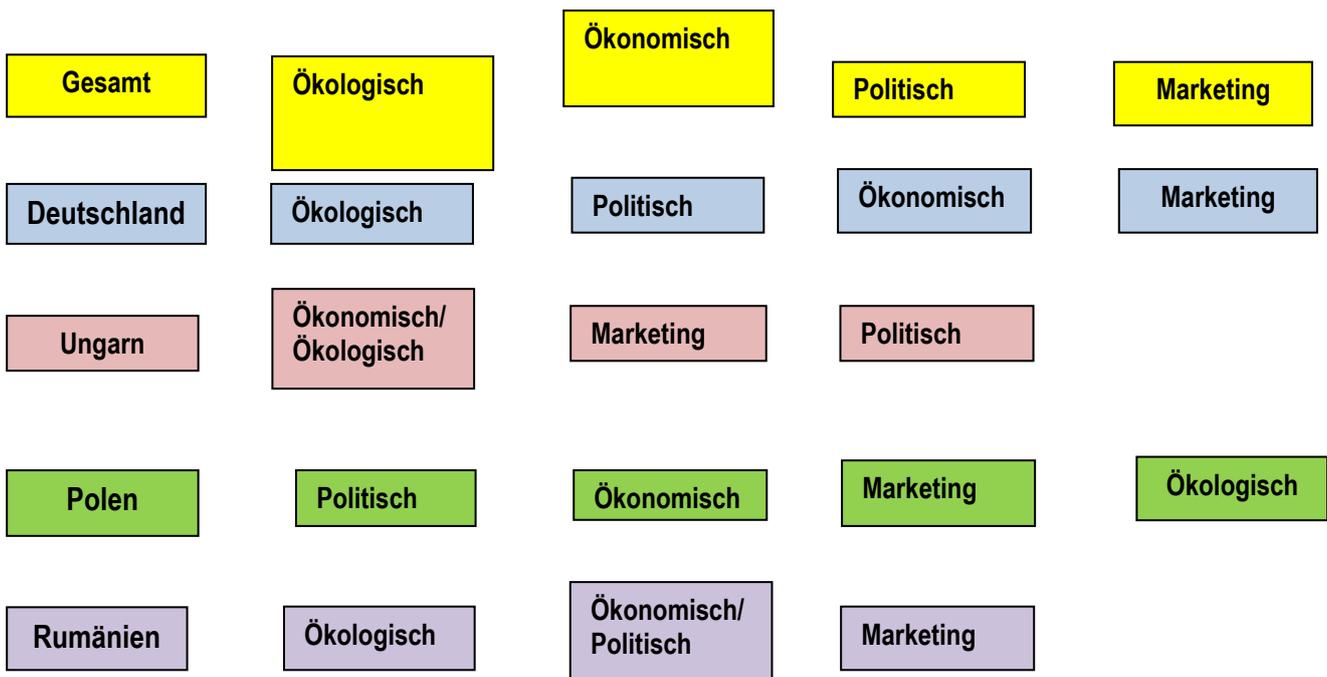
Der Einzelländervergleich ist lückenhaft, Deutschland ist indifferent über fast alle Zahlen, Ungarn sehr divers, ebenso Polen und Rumänien. Also keine klare Aussage.

22.4 Sind es ökologische Gründe für den Anstieg an „grünen“ Jobs?

Die Gesamtschau und Deutschland zeigen eindeutig zu „sehr wichtig“, Polen, Rumänien und Ungarn sind uneindeutig. Der Einzelländervergleich verstärkt dieses Muster sehr. Nur Ungarn ist uneindeutig. Die anderen Länder liegen alle nahe „5“ oder „6“



Rangfolge der Gründe



Frage 23 Kennen Sie weitere anerkannte Weiterbildungen im UNAKLIM?

Größtenteils waren keine weiteren Weiterbildungen bekannt.

Frage 23	Sind Ihnen anerkannte Weiterbildungsangebote bekannt, die den Bereich Umwelt-, Natur- und Klimaschutz für Ihren Bedarf abdecken? 67,90% nein 32,10% Ja				
	all	de	hu	pl	ro
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	67,90%	53,49%	79,17%	88,89%	100,00%

Ja	32,10%	46,51%	20,83%	11,11%	0,00%
----	--------	--------	--------	--------	-------

Etwa 70 % der Befragten kennen keine Weiterbildungen im UNAKLIM. Auch innerhalb der einzelnen Länder sind derartige Weiterbildungen größtenteils unbekannt. **Gut für uns!!**

Frage 24 Folgende Weiterbildungen sind zusätzlich bekannt

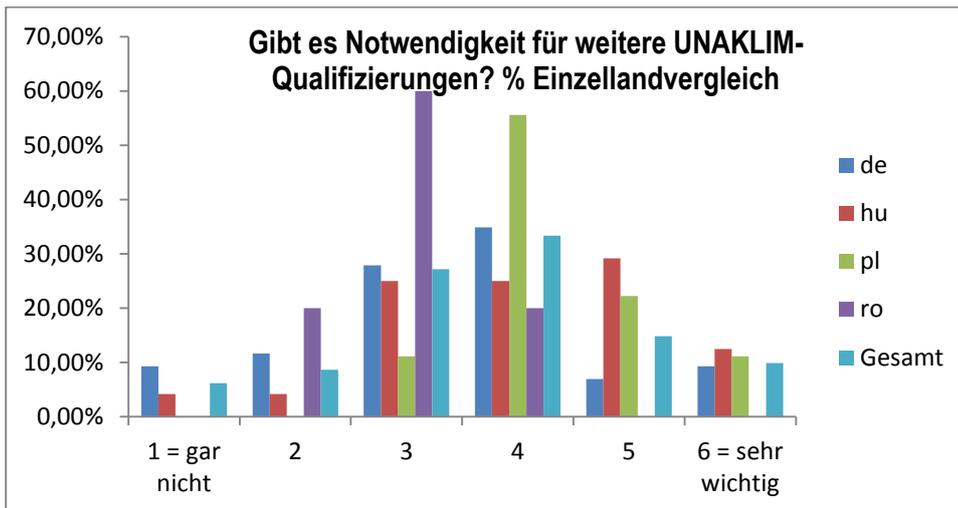
Country	Please list further education trainings covering environmental, nature, and climate protection known to you	English
de	Leuphana Lüneburg	Leuphana Lüneburg
de	Klimaschutzmanager Umweltmanagementsysteme Nachhaltigkeitsmanagement	climate protection manager, Environmental management systems
de	durch die Zusammenarbeit in der ANU (Arbeitsgemeinschaft für Natur- und Umweltbildung) arbeiten wir mit diversen Akteuren zusammen, über die wir die Möglichkeit erhalten an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen	Working group for Nature and Environmental education
de	Studiengängen im Bereich Bauphysik, Energietechnik, Bauen im Bestand Energieberater-Lehrgänge der Handwerkskammer und Ingenieurekammer Tagungen der Fachverbände Zertifizierung Passivhausplaner Ausbildung DGNB	Study topics in building physics, energy-consultant courses of chamber of crafts, chamber of engineers, expert conferences, certificate of passive house design, DGNB education
de	Angebote der Landes-Naturschutzakademien,	Nature protection academies of the Länder
de	DWA; LfULG-Sachsen einschließlich staatl. Fortbildungsstätte, LANU-Sachsen	DWA, LfULS Saxonia, state furthering education institutions, LANU Saxonia
de	Architektenkammern der Länder, Natur- und Umweltakademien der Länder, Berufsverbände für Natur- und Umweltschutz, Universitäten	chamber of architects of the Länder, Environmental academies of the Länder, professional associations for nature and environmental protection, universities
de	Umweltreferendar, Umweltinspektor, Strahlenschutzbeauftragter, Abfallbeauftragter, Energieberater	trainee teacher of environmental topics, inspector for environmental issues, radiation safety officer, waste management expert, energy saving consultant
de	Akademien Weiterbildungsmodul der eigenen Organisation Internat. Angebote Internat. Organisationsionen und Institutionen in versch. europäischen Ländern Erasmus	academies, internal furthering education topics, international organisations, in European countries
de	Umweltakademie BW	Academy of environmental issues, BW
de	Landeseigene Weiterbildungsangebote u.a. des Umweltministeriums, der Fortbildungsakademie Herne, des Bildungszentrum für Ver- und Entsorgungswirtschaft, der Natur- und Umweltschutzakademie, des Landesbetriebs Wald und Holz	Environmental engineer
de	IQ Bremen, energiekonsens Bremen, UNI Bremen, IHK Weiterbildungen	IQ Bremen, energiekonsens Bremen, UNI Bremen, Courses by Chamber of the crafts

de	Sächsische Landesstiftung Natur- und Umwelt, Nordum Akademie, IWU Magdeburg, DGFZ Dresden	Länder foundation Saxonia Nature and environmental protection, IWU Magdeburg, DGFZ Dresden
de	Naturschutzakademien der Länder, BfN, UBA, UBB,	Academies of environmental protection of the Länder, BfN, UBA, UBB
de	einschlägige Hochschulangebote	university courses
de	LAKÖV u.v.a.	LAKÖV
de	Demeter, Binako, wissenstransfer Ökolandbau	Demeter, Binako, Ökolandbau
de	Weiterbildungsangebote der Fachverbände, - Gesellschaften, Universitäten	professional associations, universities
hu	társégi humán szakértő	regional human expert
hu	Tájgondnok képzés- PI: Szent István Egyetem	Landscape Guardian training- e.g.: Szent István University
hu	Zöld-Híd Alapítvány	Green-Bridge Foundation
hu	tv-i mérnök, körny. mérnök,	environmental engineer
pl	audytorzy (auditors), specjalista ds. ochrony środowiska (environmental protection specialist), specjalista ds. OZE (RES specialist)	auditors, environmental protection specialist, RES specialist

Frage 25 Gibt es die Notwendigkeit für weitere UNAKLIM-Qualifizierungen?

Grundsätzlich wird eine Notwendigkeit gesehen, aber nicht in höchster Wichtigkeit (3,72). Deutschland und Rumänien sind dabei unterdurchschnittlich, Ungarn und Polen sehen es überdurchschnittlich wichtig (4,09 / 4,33).

Frage 25	Gibt es Ihrer Meinung nach einen Bedarf nach zusätzlicher Qualifikation im Umwelt-, Natur- und Klimaschutz? 1= gar nicht; 6= auf jeden Fall				
Mittelwert	3,72	3,47	4,08	4,33	3,00
Stabw	1,29	1,33	1,28	0,87	0,71
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
Konfidenz 95%	0,28	0,40	0,51	0,57	0,62
Vertrauensbereich +	4,00	3,86	4,60	4,90	3,62
Vertrauensbereich -	3,44	3,07	3,57	3,77	2,38
Schiefe	-0,13	0,02	-0,44	0,66	0,00
n	81	43	24	9	5
	all	de	hu	pl	ro



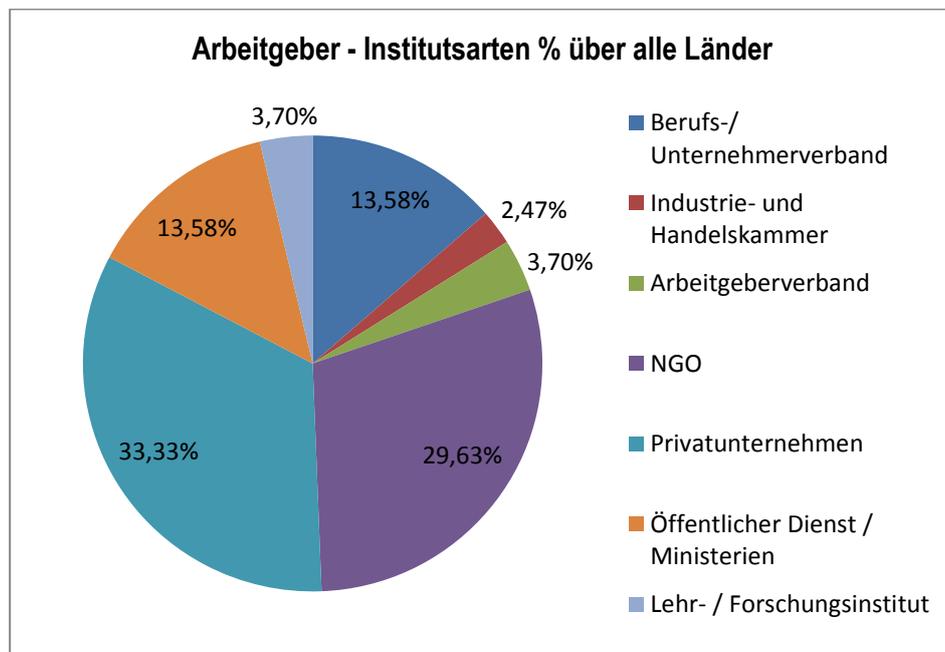
In der Gauß-verteilten Gesamtschau erreicht das Maximum die „4“, Deutschland ebenso, Ungarn zeigt sich indifferent ab „3“ bis „6“, Polen hat Maximum in „4“, Rumänien ist indifferent.

Im Einzelländervergleich zeigt Deutschland Gaußverteilung mit Maximum bei 4, Ungarn ebenso, jedoch noch mehr Fokus auf der Wichtigkeit, Polen zeigt „3-6“ mit Maximum auf „4“, ein sehr ausgeprägtes Muster für Rumänien mit Maximum bei 3 zeigt sich.

Es wird eine Notwendigkeit für die angesprochenen Themen deutlich bejaht. Jedoch nur als mittlere Wichtigkeit (3-4).

4.3 Auswertung nach Organisationsarten

Es wurden Berufsverbände, IHK, Arbeitgeberverbände, gemeinnützige Vereine (NGO) private Unternehmen, öffentlicher Dienst und Lehr- und Forschungseinrichtungen genannt. Ca. jeweils ein Drittel umfassen Privatunternehmen und Vereine, je 13,5 % der Öffentliche Dienst und Unternehmerverbände, 2,5 % IHK und mit je knapp 4% Arbeitgeberverband und Lehr- und Forschungsinstitute genannt. .

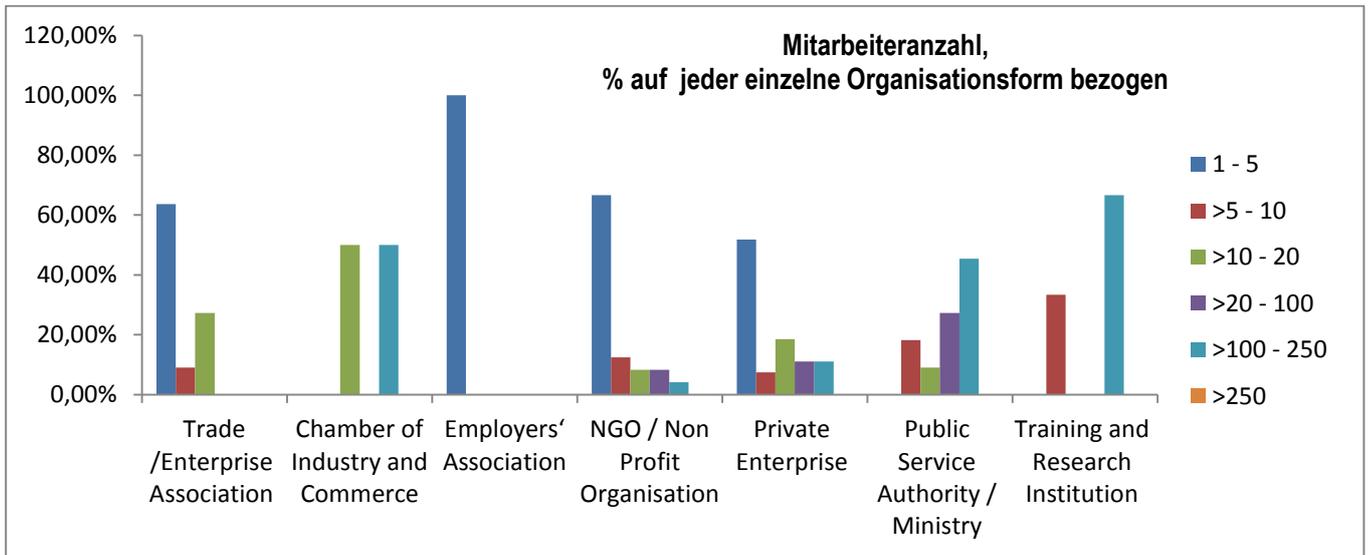


Frage 2 Mitarbeiterzahlen

IHK (dort gibt es jedoch nur zwei Antworten), Öffentlicher Dienst und Lehr- und Forschungseinrichtung haben die meisten Mitarbeiter, Unternehmerverbände und NGO die wenigsten. Der Mittelwert beträgt 2,3, also etwas mehr als 10 >Mitarbeiter.

Frage 2	Wieviele Mitarbeiter haben Sie? (1= 1-5, 2 = > 5-10, 3 = > 10-20, 4 = > 20-100, 5 = > 100-250, 6= > 250)							
Mittelwert	2,30	1,64	4,00	1,00	1,71	2,22	4,00	4,00
Stabw	1,52	0,92	1,41	0,00	1,20	1,48	1,18	1,73
Median	2,00	1,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,33	0,55	1,96	n.a	0,48	0,56	0,70	1,96
Vertrauensbereich +	2,63	2,18	5,96	n.a	2,19	2,78	4,70	5,96
Vertrauensbereich -	1,97	1,09	2,04	n.a	1,23	1,67	3,30	2,04
Schiefe	0,71	0,91	n.a	n.a	1,62	0,75	-0,89	-1,73
n	81	11	2	3	24	27	11	3
	alle	Berufs-/Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	Gemeinnützige Organisation NGO	Private s Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

Keiner beschäftigte mehr als 250 Mitarbeiter. Bei Lehr- und Forschungseinrichtungen sieht es heterogen aus, es gibt kleine (>5-10) und große Organisationen (>100-250).

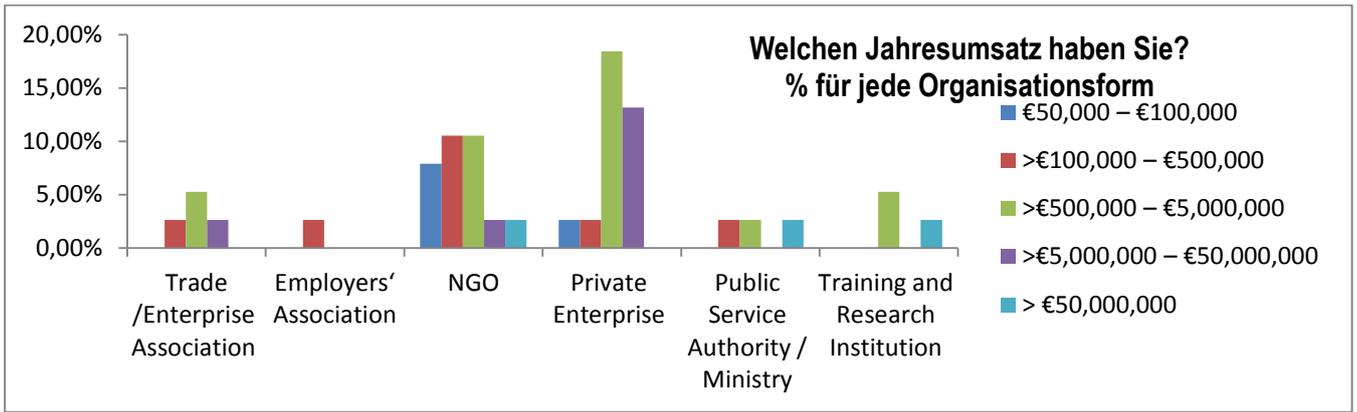


Frage 3 Jahresumsatz

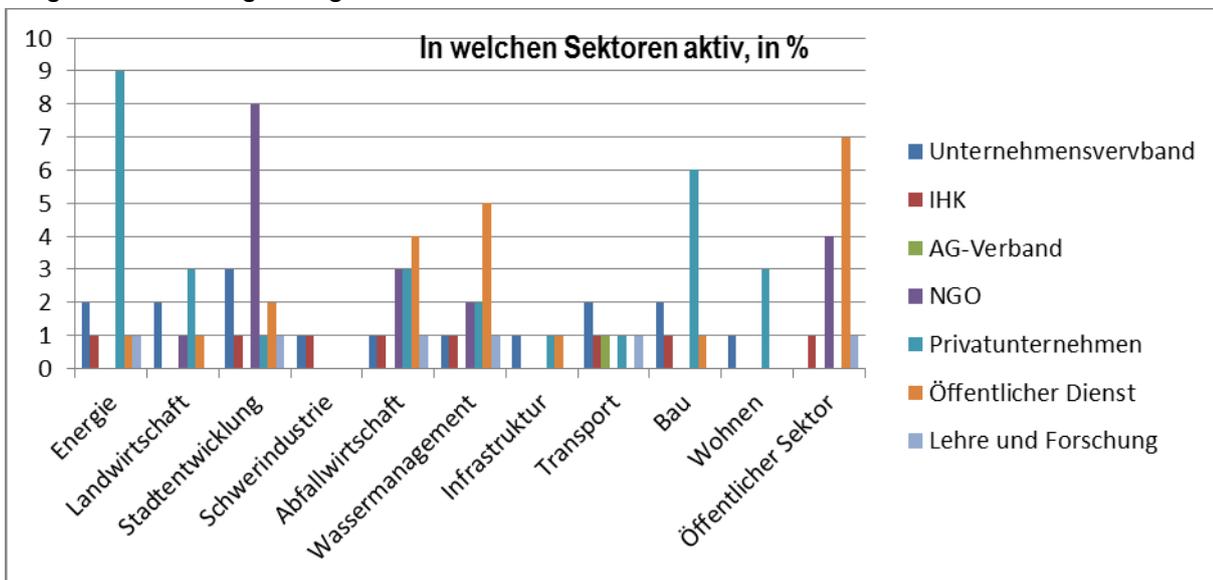
Diese Frage haben nur 45% (n=38) der Befragten ausgefüllt. Die statistischen Maßzahlen zeigen im Gesamtvergleich 3,92 das entspricht fast 500.000 EUR. Arbeitgeberverband und NGO liegen unterhalb des Gesamtdurchschnitts bei 100.000 EUR bis 250.000 EUR.

Frage 3	Wieviel Jahresumsatz haben Sie ? (1 = < 50.000 EUR, 2 = > 50.000 - 100.000 EUR, 3 = > 100.000 - 500.000 EUR, 4 = > 500.000 - 5 Mio EUR, 5 = > 5 Mio - 50 Mio EUR, 6 = > 50 Mio EUR)							
Mittelwert	3,92	4,00	n.a.	3,00	3,46	4,14	4,33	4,67
Stabw	1,08	0,82	n.a.	n.a.	1,20	0,86	1,53	1,15
Median	4,00	4,00	n.a.	n.a.	3,00	4,00	4,00	4,00
Konfidenz 95%	0,34	0,80	n.a.	n.a.	0,65	0,45	1,73	1,31
Vertrauensbereich +	4,26	4,80	n.a.	n.a.	4,11	4,60	6,06	5,97
Vertrauensbereich -	3,58	3,20	n.a.	n.a.	2,81	3,69	2,60	3,36
Schiefe	0,03	0,00	n.a.	n.a.	0,62	-1,14	0,94	1,73
n	38	4	0	1	13	14	3	3
	alle	Berufs-/Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

Die Histogramme zeigen den größten Umsatz für Öffentlichen Dienst und Lehr- und Forschungseinrichtung . NGO und Private Firmen hatten heterogen verteilten Umsatz, von sehr klein bis > 50 Mio. Euro.



Frage 4 Tätig in folgenden Sektoren

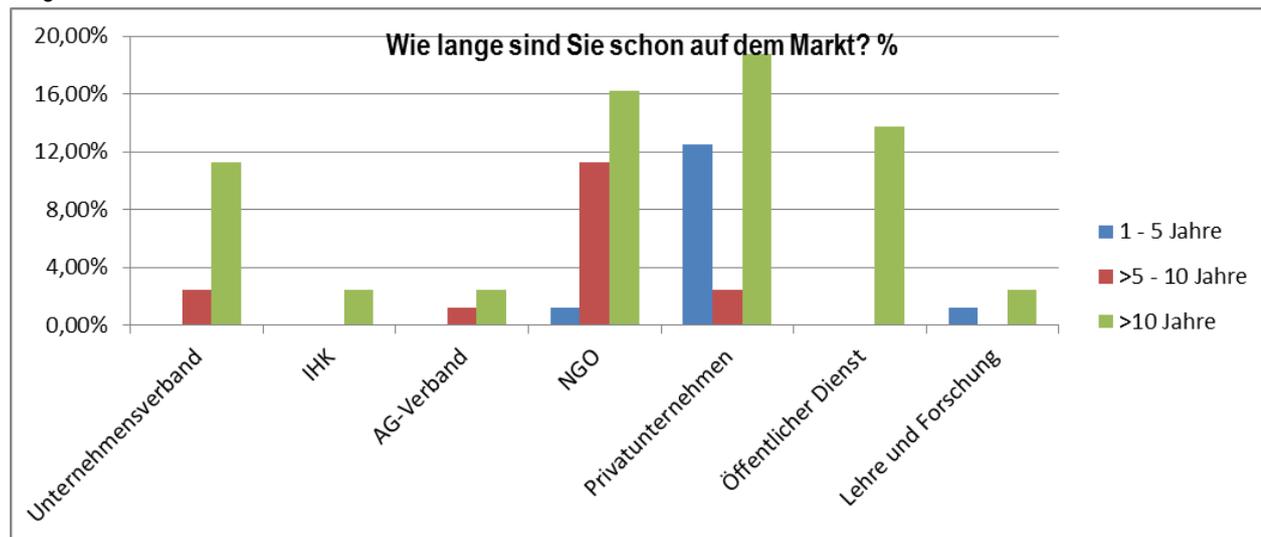


Die Privatunternehmen waren meist in Energie, Bau und Wohnen tätig, IHK in Abfallwirtschaft und Wassermanagement, der öffentliche Dienst in Abfall, Wasser und öffentlichen Themen, Lehre und Forschung in Energie, Stadtentwicklung, Abfall, Wasser, Transport tätig.

Frage 5 Wie lange sind Sie schon auf dem Markt?

Die meisten Firmen sind schon lange auf dem Markt, einige jüngere Firmen gibt es unter den NGO, Privatfirmen und Trainingsinstituten. Im Mittel sind alle ca. mehr als 5 Jahre auf dem Markt (Mittelwert 2,30) IHK und öffentlicher Dienst am

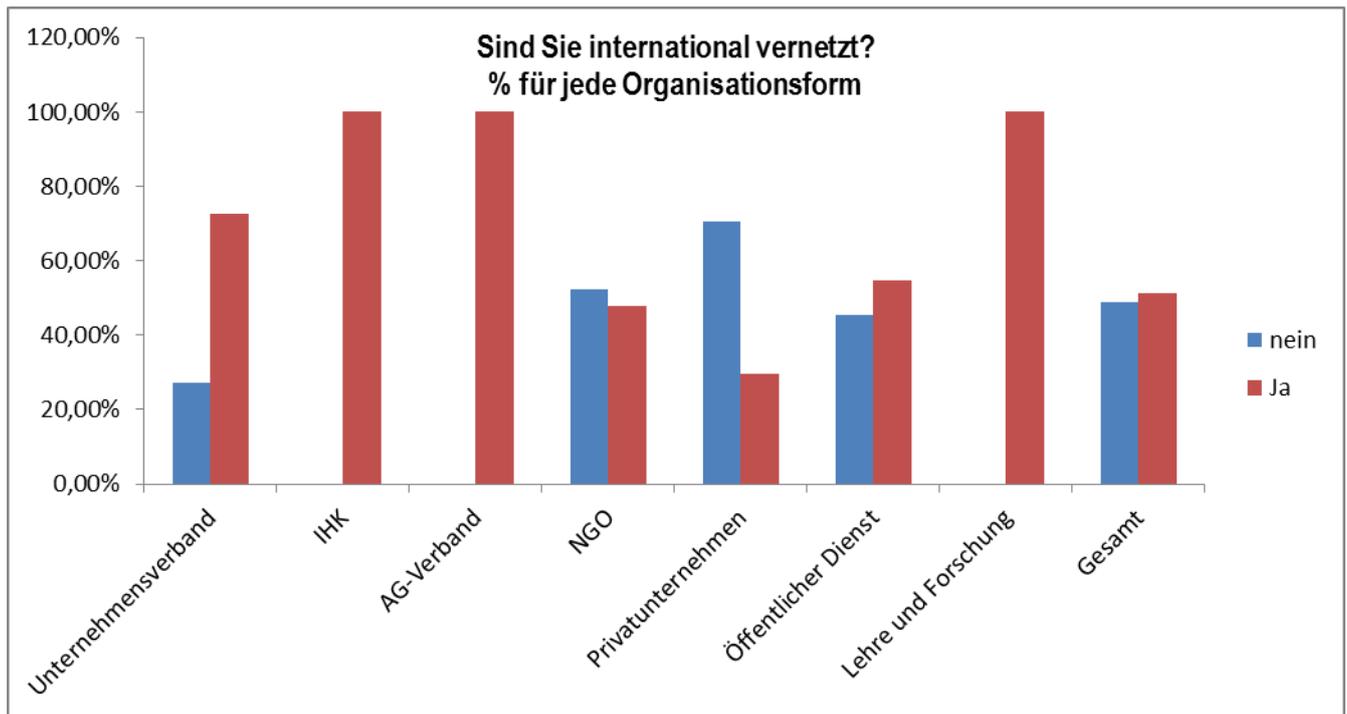
längsten.



Frage 6 Die Frage zur Vernetzung

beantworten nur knapp mehr als die Hälfte der Unternehmen mit „Ja“. Private Unternehmen sind nur in ca. 30% der Fälle vernetzt, NGO in 48% der Fälle. Am meisten vernetzt sind IHK, Arbeitgeberverband, Lehr- und Forschungseinrichtung mit je 100%, die Verbände mit 73%, Öffentlicher Dienst mit 55%. NGO und Privatfirmen haben also noch Aufholbedarf, daher könnten Projekte wie dieses hier gut für sie sein.

Frage 6	Sind Sie international vernetzt? 51,25% Ja, 48,75% Nein							
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	48,75%	27,27%	0,00%	0,00%	52,17%	70,37%	45,45%	0,00%
Ja	51,25%	72,73%	100,00%	100,00%	47,83%	29,63%	54,55%	100,00%



Frage 7 Wo die Institutionen vernetzt sind

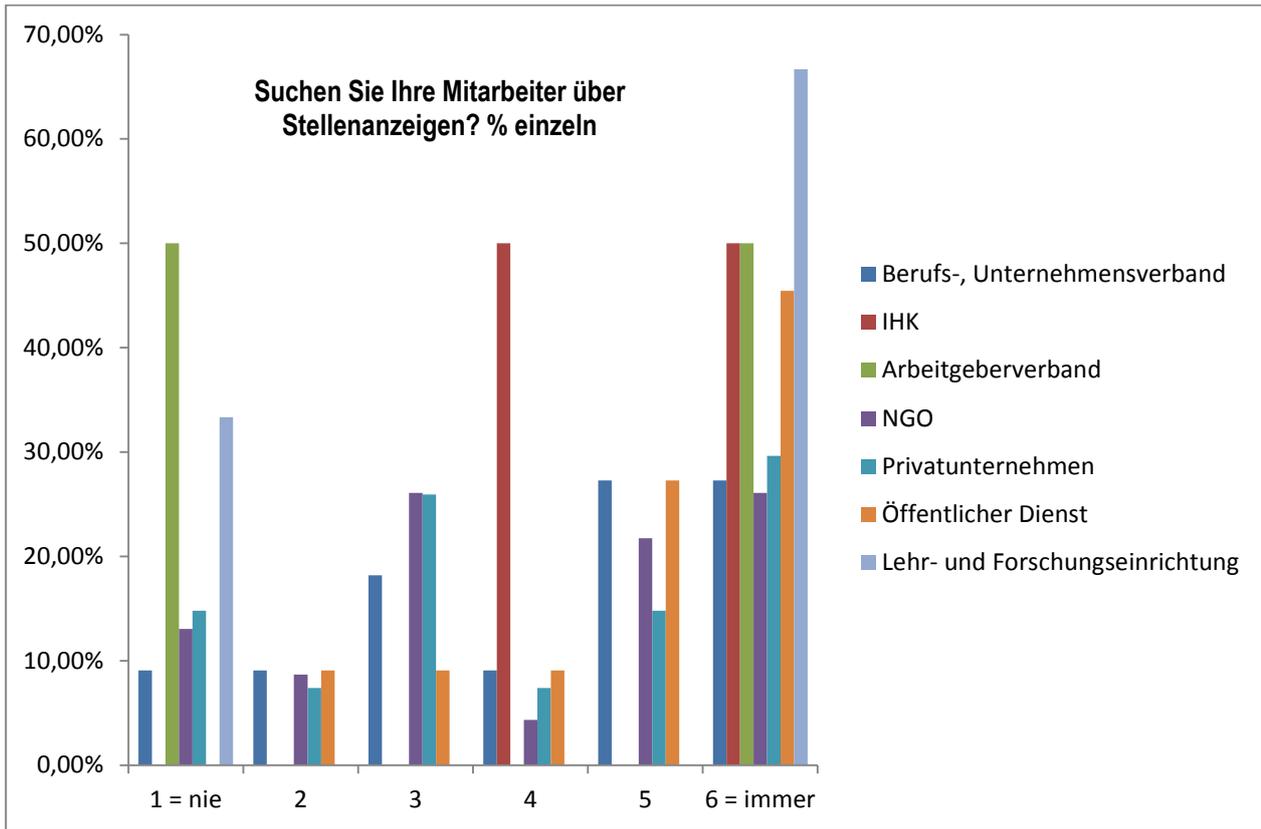
zeigt folgende Tabelle:

Organisationsart	In welcher Region sind Sie vernetzt?
Berufs-/Unternehmensverband	EU, Russland, China und USA
Berufs-/Unternehmensverband	Europa
Berufs-/Unternehmensverband	Europa
Berufs-/Unternehmensverband	Europa
Berufs-/Unternehmensverband	Europäische Union
Berufs-/Unternehmensverband	Österreich Schweiz Tschechien Niederlande Belgien
Berufs-/Unternehmensverband	vornehmlich Europa
Berufs-/Unternehmensverband	weltweit
IHK	weltweit
IHK	Rußland,China,Vereinigte Arabische Emirate,
Arbeitgeberverband	China, Thailand, Vietnam, Philippinen
Arbeitgeberverband	weltweit
NGO	weltweit
NGO	Alpenweit
NGO	Brasilien, Kuba

NGO	ELARD - European Leader Network Calidad Rural programme – Quality of the countryside brand network, Spain (in several regions, almost 80 regions have joined, in Hungary 4 regions have joined the network)
NGO	Europa
NGO	Weltweit
NGO	Europa, Asien, Amerika
NGO	Frankreich,Finland, Deutschland, Italien,Spanien
NGO	weltweit
NGO	małopolska
NGO	Russland, Österreich, Chile, Vietnam
Privatunternehmen	Alle Kontinente außer Australien
Privatunternehmen	Deutschland, Portugal, Rumänien
Privatunternehmen	Deutschland, Rumänien
Privatunternehmen	Polonia, UK, USA, Grecia.
Privatunternehmen	Rumänien
Privatunternehmen	Rumänien
Privatunternehmen	Taiwan Schweiz Niederlande
Privatunternehmen	weltweit
Öffentlicher Dienst	Baranya county in Ungarn
Öffentlicher Dienst	Europa
Öffentlicher Dienst	EUROPARC - EU
Öffentlicher Dienst	Mitteleuropa
Öffentlicher Dienst	u.a. USA, Japan, China, BENELUX, Europa
Öffentlicher Dienst	weltweit
Lehr- und Forschungseinrichtung	Europa und weltweit
Lehr- und Forschungseinrichtung	Europa und globale Institutionen
Lehr- und Forschungseinrichtung	ganz Europa, Nord Afrika ein wenig

Frage 8 Wie rekrutieren Sie Ihr Personal? - Fragen zur Personalakquise- Strategie

8.1 Durch Stellenanzeigen

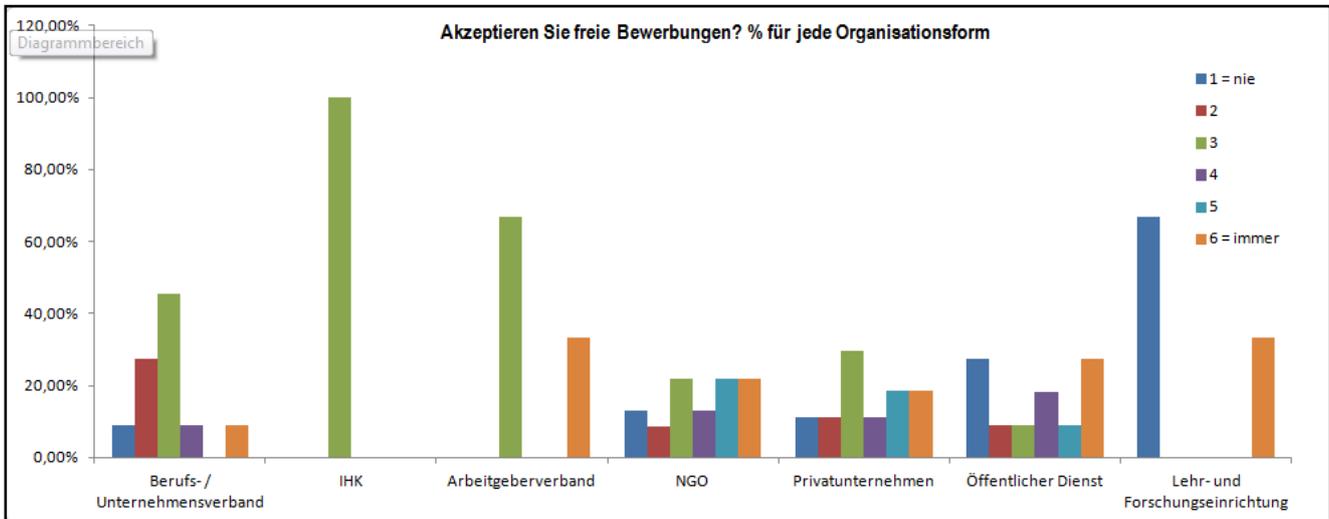


Es zeigt sich, dass als Strategie zur Personaleinstellung die Stellenanzeigen zunehmend für alle Organisationen wichtig sind. Lehr- und Forschungseinrichtung haben sowohl mit „nie“ als auch mit „immer“ geantwortet, dies zeigt sich auch in der hohen Standardabweichung (2,89). Unterdurchschnittlich zeigen sich Arbeitgeberverband, NGO und Privatunternehmen. Die Maßzahlen zeigen einen Durchschnitt von 4,11 „Mittelhäufig“, überdurchschnittlich häufig rekrutieren Berufsverbände und IHK, Öffentlicher Dienst und Lehre /Forschung; , eher seltener NGO und Privatunternehmen.

Frage 8.1	Suchen Sie Ihre Mitarbeiter über Stellenanzeigen? 1= nie; 6= immer							
Mittelwert	4,11	4,18	5,00	3,50	3,91	3,89	4,91	4,33
Stabw	1,78	1,72	1,41	3,54	1,78	1,83	1,38	2,89
Median	5,00	5,00	5,00	3,50	4,00	4,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,39	1,02	1,96	4,90	0,73	0,69	0,81	3,27
Vertrauensbereich +	4,51	5,20	6,96	8,40	4,64	4,58	5,72	7,60
Vertrauensbereich -	3,72	3,16	3,04	-1,40	3,18	3,20	4,10	1,07
Schiefe	-0,45	-0,63	n.a	n.a.	-0,28	-0,23	-1,21	-1,73
n	79	11	2	2	23	27	11	3
	alle	Berufs-/Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

8.2 Durch Headhunters: diese Strategie wird fast nie verwendet.

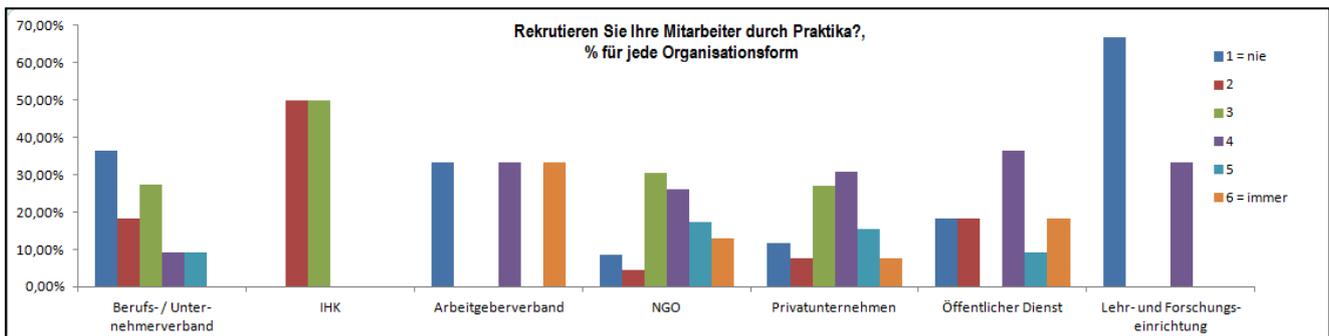
8.3 Die Frage nach Freien Bewerbungen ergab ein indifferentes Bild.



Alle Organisation akzeptieren nur teilweise freie Bewerbungen. Berufsverbände, IHK und Lehre/Forschung liegen noch unterdurchschnittlich.

Frage 8.4	Akzeptieren Sie Praktika bei der Mitarbeiterrekrutierung ? 1= nie; 6= immer							
Mittelwert	3,37	2,36	2,50	3,67	3,78	3,54	3,55	2,00
Stabw	1,55	1,36	0,71	2,52	1,41	1,39	1,81	1,73
Median	3,00	2,00	2,50	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
Konfidenz 95%	0,34	0,80	0,98	2,85	0,58	0,54	1,07	1,96
Vertrauensbereich +	3,71	3,17	3,48	6,51	4,36	4,07	4,61	3,96
Vertrauensbereich -	3,03	1,56	1,52	0,82	3,21	3,00	2,48	0,04
Schiefe	-0,04	0,64	n.a	-0,59	-0,21	-0,23	-0,15	1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs- / Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

8.4 Praktikum-Strategie



Frage 8.4	Akzeptieren Sie Praktika bei der Mitarbeiterrekrutierung ? 1= nie; 6= immer							
Mittelwert	3,37	2,36	2,50	3,67	3,78	3,54	3,55	2,00
Stabw	1,55	1,36	0,71	2,52	1,41	1,39	1,81	1,73
Median	3,00	2,00	2,50	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00
Konfidenz 95%	0,34	0,80	0,98	2,85	0,58	0,54	1,07	1,96
Vertrauensbereich +	3,71	3,17	3,48	6,51	4,36	4,07	4,61	3,96
Vertrauensbereich -	3,03	1,56	1,52	0,82	3,21	3,00	2,48	0,04
Schiefe	-0,04	0,64	n.a	-0,59	-0,21	-0,23	-0,15	1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

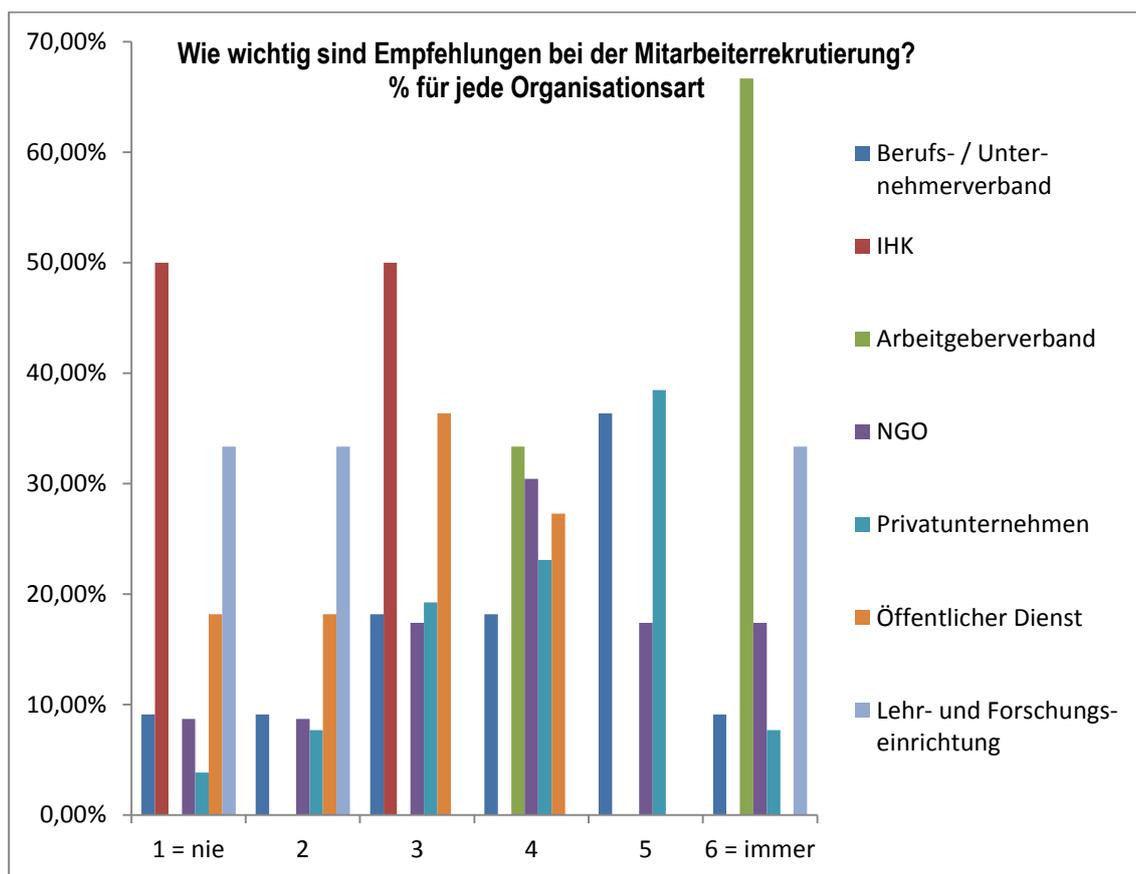
Generell ist ein Praktikum kein sehr wichtiges Kriterium für eine Einstellung. NGO, private Unternehmen und Öffentlicher Dienst berücksichtigen Praktika ein wenig häufiger als der Gesamtdurchschnitt angibt. Das Histogramm zeigt, dass es aber durchaus einige Befragten aus Arbeitgeberverband, NGO, Öffentlichem Dienst und Privatunternehmen gibt, die diese Strategie sehr häufig bis immer nutzen.

Praktikum lohnt sich also doch !!!

8.5 Durch Empfehlungen

Empfehlungen, also Mundpropaganda, sind wichtig für Personaleinstellungen im allgemeinen. Der Mittelwert aller Antworten liegt bei 3,77, Berufsverbände, NGOs und Private liegen noch darüber. Der öffentliche Dienst, IHK und Lehre / Forschung legt unterdurchschnittlich viel Wert auf Empfehlungen.

Frage 8.5	Akzeptieren Sie Empfehlungen bei der Personalrekrutierung? 1= nie; 6= immer							
Mittelwert	3,77	3,91	2,00	5,33	3,91	4,08	2,73	3,00
Stabw	1,49	1,51	1,41	1,15	1,50	1,26	1,10	2,65
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung



Die Histogramme zeigen ein detailliertes Bild: NGO ist gaußverteilt mit Maximum bei „4“, der Öffentliche Dienst liegt bei „3“ bis „4“, die Privatunternehmen liegen im höheren Bereich „4“ bis „5“.

Frage 9 Weitere Strategien zur Personalwerbung

Insgesamt verneinen 90% diese Frage, nur der öffentliche Dienst, Private und NGO nutzen noch wenige andere Strategien.

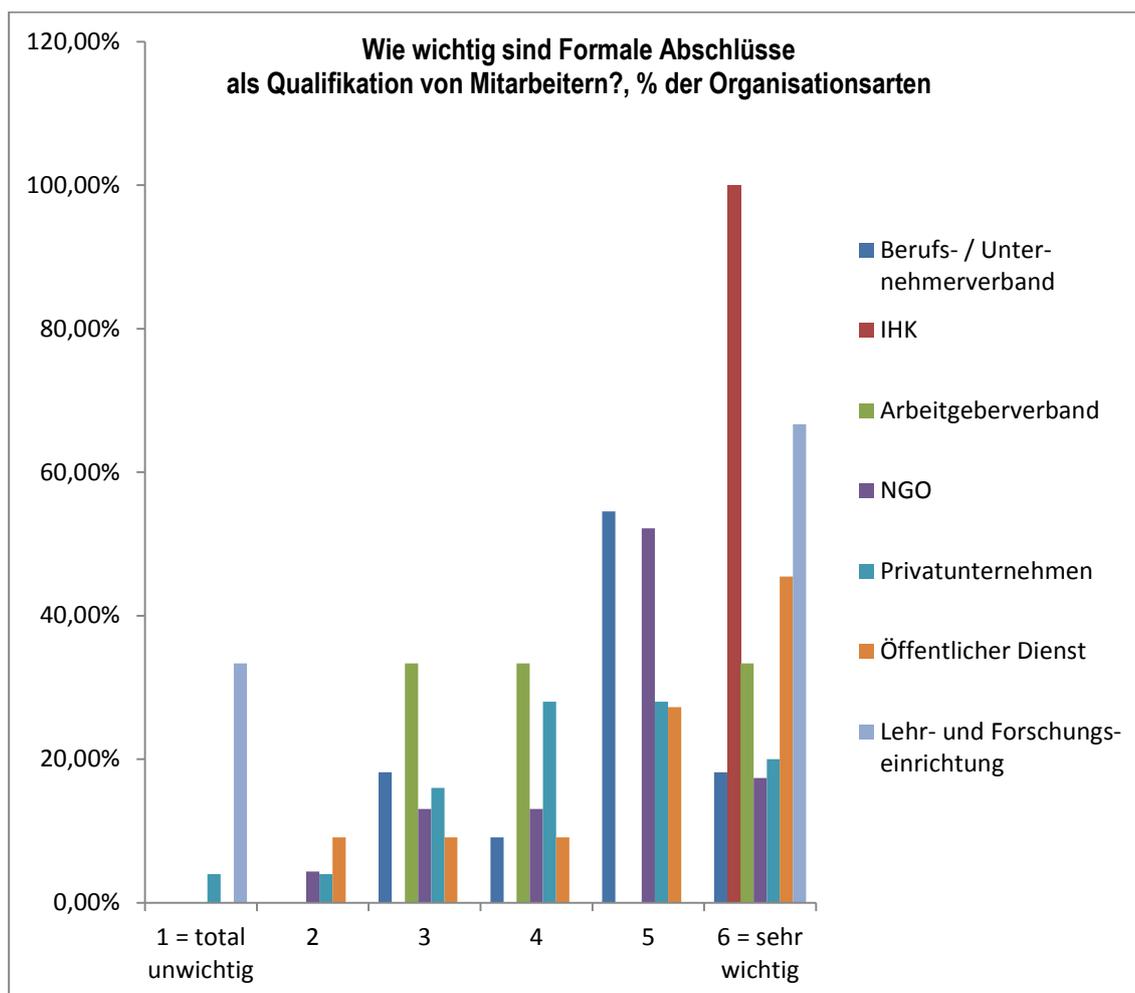
Frage 10 Welche weiteren Personalstrategien nutzen Sie?

Weitere Strategien zur Personaleinstellung werden wenig verwendet, unten sind die zusätzlich genannten..

Organisationsart	Welche anderen Strategien nutzen Sie zur Personalrekrutierung?
NGO	Regional recommendation
NGO	Traineeships (1 Jahr)
Öffentlicher Dienst	eigene Personalentwicklung durch Qualifizierung
Privates Unternehmen	Hohe Arbeitgeberattraktivität
Privates Unternehmen	Über die Agentur für Arbeit
Privates Unternehmen	Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Universitäten

Frage 11 Welche Abschlüsse sind Ihnen wichtig als Arbeitgeber?

11.1 Formelle Abschlüsse



Die Antworten sind indifferent, es sind keine klaren Trends erkennbar. Private Unternehmen sehen sie als wichtig an, „4“, „5“ und „6“. Lehr- und Forschungseinrichtung völlig divers (aber auch nur 3 Antworten, auch ersichtlich an der hohen Standardabweichung), Öffentlicher Dienst sieht es als sehr wichtig an, ebenso IHK und der Berufsverband.

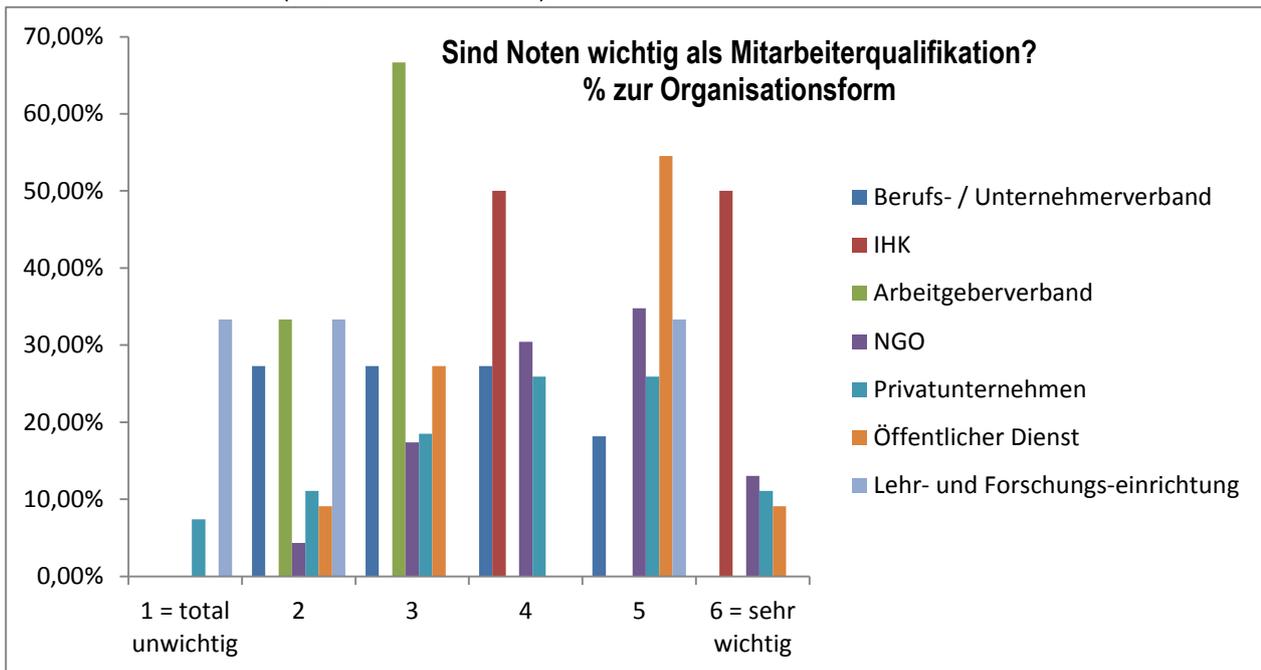
Frage 11.1	Sind formale Abschlüsse wichtig bei der Qualifikation von Mitarbeitern? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,60	4,73	6,00	4,33	4,65	4,32	4,91	4,33
Stabw	1,27	1,01	0,00	1,53	1,07	1,31	1,38	2,89
Median	5,00	5,00	6,00	4,00	5,00	4,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,28	0,60	n.a	1,73	0,44	0,51	0,81	3,27
Vertrauensbereich +	4,88	5,32	n.a	6,06	5,09	4,83	5,72	7,60
Vertrauensbereich -	4,32	4,13	n.a	2,60	4,21	3,81	4,10	1,07
Schiefe	-0,88	-0,77	n.a	0,94	-0,92	-0,65	-1,21	-1,73
n	78	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs- / Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Die Mittelwerte liegen jedoch durchgehend auf hohem Niveau (>4), also sind formelle Abschlüsse wichtig .

11.2 Sind Noten wichtig?

Auch hier zeigt sich kein einheitliches oder organisationstypisches Bild. Die Wertungen sind über das gesamte Spektrum verteilt, haben jedoch ihren Durchschnitt im höheren Bereich. Die Mittelwerte variieren von 2,76 – 5,00. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 3,93. IHK, NGO und Öffentlicher Dienst sehen Noten wichtiger als der

Gesamtdurchschnitt an (>3,93 der Maßzahlen).



Frage 11.2	Sind Noten wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,93	3,20	5,00	2,67	4,35	3,85	4,27	2,67
Stabw	1,33	1,03	1,41	0,58	1,07	1,43	1,27	2,08
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs- / Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

11.3 Ist Arbeitserfahrung wichtig?

In der Gesamtschau ist Arbeitserfahrung sehr wichtig (ohne Bild). Dies betrifft alle Organisationen. Die Maßzahlen belegen dies auch .

Frage 11.3	Ist Arbeitserfahrung wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,98	4,91	5,50	5,67	5,17	4,78	5,00	4,33
Stabw	1,10	0,83	0,71	0,58	1,07	1,28	1,10	1,15
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs- / Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

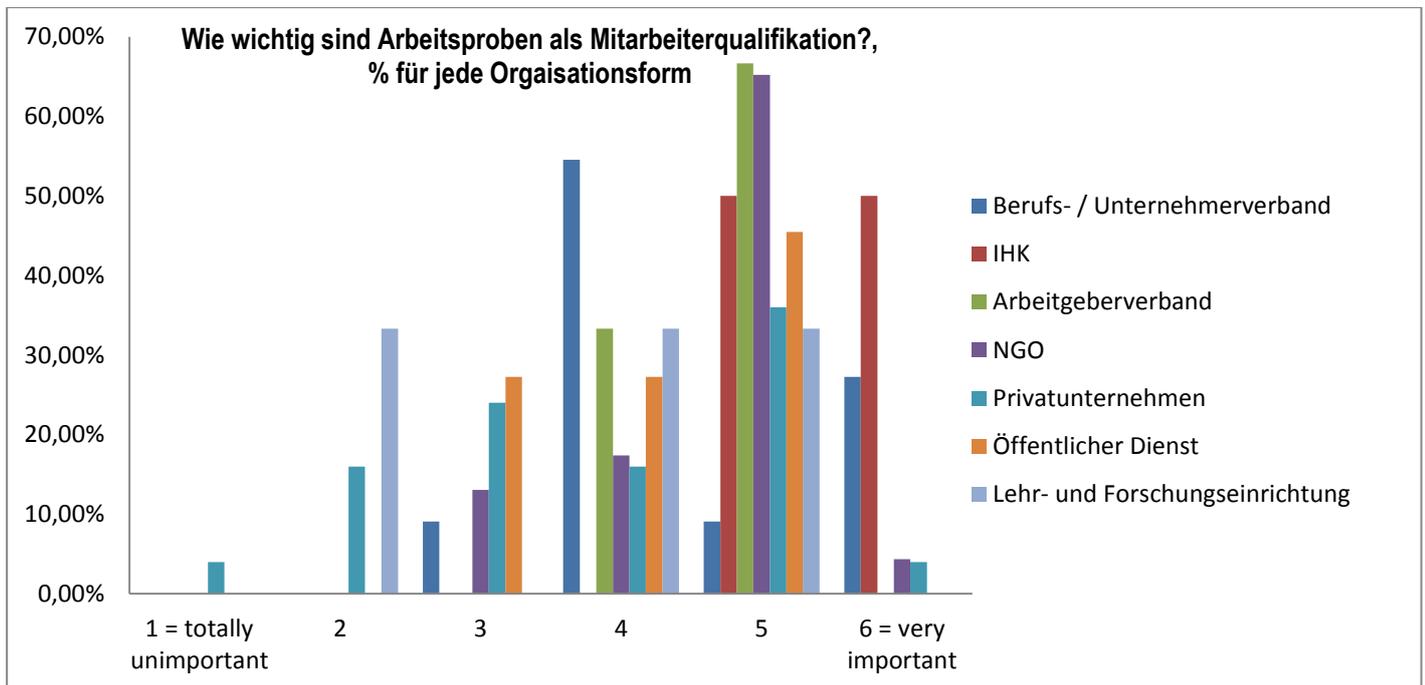
11.4 Empfehlungsschreiben

Referenzen werden als wichtig erachtet, der Durchschnitt beträgt 4,18. Nur die privaten Unternehmen (3,81) und der Öffentliche Dienst liegen darunter (4,00), aber immer noch auf einem hohen Niveau.

Frage 11.4	Sind Referenzen wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,18	4,36	4,50	5,00	4,39	3,81	4,00	4,67
Stabw	1,20	1,36	2,12	1,73	1,12	1,17	0,89	1,53
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

11.5 Sind Arbeitsproben wichtig?

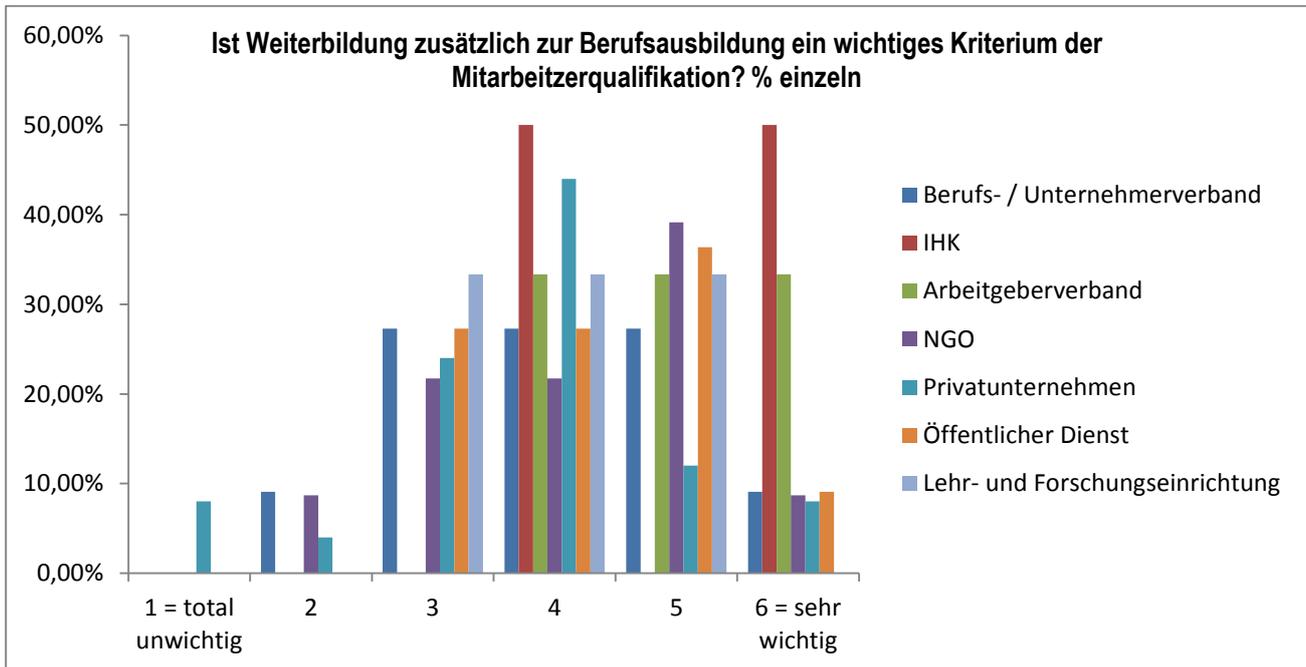
Arbeitsproben sind sehr wichtig, der Durchschnitt liegt bei 4,05; der Mittelwert der Maßzahlen rangiert von 3,72 (Privatunternehmen) bis 5,0 (IHK und Arbeitgeberverband). Forschung und Lehre zeigt sich polarisiert bei „2“ „4“ und „5“.



11.6 Ist Weiterbildung wichtig?

Frage 11.6	Ist Weiterbildung zusätzlich zur Berufsausbildung wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,06	4,00	5,00	5,00	4,17	3,72	4,27	4,00
Stabw	1,17	1,18	1,41	1,00	1,15	1,24	1,01	1,00
Median	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Konfidenz 95%	0,26	0,70	1,96	1,13	0,47	0,49	0,60	1,13
Vertrauensbereich +	4,32	4,70	6,96	6,13	4,65	4,21	4,87	5,13
Vertrauensbereich -	3,81	3,30	3,04	3,87	3,70	3,23	3,68	2,87
Schiefe	-0,33	0,00	0,00	-0,37	-0,37	-0,41	0,05	0,00
n	78	11	2	3	23	25	11	3
	alle	Berufs-/Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungseinrichtung

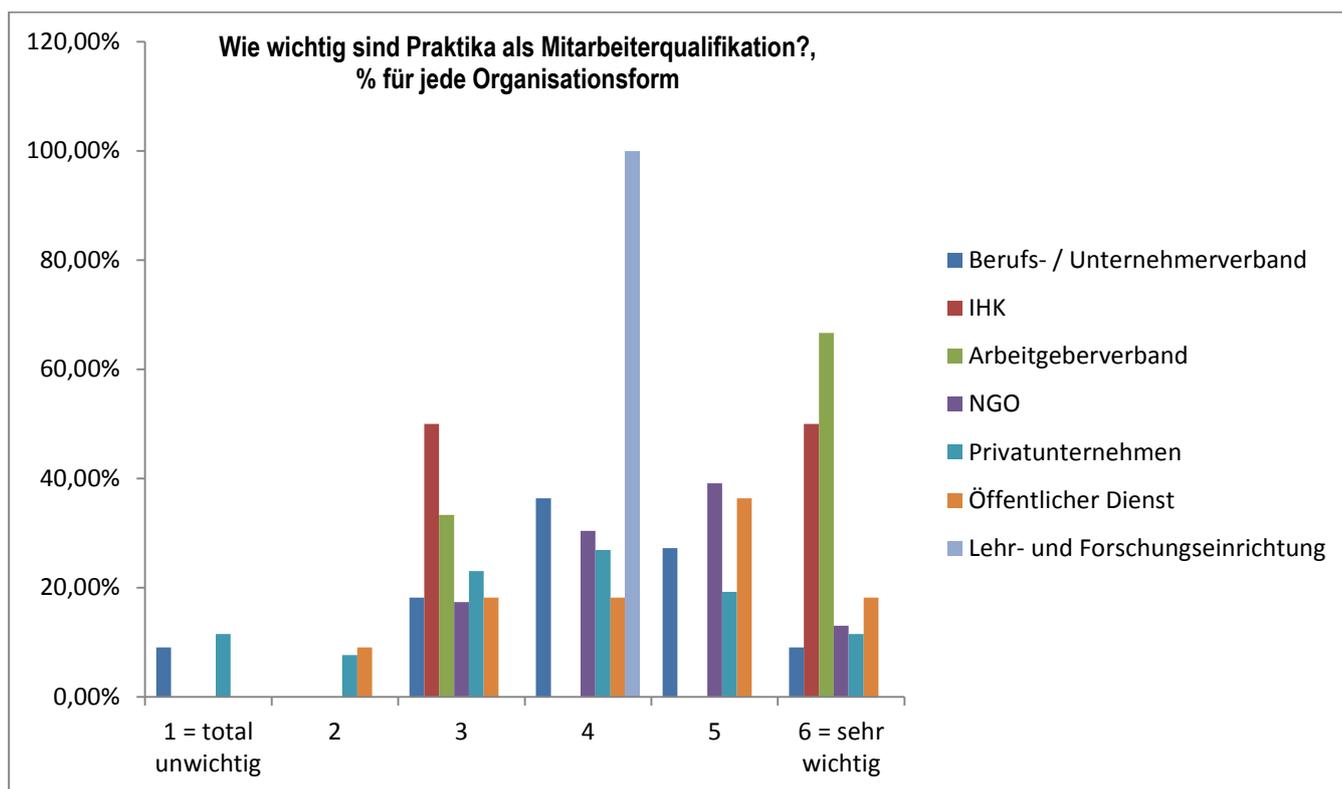
In der Gesamtschau ist Weiterbildung sehr wichtig (4,06), die Bandbreite reicht von 3,72 (private Unternehmen) bis 5,0 (IHK, Arbeitgeberverband). In den Histogrammen werden „1“ und „2“ fast gar nicht genannt.



11.7 Sind Praktika wichtig?

Praktika sind wichtig !! Die Maßzahlen zeigen einen Länderdurchschnitt von 4,06, unterhalb 4,0 liegen nur die Privatunternehmen (3,72). Sonst werten alle die Praktika wichtig. Die Mittelwerte liegen im hohen Niveau (3,72 bei privaten Unternehmen bis 5,0 bei IHK und Berufsverband).

Frage 11.7	Ist Praktikum wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,06	4,00	5,00	5,00	4,17	3,72	4,27	4,00
Stabw	1,17	1,18	1,41	1,00	1,15	1,24	1,01	1,00
Median	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Konfidenz 95%	0,26	0,70	1,96	1,13	0,47	0,49	0,60	1,13
Vertrauensbereich +	4,32	4,70	6,96	6,13	4,65	4,21	4,87	5,13
Vertrauensbereich -	3,81	3,30	3,04	3,87	3,70	3,23	3,68	2,87
Schiefe	-0,33	0,00	n.a.	0,00	-0,37	-0,41	0,05	0,00
n	78	11	2	3	23	25	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	Gemeinnützige Organisation NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung



Die Histogramme zeigen sich für den Berufsverband insignifikant verteilt, für den Arbeitgeberverband polarisiert bei „3“ und „6“= sehr wichtig. NGO sind verteilt, Fokus auf „5“, Privatunternehmen und Öffentlicher Dienst ebenfalls insignifikant und verteilt.

11.8 Fremdsprachen

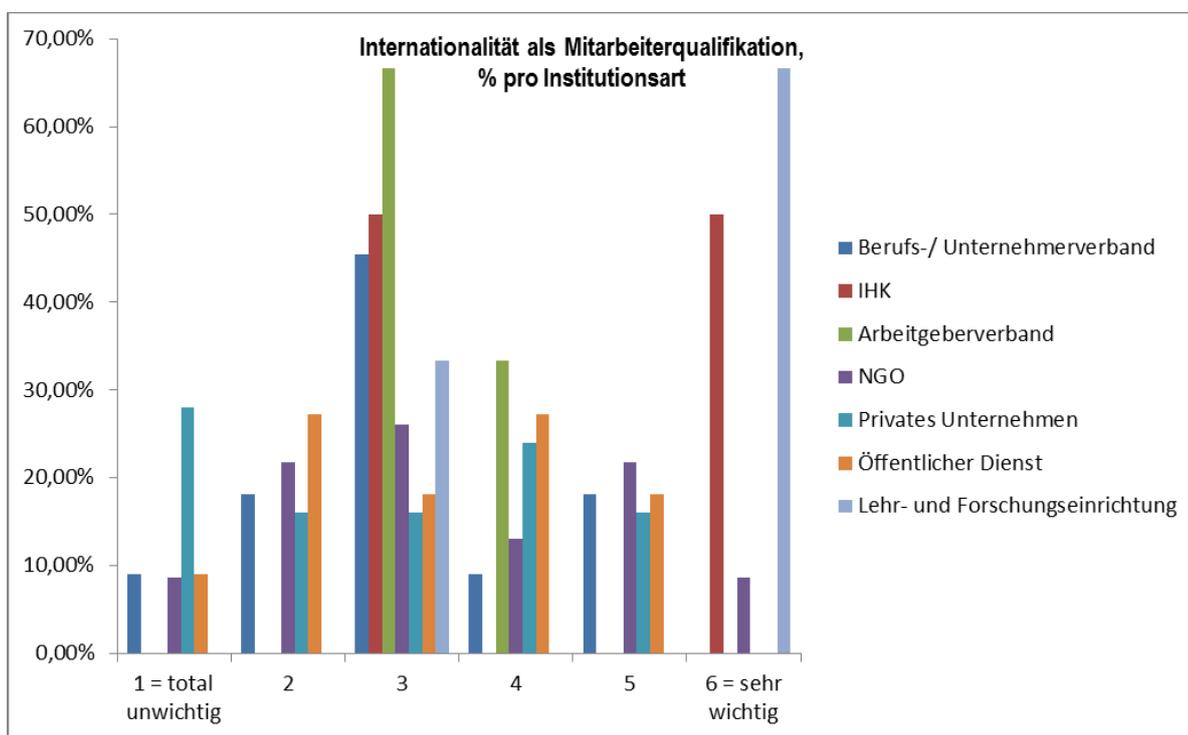
Frage 11.8	Sind Fremdsprachen wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,89	3,73	4,50	4,67	4,00	3,65	3,82	4,67
Stabw	1,51	1,56	2,12	2,12	1,54	1,67	1,17	1,15
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs- / Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Fremdsprachen werden von Allen als wichtig erachtet (ohne Bild). Berufsverband, privates Unternehmen und öffentlicher Dienst werten sie etwas weniger wichtig.

11.9 Internationalität

Frage 11.9	Ist Internationalität wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,24	3,09	4,50	3,00	3,43	2,84	3,18	5,00
Stabw	1,46	1,22	2,12	0,82	1,50	1,49	1,33	1,73
Schiefe	0,13	0,20	n.a.	1,73	0,14	0,05	-0,09	-1,73
n	78	11	2	3	22	25	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Internationalität wird als weniger wichtig erachtet. Der Gesamt-Durchschnitt der Maßzahlen liegt bei 3,24, IHK, NGO und die Forschungseinrichtungen liegen darüber. Alle andern bewerten es als eher weniger wichtig.



Das Histogramm zeigt die Einzelverteilungen; Lehre und Forschung, ein IHK-Vertreter sowie einige NGO werten die Internationalität mit „5“ und „6“= „sehr wichtig“.

11.10 Persönlichkeit

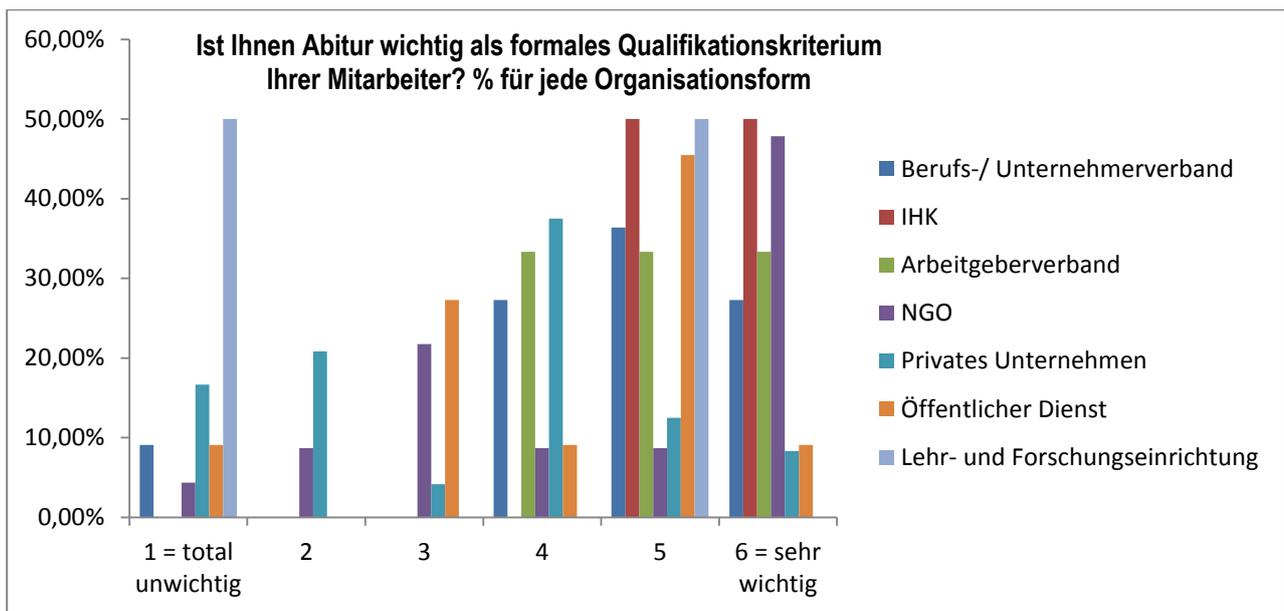
Die Persönlichkeit wird als sehr wichtig genannt (Gesamt-Durchschnitt der Maßzahlen ist 5,35, Minimum ist 4,92)

Frage 11.10	Ist Persönlichkeit wichtig als Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,35	5,64	6,00	5,67	5,70	4,92	5,00	6,00
Stabw	0,95	0,50	0,00	0,58	0,47	1,26	1	0,00
Median	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,21	0,30	n.a.	0,65	0,19	0,49	0,59	n.a.
Vertrauensbereich +	5,56	5,93	n.a.	6,32	5,89	5,41	5,59	n.a.
Vertrauensbereich -	5,15	5,34	n.a.	5,01	5,50	4,44	4,41	n.a.
Schiefe	-1,98	-0,66	n.a.	-1,73	-0,91	-1,40	-0,73	n.a.
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst / Ministerium	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Frage 12 Wie wichtig sind folgende formale Abschlüsse?

Formale Abschlüsse werden im Gesamtdurchschnitt als sehr wichtig erachtet (Mittelwert 5,35), geringfügig weniger bei den Privatunternehmen und im Öffentlichen Dienst.

Frage 12.1	Ist Abitur wichtig als formale Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,11	4,64	5,50	5,00	4,52	3,33	4,09	3,00
Stabw	1,64	1,43	0,71	1,00	1,68	1,58	1,45	2,83
Median	4,00	5,00	5,50	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00
Konfidenz 95%	0,37	0,85	0,98	1,13	0,67	0,61	0,85	3,92
Vertrauensbereich +	4,47	5,48	6,48	6,13	5,19	3,94	4,95	6,92
Vertrauensbereich -	3,74	3,79	4,52	3,87	3,85	2,73	3,24	-0,92
Schiefe	-0,55	-1,70	n.a.	0,00	-0,61	-0,10	-0,92	n.a.
n	76	11	2	3	24	26	11	2
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

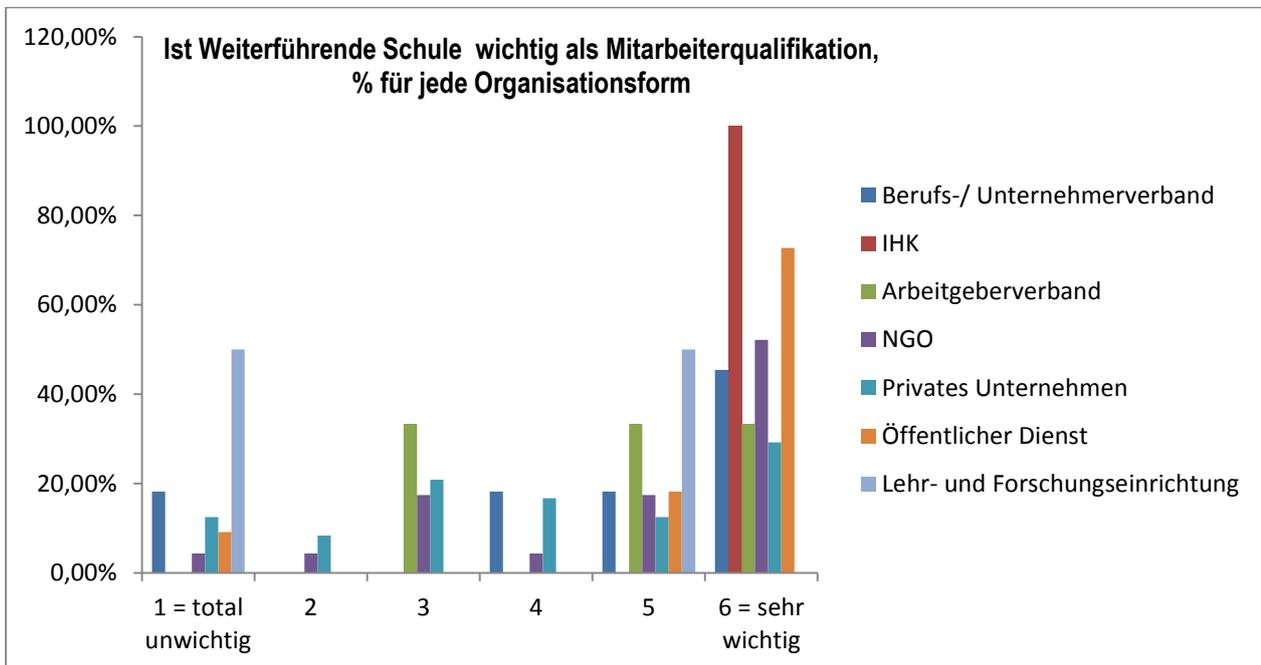


Lehr- und Forschungseinrichtung werten wie immer sehr divers (aber n=3), ebenso Berufsverband (von 1 – 6, aber zunehmend 6), NGO legen großen Wert darauf, private Unternehmen liegen eher im Mittelfeld („4“). Der öffentliche Dienst hat Fokus auf „5“.

12.2 Weiterführende Schule

Frage 12.2	Ist Berufsbildende Schule wichtig als formale Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,58	4,55	6,00	4,67	4,87	3,96	5,36	3,00
Stabw	1,71	1,92	0,00	1,53	1,49	1,76	1,44	2,83
Median	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	4,00	6,00	3,00
Konfidenz 95%	0,38	1,13	n.a.	1,73	0,61	0,70	0,85	3,92
Vertrauensbereich +	4,96	5,68	n.a.	6,40	5,48	4,66	6,21	6,92
Vertrauensbereich -	4,20	3,41	n.a.	2,94	4,26	3,26	4,52	-0,92
Schiefe	-0,95	-1,28	n.a.	-0,94	-1,12	-0,30	-2,93	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Weiterführende Schule ist sehr wichtig für alle. Lehr- und Forschung sehen sie als weniger wichtig an. Ebenso die privaten Unternehmen, aber auch hier liegt der Mittelwert noch bei 3,96. Das Histogramm belegt dies auch.

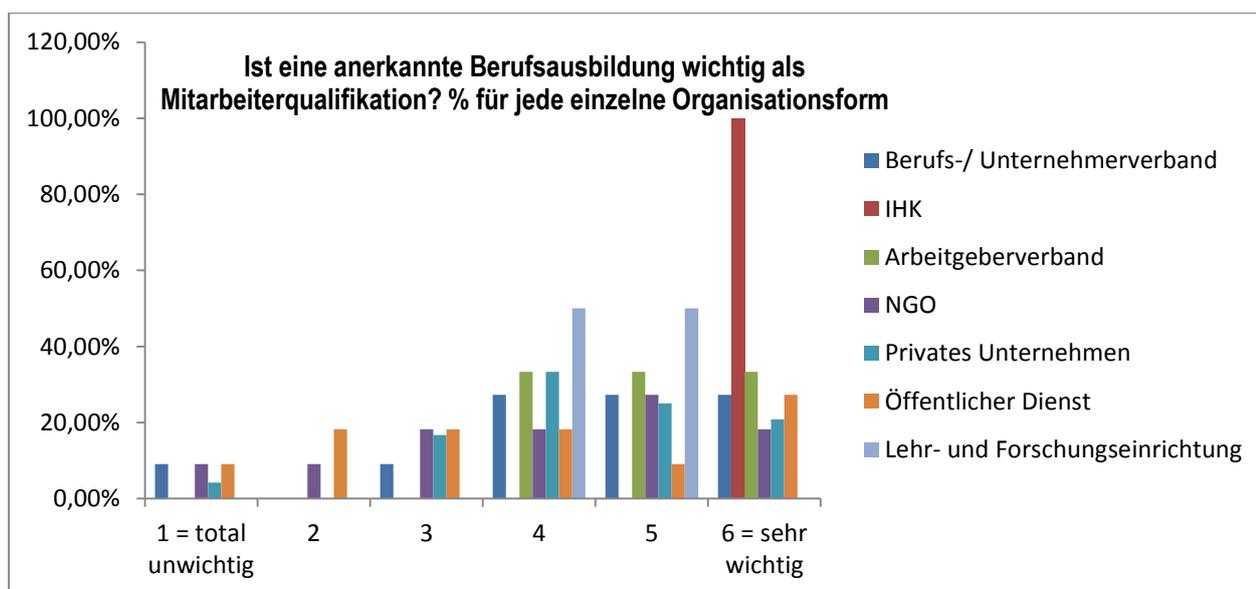


Der Fokus liegt auf wichtig bis sehr wichtig. Die meisten Nennungen befinden sich bei „6“.

12.3 Anerkannte Berufliche Ausbildung

Frage 12.3	Ist eine anerkannte Berufsausbildung wichtig als formale Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,27	4,45	6,00	5,00	4,00	4,38	3,82	4,50
Stabw	1,46	1,51	0,00	1,00	1,57	1,24	1,78	0,71
Median	4,00	5,00	6,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,50
Konfidenz 95%	0,33	0,89	n.a.	1,13	0,64	0,50	1,05	0,98
Vertrauensbereich +	4,59	5,35	n.a.	6,13	4,64	4,87	4,87	5,48
Vertrauensbereich -	3,94	3,56	n.a.	3,87	3,36	3,88	2,77	3,52
Schiefe	-0,64	-1,18	n.a.	0,00	-0,48	-0,65	-0,06	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Im Gesamtbild ist es überdurchschnittlich wichtig („4,27“), der öffentliche Dienst liegt etwas darunter (3,82), geringfügig auch die NGOs (4,0). Das Histogramm zeigt eine deutliche Zunahme der Stimmen ab „3“.

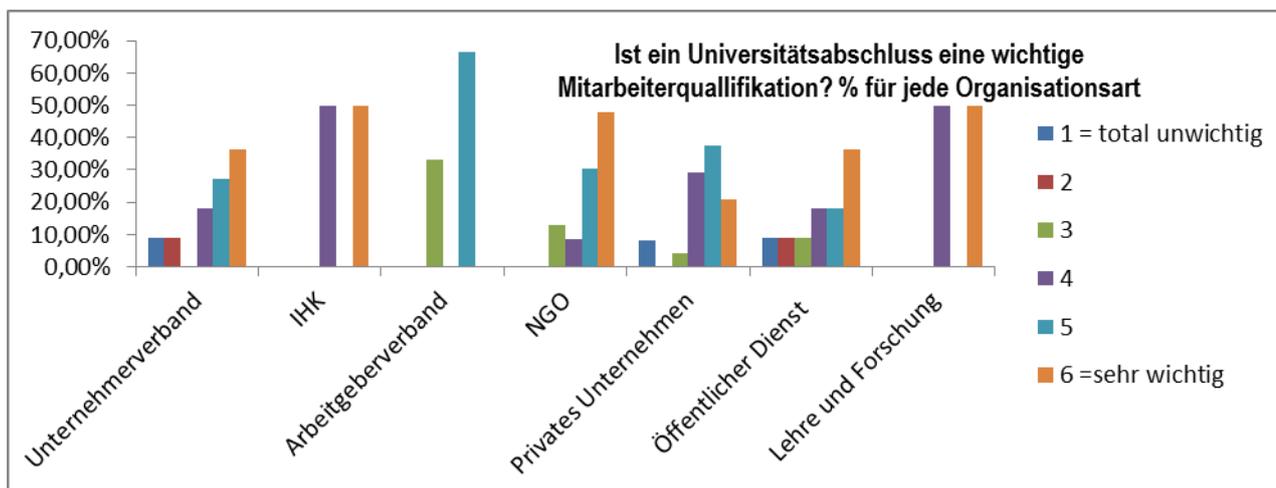


Hier zeigen sich die Berufsverbände indifferent, mit Fokus Richtung „wichtig“, ebenso der Öffentliche Dienst. Arbeitgeberverband und IHK schätzen es als sehr wichtig (ab „4“), den privaten Unternehmen (bis auf 1 Ausreißer wichtig ab „3“). Für Lehre und Forschung ist es ebenfalls sehr wichtig („4“ und „5“).

12.4 Universitätsabschluss

Frage 12.4	Ist ein Universitätsabschluss wichtig als formale Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung
Mittelwert	4,70	4,55	5,00	4,33	5,13	4,50	4,36	5,00
Stabw	1,37	1,69	1,41	1,15	1,06	1,35	1,75	1,41
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Konfidenz 95%	0,31	1,00	1,96	1,31	0,43	0,54	1,03	1,96
Vertrauensbereich +	5,00	5,55	6,96	5,64	5,56	5,04	5,40	6,96
Vertrauensbereich -	4,39	3,54	3,04	3,03	4,70	3,96	3,33	3,04
Schiefe	-1,17	-1,22	n.a.	-1,73	-1,04	-1,38	-0,82	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2

Ein Universitätsabschluss wird durchgehend als wichtig bis sehr wichtig erachtet (Mittelwerte >4).



Dabei zeigen sich die Einzelvergleiche unterschiedlich: Berufsverbände, IHK, NGO und Lehrinrichtungen schätzen es als sehr wichtig, private Unternehmen eher weniger bis sogar unwichtig. Bei allen Organisationsarten jedoch zeigt sich deutlich die zunehmende Wichtigkeit des Universitätsabschlusses.

Frage 12.4: Wie wichtig ist ein Universitätsabschluss als Mitarbeiterqualifikation?	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1 = total unwichtig	5,26%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	9,09%	0,00%
2	2,63%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%
3	7,89%	0,00%	0,00%	33,33%	13,04%	4,17%	9,09%	0,00%
4	19,74%	18,18%	50,00%	0,00%	8,70%	29,17%	18,18%	50,00%
5	30,26%	27,27%	0,00%	66,67%	30,43%	37,50%	18,18%	0,00%
6 =sehr wichtig	34,21%	36,36%	50,00%	0,00%	47,83%	20,83%	36,36%	50,00%

In der Gesamtschau tendieren alle in Richtung „Sehr wichtig“.

12.5 Dissertation (ohne Bild)

Frage 12.5	Ist eine Dissertation wichtig als formale Mitarbeiterqualifikation? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	2,84	2,36	3,50	2,67	2,87	2,79	3,00	4,50
Stabw	1,49	1,12	0,71	2,08	1,58	1,56	1,41	2,12
Median	3,00	2,00	3,50	2,00	3,00	2,00	3,00	4,50
Konfidenz 95%	0,33	0,66	0,98	2,36	0,64	0,62	0,84	2,94
Vertrauensbereich +	3,18	3,03	4,48	5,02	3,51	3,42	3,84	7,44
Vertrauensbereich -	2,51	1,70	2,52	0,31	2,23	2,17	2,16	1,56
Schiefe	0,60	0,16	n.a.	1,29	0,62	0,90	0,00	n.a.
n	76	11	2	3	23	24	11	2
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

In Gesamtschau und Einzellandvergleich zeigen sich ähnliche Muster: Eher unwichtig (Gesamtdurchschnitt 2,84) Lehre und Forschung verlangen sie häufiger (4,50).

Frage 13 Akzeptieren Sie auch nicht-formales Training?

Frage 13	Akzeptieren Sie auch nicht formale Abschlüsse und Weiterbildungen? 59,3 % Nein 40,7% Ja							
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	59,26%	63,64%	100,00%	33,33%	52,17%	62,96%	63,64%	66,67%
Ja	40,74%	36,36%	0,00%	66,67%	47,83%	37,04%	36,36%	33,33%

Nicht – formales Training wird eher abgelehnt (Gesamtdurchschnitt knapp 60%) Der Arbeitgeberverband als einzige Organisationsart akzeptiert es überwiegend („Ja= 66,67%“)

Frage 14 Welches Nicht-formale Training akzeptieren Sie?

Hier haben nur 32% der Befragten weitere Themen aufgelistet.

Organisationsart	Welche Art nicht formelle Abschlüsse sollen es sein, welche Themen sollen sie abdecken?
Berufs-/ Unternehmerverband	free education, anthropologic background, linking practical and theoretical skills
Berufs-/ Unternehmerverband	international experiences, engagement, social competencies, sense of responsibility

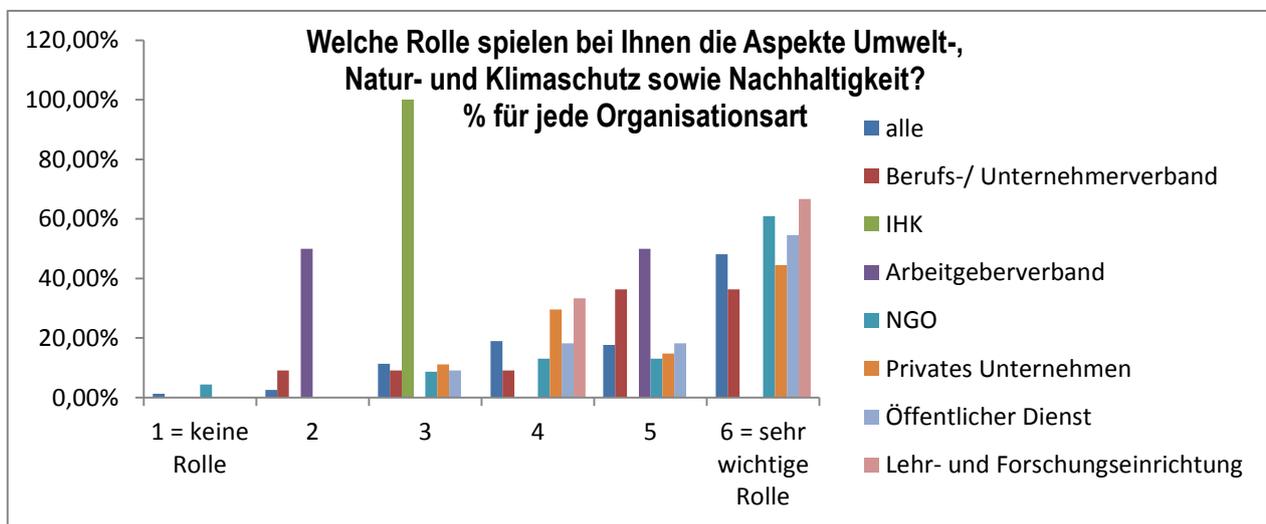
Berufs-/ Unternehmerverband	as rural developers we should deal with it, but we do not really do it.
Arbeitgeberverband	tailor-made update to the professional field
NGO	An important aspect of the organisation is environmental sustainability.
NGO	local sustainability programmes, energy efficient housing
NGO	it is the horizontal sustainability aspect of every programme handled by us. we try to take similar aspects into account in our own programmes, as well (either at the level of activities or the use of materials).
NGO	pedagogy for nature and adventure events, climate change, Sustainable development
NGO	Anlage 1.3
NGO	administration-, social and method knowledge
NGO	rural development, regional development, scenery planning, settlement development, region marketing
NGO	higher education
NGO	certificates i.e. in Sustainable development, survival - and forest pedagogical knowledge, instructure certificates
Private Firma	energy efficiency e.g light bulbs, recycled materials, e.g. paper
Private Firma	energy efficiency, the use of renewable energy
Private Firma	Applied engineering, Ingenuity
Private Firma	Computer skills, Software knowledge, Driving license
Private Firma	Software skills, tenancy law and others
Private Firma	attitude and thinking
Private Firma	being economical with materials, tools, labour, efficiency, recycled paper, energy efficient light bulbs, heating system
Öffentlicher Dienst	They belong to the responsibilities of self-governments. Besides this it is essential in everyday life
Öffentlicher Dienst	social and emotional competencies, specific knowledge

Öffentlicher Dienst	waste management – doing without waste
Lehr- und Forschungsinstitut	specific topics and topics of Sustainable development, transformation processes, method knowledge

Frage 15 Welche Rolle spielen Umwelt-Klima-und Naturschutz?

Frage 15	Welche Rolle spielen bei Ihnen die Aspekte Umwelt-, Natur- und Klimaschutz? 1= gar keine; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,94	4,82	3,00	3,50	5,13	4,93	5,18	5,33
Stabw	1,25	1,33	0,00	2,12	1,36	1,11	1,08	1,15
Median	5,00	5,00	3,00	3,50	6,00	5,00	6,00	6,00
Konfidenz 95%	0,28	0,78	n.a.	2,94	0,56	0,42	0,64	1,31
Vertrauensbereich +	5,21	5,60	n.a.	6,44	5,69	5,34	5,82	6,64
Vertrauensbereich -	4,66	4,03	n.a.	0,56	4,58	4,51	4,54	4,03
Schiefe	-0,96	-1,16	n.a.	n.a.	-1,69	-0,40	-1,01	-1,73
n	79	11	2	2	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

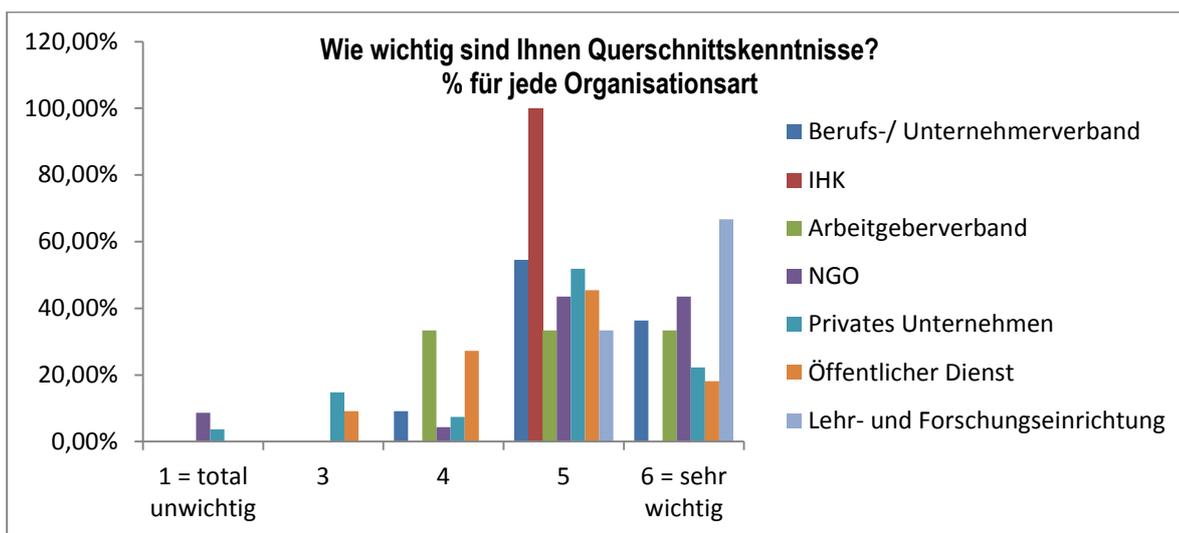
Übereinstimmend spielen sie eine sehr große Rolle (Maßzahlen - Durchschnitt 4,94). IHK und Arbeitgeberverband liegen etwas darunter (Mittelwert 3,00 – 3,50). Die Histogramme zeigen, dass der Öffentlicher Dienst, Lehre und Forschung sowie NGO auch in der Detailsicht großen Wert darauf legen („6“), Private Unternehmen haben auch hier den Fokus auf „sehr wichtig“, IHK legt nicht soviel Wert („3“) darauf, in der Gesamtschau zeigt sich eine deutliche Tendenz nach „6“=„sehr wichtig“.



Frage 16 **Wie wichtig sind Querschnittskennnisse?**

Frage 16	Wie wichtig sind Ihnen Querschnittskennnisse? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,94	5,27	5,00	5,00	5,04	4,70	4,73	5,67
Stabw	1,13	0,65	0,00	1,00	1,40	1,20	0,90	0,58
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,25	0,38	n.a.	1,13	0,57	0,45	0,53	0,65
Vertrauensbereich +	5,18	5,65	n.a.	6,13	5,61	5,16	5,26	6,32
Vertrauensbereich -	4,69	4,89	n.a.	3,87	4,47	4,25	4,19	5,01
Schiefe	-1,77	-0,29	n.a.	0,00	-2,27	-1,38	-0,34	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Im Gesamtvergleich werden sie ausnahmslos als sehr wichtig angesehen. Die zeigen sowohl die Maßzahlen als auch das Histogramm. Der Arbeitgeberverband ist ein wenig indifferent, meist liegen die Schätzungen bei „5“ und „6“.



Frage 17 **Welche sektorenübergreifenden Themen finden Sie wichtig?**

Querschnittskennnisse	Gesamt-Mittelwert
Teamarbeit	5,25
Sektorenübergreifende Lösungsansätze	5,13
Projektmanagement	5,05
Selbstmanagement	4,65
Präsentationstechniken	4,48
IT-Kenntnisse	4,43
Fördermittelakquise	4,16
Leadership	4,15
Sprachen	3,87
Projektmarketing	3,82
Marketing	3,63

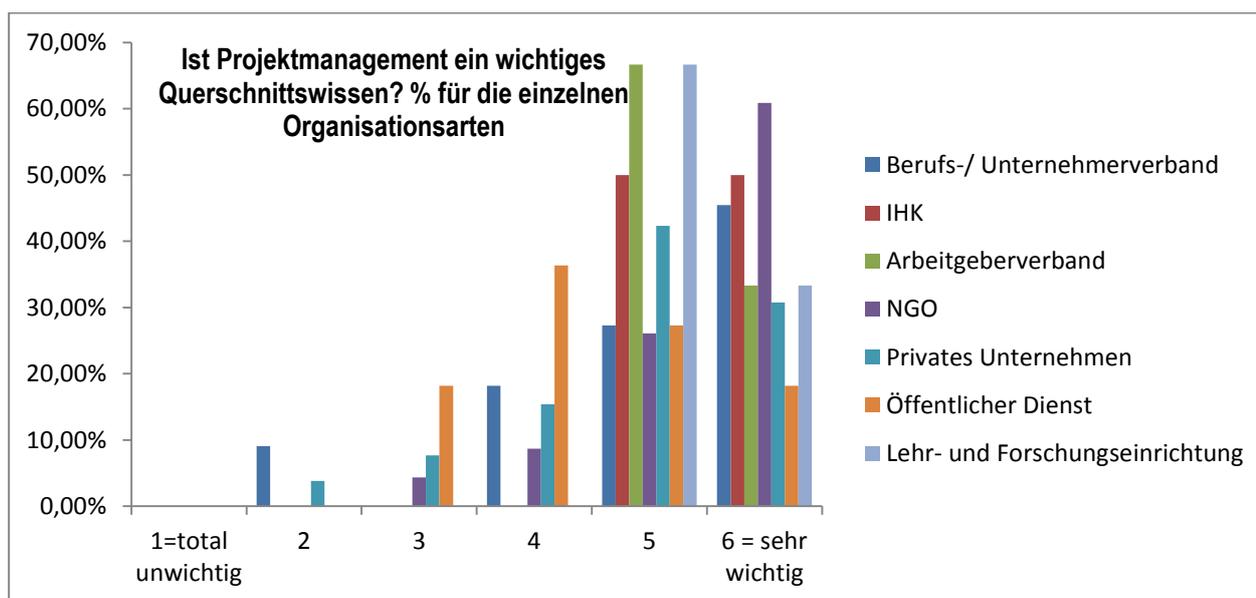
Tabelle xy zeigt die Rangliste der Querschnittskennnisse, die sich aus den jeweiligen Durchschnittswerten zusammensetzt. Teamarbeit, sektorenübergreifende Lösungsansätze sowie Projektmanagement führen die Liste an.

Sprachen und (Projekt-)Marketing werden am wenigsten genannt.

17.1 Projektmanagement als sektorenübergreifendes Wissen

Frage 17.1	Ist Projektmanagement ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,05	5,00	5,50	5,33	5,43	4,88	4,45	5,33
Stabw	1,02	1,26	0,71	0,58	0,84	1,07	1,04	0,58
Median	5,00	5,00	5,50	5,00	6,00	5,00	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,23	0,75	0,98	0,65	0,34	0,41	0,61	0,65
Vertrauensbereich +	5,28	5,75	6,48	5,99	5,78	5,30	5,07	5,99
Vertrauensbereich -	4,82	4,25	4,52	4,68	5,09	4,47	3,84	4,68
Schiefe	-1,06	-1,45	n.a	1,73	-1,52	-1,03	0,15	1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Alle Organisationen sehen Querschnittswissen als sehr wichtig an (Mittelwerte von 4,45=Öffentlicher Dienst bis 5,50=IHK). Im Histogramm wird deutlich, dass einige Stimmen aus Berufsverband und Privatunternehmen es nicht so wichtig einschätzen (ab „3“ „recht wichtig“). Bei NGO, Öffentlichem Dienst, liegen die Schwerpunkte bei „4“ (=Öffentlicher Dienst), „5“ und „6“. Die Privatunternehmen zeigen als Maximum den Bereich „5“.



17.2 Selbstmanagement als sektorenübergreifendes Wissen

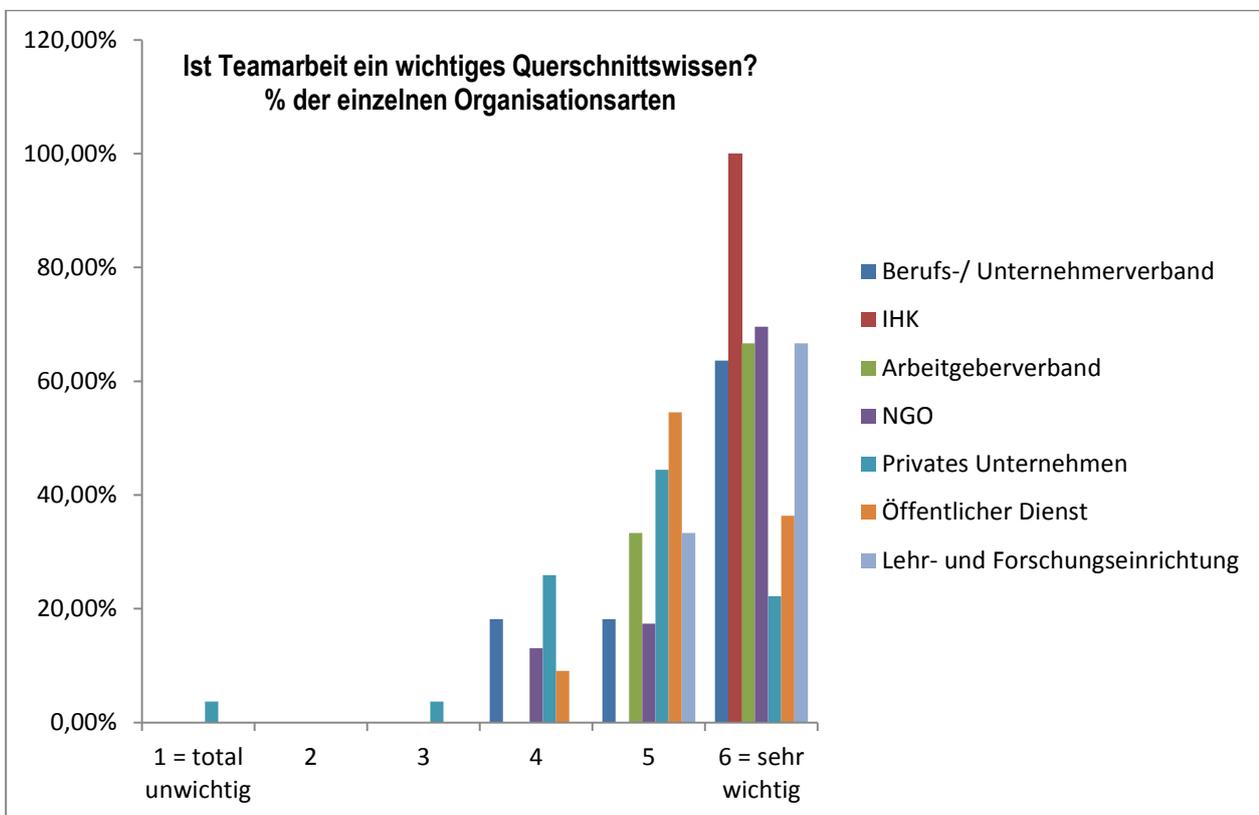
Frage 17.2	Ist Selbstmanagement ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,65	4,91	5,50	5,33	4,65	4,48	4,45	4,67
Stabw	1,24	1,45	0,71	0,58	1,23	1,34	1,04	1,53
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Selbstmanagement liegt für alle Institutionen im hohen Bereich.

17.3 Teamarbeit als sektorenübergreifendes Wissen

Es gilt als Top-1-Thema der Querschnittskennnisse mit Mittelwerten zwischen 4,74 (=Private Unternehmen) bis 6,0 0 (=IHK).

Frage 17.3	Ist Team -Arbeit ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,25	5,45	6,00	5,67	5,57	4,74	5,27	5,67
Stabw	0,92	0,82	0,00	0,58	0,73	1,10	0,65	0,58
Median	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,20	0,48	n.a	0,65	0,30	0,41	0,38	0,65
Vertrauensbereich +	5,45	5,94	n.a	6,32	5,86	5,15	5,65	6,32
Vertrauensbereich -	5,05	4,97	n.a	5,01	5,27	4,33	4,89	5,01
Schiefe	-1,62	-1,15	n.a	-1,73	-1,41	-1,53	-0,29	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

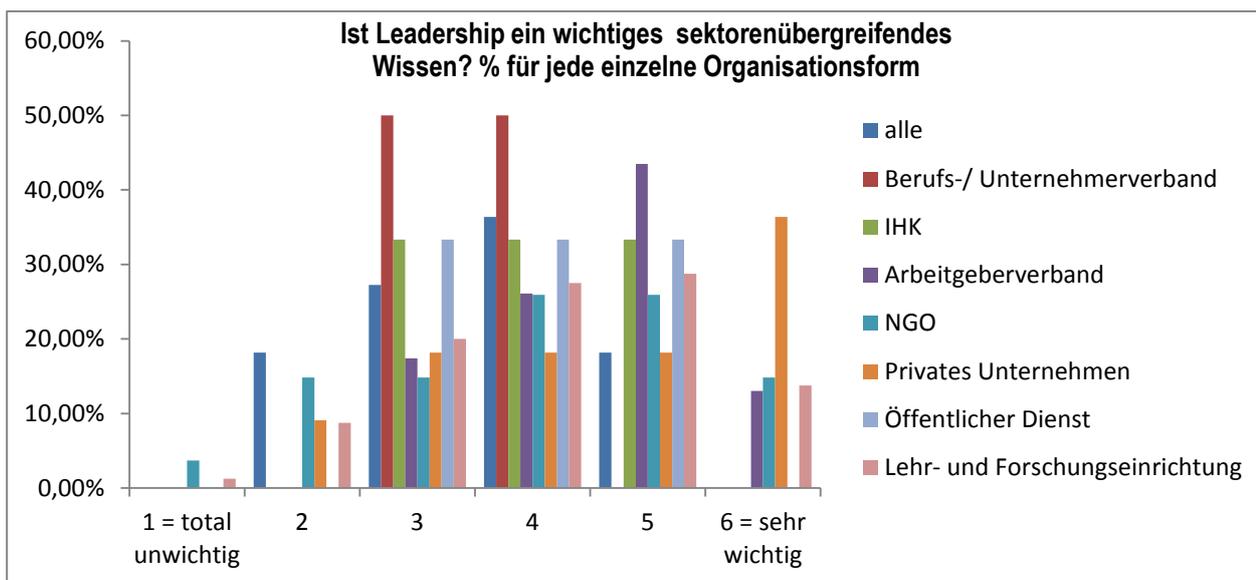


Im Histogramm beginnt die Wertung überhaupt erst bei „4“, außer bei 2 Ausreißern von Privatunternehmen. IHK, NGO, Arbeitgeberverband sowie Lehr- und Forschungseinrichtung haben der Schwerpunkt auf „6“= sehr wichtig, Private und Öffentlicher Dienst bei „5“.

17.4 Leadership

Frage 17.4	Ist Leadership ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,15	3,55	3,50	4,00	4,52	4,00	4,55	4,00
Stabw	1,22	1,04	0,71	1,00	0,95	1,41	1,44	1,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Obwohl mit durchschnittlich 4,15 hoch angesiedelt, belegt es nur Rang 8 von 11. Die meisten Organisationen liegen unterhalb des Durchschnitts, außer NGO mit 4,52 und Öffentlicher Dienst mit 4,55.



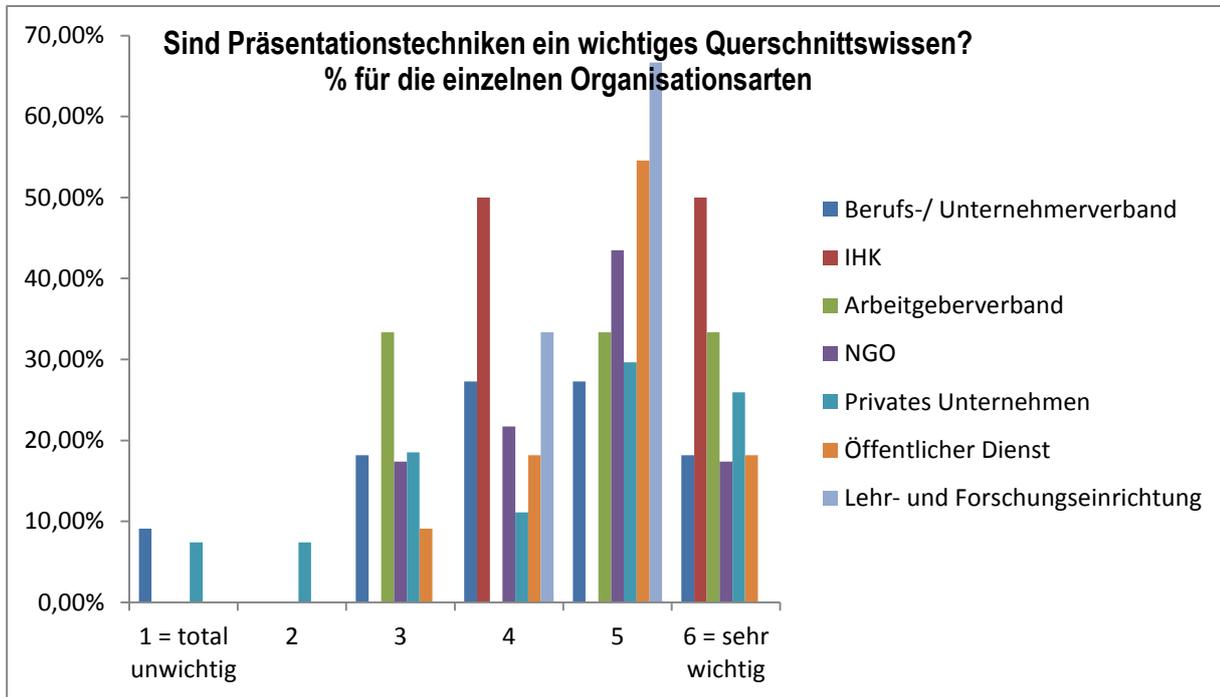
Die Säulendarstellung zeigt ein recht gleichmäßig um „4“ gaußverteiltes Muster, die Privatunternehmen zunächst gleich verteilt, zeigen aber in „6“ einen starken Fokus, Öffentlicher Dienst ist ebenfalls gleich verteilt zwischen 3-6, NGO mit Fokus in 4-5, Lehr- und Forschungseinrichtung vermehrt in „4“ bis „5“.

17.5 Präsentiertechniken

Frage 17.5	Sind Präsentiertechniken ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,48	4,18	5,00	4,67	4,61	4,26	4,82	4,67
Stabw	1,27	1,47	1,41	1,53	0,99	1,58	0,87	0,58
Median	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Konfidenz 95%	0,28	0,87	1,96	1,73	0,40	0,60	0,52	0,65
Vertrauensbereich +	4,75	5,05	6,96	6,40	5,01	4,86	5,33	5,32
Vertrauensbereich -	4,20	3,31	3,04	2,94	4,20	3,66	4,30	4,01
Schiefe	-0,85	-0,84	n.a	-0,94	-0,33	-0,65	-0,69	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Im Schnitt über alle Organisationen wird es mit 4,48 bewertet, IHK, Arbeitgeberverband, Öffentlicher Dienst und Lehre werten es höher, Berufsverbände und Privatunternehmen geringfügig niedriger.

Das Säulendiagramm zeigt für den ÖD die Tendenz zu „wichtig-sehr wichtig“, Arbeitgeberverbände sind indifferent ab „3“, Privatunternehmen über alle Werte, jedoch zunehmend bei „5“ und „6“, Lehre und Forschung „4“ – „5“, NGO ab „3“ bis „6“ mit starkem Fokus auf „5“. „1“ und „2“ werden kaum genannt.

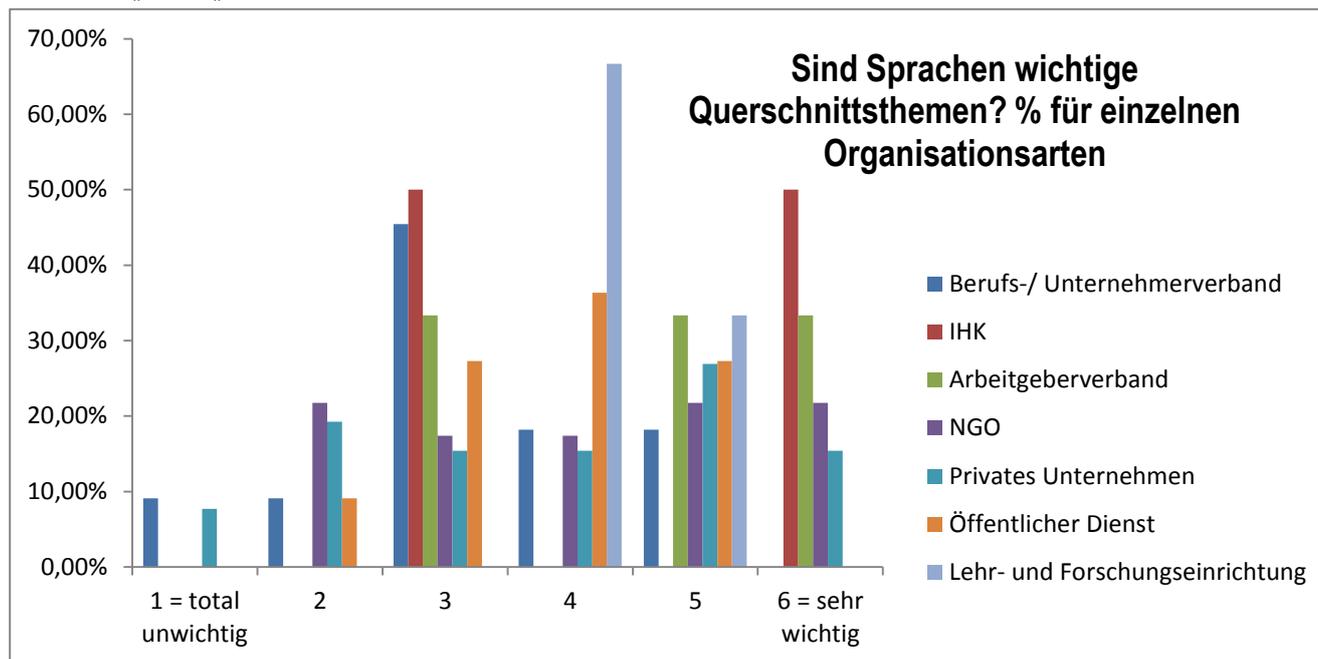


17.6 Sprachen

Frage 17.6	Sind Sprachen ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,87	3,27	4,50	4,67	4,04	3,81	3,82	4,33
Stabw	1,41	1,19	2,12	1,53	1,49	1,60	0,98	0,58
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung

Sprachen scheinen nicht so ganz wichtig zu sein (Maßzahlen- Mittelwerte 3,27 bis 4,67). Im Einzelvergleich beginnen die Nennungen bei „3“. Öffentlicher Dienst „3-5“, Lehre und Forschung stark „4“ bis „5“, NGO indifferent „2 bis 6“, Privatunternehmen indifferent über die gesamte Bandbreite. Arbeitgeberverband und IHK auch

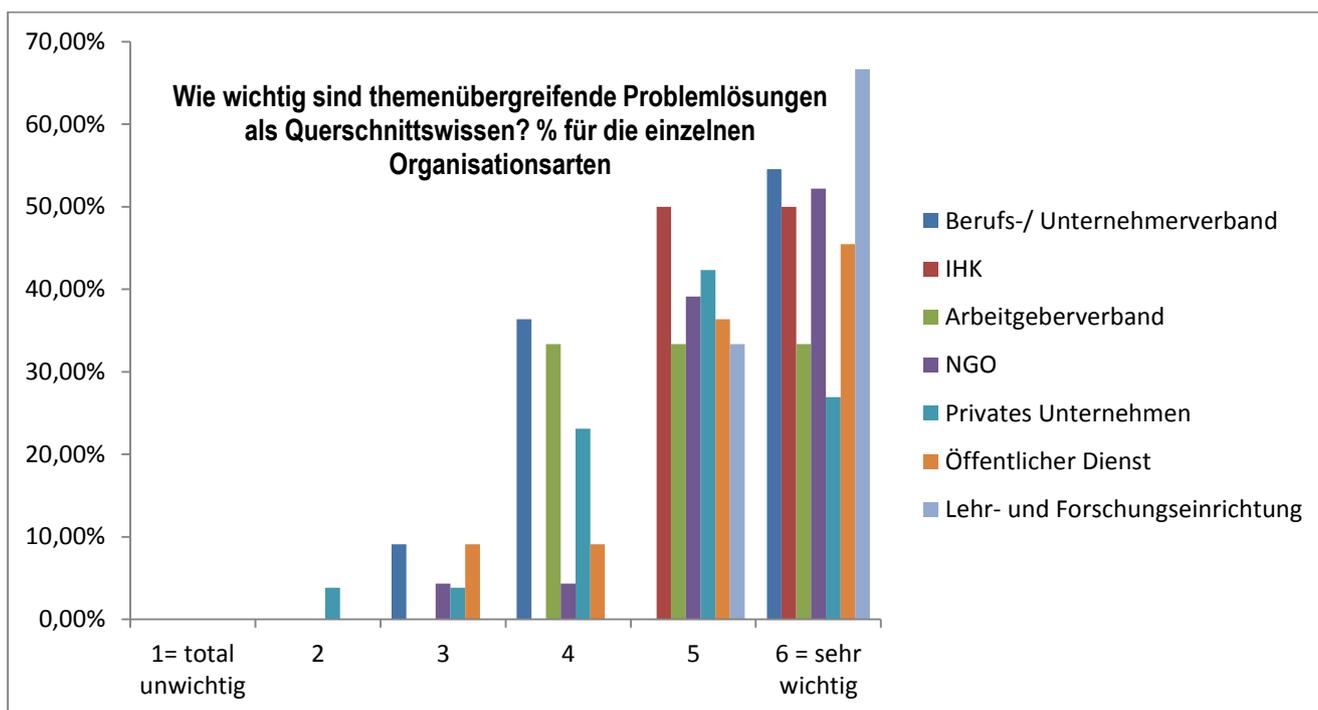
indifferent „3“ bis „6“.



17.7 Themenübergreifende Lösungsansätze

Diese Kenntnisse sind sehr wichtig (Mittelwerte 4,85 bis 5,67, Gesamtdurchschnitt 5,13), und die Antworten liegen auch nahe beieinander (=kleine Standardabweichungen). Dies zeigt sich auch im Säulendiagramm.

Frage 17.7	Sind themenübergreifende Lösungsfähigkeiten ein wichtiges Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,13	5,00	5,50	5,00	5,39	4,85	5,18	5,67
Stabw	0,95	1,18	0,71	1,00	0,78	1,01	0,98	0,58
Median	5,00	6,00	5,50	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00
Konfidenz 95%	0,83	0,95	0,62	0,88	0,63	0,88	0,86	0,46
Vertrauensbereich +	5,96	5,95	6,12	5,88	6,02	5,73	6,04	6,13
Vertrauensbereich -	4,29	4,05	4,88	4,12	4,77	3,96	4,32	5,20
Schiefe	-0,99	-0,44	n.a.	0,00	-1,47	-0,94	-1,20	-1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung



17.8 Projektmarketing (ohne Bild)

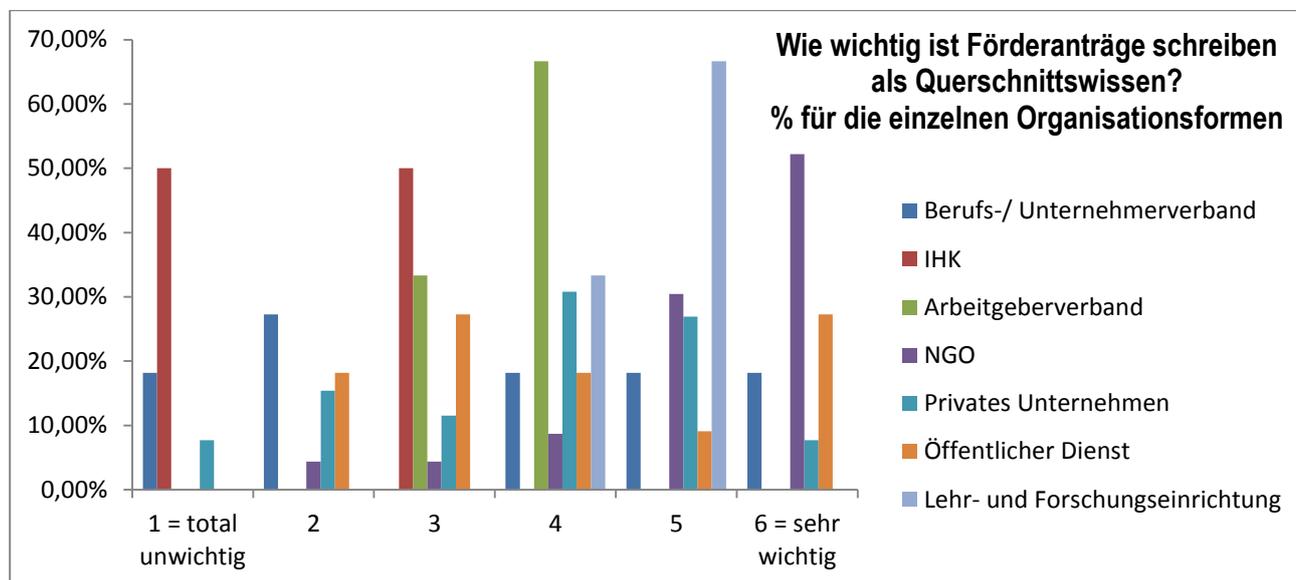
Frage 17.8	Wie wichtig ist Projektmarketing als Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,82	3,00	5,00	4,33	4,26	3,69	3,55	4,33
Stabw	1,23	1,41	1,41	0,58	1,18	1,12	1,21	0,58
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung

Projektmarketing – ähnlich wie Sprachen – wird nicht ganz so wichtig eingestuft, wie die vorangegangenen Stichworte. Die Standardabweichungen sind ebenfalls ähnlich hoch, also ist auch hier größere Diversität der Antworten erkennbar. IHK, Arbeitgeberverband, NGO und Lehre und Forschung schätzen sie bis zu „5“ ein.

17.9 Projektbeantragung

Frage 17.9	Wie wichtig ist Fördermittelanträge-Schreiben als Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,16	3,45	2,00	3,67	5,22	3,77	4,00	4,67
Stabw	1,55	1,92	1,41	0,58	1,09	1,42	1,55	0,58
Median	4,00	4,00	2,00	4,00	6,00	4,00	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,34	1,13	1,96	0,65	0,44	0,55	0,92	0,65
Vertrauensbereich +	4,51	4,59	3,96	4,32	5,66	4,32	4,92	5,32
Vertrauensbereich -	3,82	2,32	0,04	3,01	4,77	3,22	3,08	4,01
Schiefe	-0,52	0,03	n.a.	-1,73	-1,64	-0,46	0,20	-1,73
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung

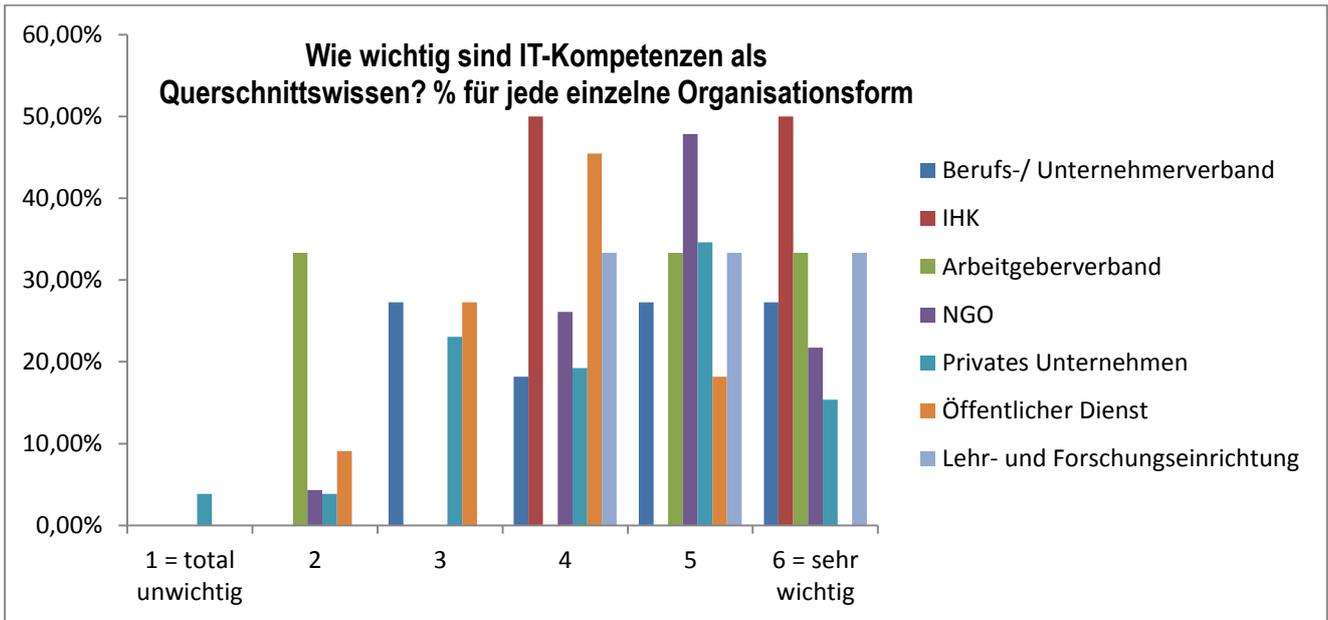
Die Antworten variieren stark (=hohe Standardabweichung), Lehre und Forschung sowie NGO werten es als sehr wichtig (4,67 – 5,22), die anderen weniger, gesamtdurchschnittlich mit 4,16. Das Säulendiagramm zeigt Wertungen des Öffentliche Dienstes gleichermaßen von „2“ bis „6“, den Arbeitgeberverband bei „3“ und „4“; private Unternehmen sehr variabel. .



17.10 IT – Kenntnisse

Mit einem Maßzahlen - Durchschnitt von 4,43 stehen die IT-Kenntnisse an sechster Wichtigkeitsstelle Für den Öffentlichen Dienst sind sie am wenigsten wichtig (3,73). Die Bandbreite erstreckt sich von 3,73 (Öffentlicher Dienst) bis 5,00 (IHK und Lehre).

Frage 17.10	Wie wichtig sind IT-Kompetenzen als Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,43	4,55	5,00	4,33	4,83	4,23	3,73	5,00
Stabw	1,18	1,21	1,41	2,08	0,94	1,31	0,90	1,00
Median	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,50	4,00	5,00
Konfidenz 95%	0,26	0,72	1,96	2,36	0,38	0,50	0,53	1,13
Vertrauensbereich +	4,69	5,26	6,96	6,69	5,21	4,73	4,26	6,13
Vertrauensbereich -	4,17	3,83	3,04	1,98	4,44	3,73	3,19	3,87
Schiefe	-0,57	-0,13	n.a.	-1,29	-1,08	-0,58	-0,34	0,00
n	79	11	2	3	23	26	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung



Die Histogramme zeigen Bandbreiten ab „2“, mit Fokus ab „4“.

17.11 Marketing

Frage 17.11	Wie wichtig ist Marketing als Querschnittswissen? 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,63	3,09	2,50	4,33	4,09	3,48	3,45	4,00
Stabw	1,28	1,14	0,71	0,58	1,24	1,40	1,21	1,00
Schiefe	-0,12	0,29	n.a.	1,73	-0,34	0,04	-0,69	0,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung

Marketing wird eher als weniger wichtig bewertet. Die Einzel-Säulendiagramme zeigen dies auch.

Frage 18 Sind noch andere Querschnittskennnisse und –fähigkeiten wichtig?

Frage 18	Sind noch andere Querschnittsfähigkeiten wichtig für Sie? 90% Nein 10% Ja							
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	90,00%	90,91%	100,00%	100,00%	82,61%	96,30%	90,91%	66,67%
Ja	10,00%	9,09%	0,00%	0,00%	17,39%	3,70%	9,09%	33,33%

Kaum weitere Querschnittsfähigkeiten wurden genannt.

Frage 19 Welche anderen Querschnittskennnisse sind für Sie wichtig?

Institution	Welchen anderen Querschnittsthemen sind Ihnen wichtig?	Englisch
-------------	--	----------

NGO	Fähigkeit, sich in neue Themen einzuarbeiten	ability to familiarise with new topics
Lehr und Forschung	Interdisziplinarität	interdisciplinarity
Öffentlicher Dienst	Kommunikation, Rhetorik Konfliktmanagement Stressbewältigung Networking	Communication, rhetoric, conflict management, coping with stress, networking
NGO	NGO Erfahrung Politikerfahrung Organisations- und Institutionserfahrung	NGO-Experience, experience in politics, organisations and institutions
NGO	Projektreporting und Projektdokumentation, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungskoordination, Finanzcontrolling	project reporting and documentation, communication, public relations, event coordination, financial controlling
Privates Unternehmen	timemenedzsment	timemanagement
NGO	doświadczenie w zarządzaniu	experience in management

Frage 20 Gibt es Gesetze, Richtlinien, Normen, die in Ihrer Branche wichtig sind?

Organisationsart	Welche Gesetze, Richtlinien und Normen sind wichtig und sollten Ihre Mitarbeiter*innen kennen?
Arbeitgeberverband	Water Law, Soil Protection Law, Environmental Protection law, Mining law, Safety at work act
Arbeitgeberverband	SGB XI SGB V SGB XII standard wage directives, Labour Law
Berufs-/ Unternehmerverband	Agenda 2020 (within it CLIMAdapt)
Berufs-/ Unternehmerverband	Prescription laws, laws on chemicals, law on Animal Protection
Berufs-/ Unternehmerverband	DIN, agricultural directives to fertilizers, fertilizing, animal feed
Berufs-/ Unternehmerverband	Energy saving directive, EU Directive to total energy efficiency in buildings, EEWärme G, WEEE, EDL, Technical instructions on air quality, Federal immission control Act and others
Berufs-/ Unternehmerverband	EU eucological directive, Association directives
Berufs-/ Unternehmerverband	GüKG AbfAEV BGB StGB TVG KrWG BImSchG StVO GBV

Berufs-/ Unternehmerverband	QM DQR EQR
Berufs-/ Unternehmerverband	environmental law
Berufs-/ Unternehmerverband	depending on topics in department
IHK	Environmental protection laws of the Länder, federal and EU-level, actual law drafts
Lehr- und Forschungseinrichtung	Quality-, Knowledge-, Environmental Management. Codex of Sustainability
Lehr- und Forschungseinrichtung	University law
Lehr- und Forschungseinrichtung	Act on Renewable Energy Sources, European and national standards for Renewable Energy Installations, EPC Directive
NGO	Law I /2012. from the Labour Code of Hungary
NGO	Agenda 21
NGO	AN - Best Practice, specific laws according to project topic
NGO	Az egyesület tevékenységét érintő EU-s és hazai jogszabályok, irányelvek.
NGO	Federal Nature Conservation Law, Nature Conservation Law of the Länder, Directives on protected areas, Quality standards for protected areas
NGO	DIN, ISO, Nature Protection Law (EU, FFH, WRRL, etc.)
NGO	cooperation
NGO	youth strategy, cultural law legislation regarding self-governments
NGO	There are many of them
NGO	community services, responsibilities of self-governments CSR
NGO	Nature conservation Law, Natura-2000 Directives, Federal water law
NGO	environmental law and directives
NGO	Laws on Nature-, Animal- and environmental protection

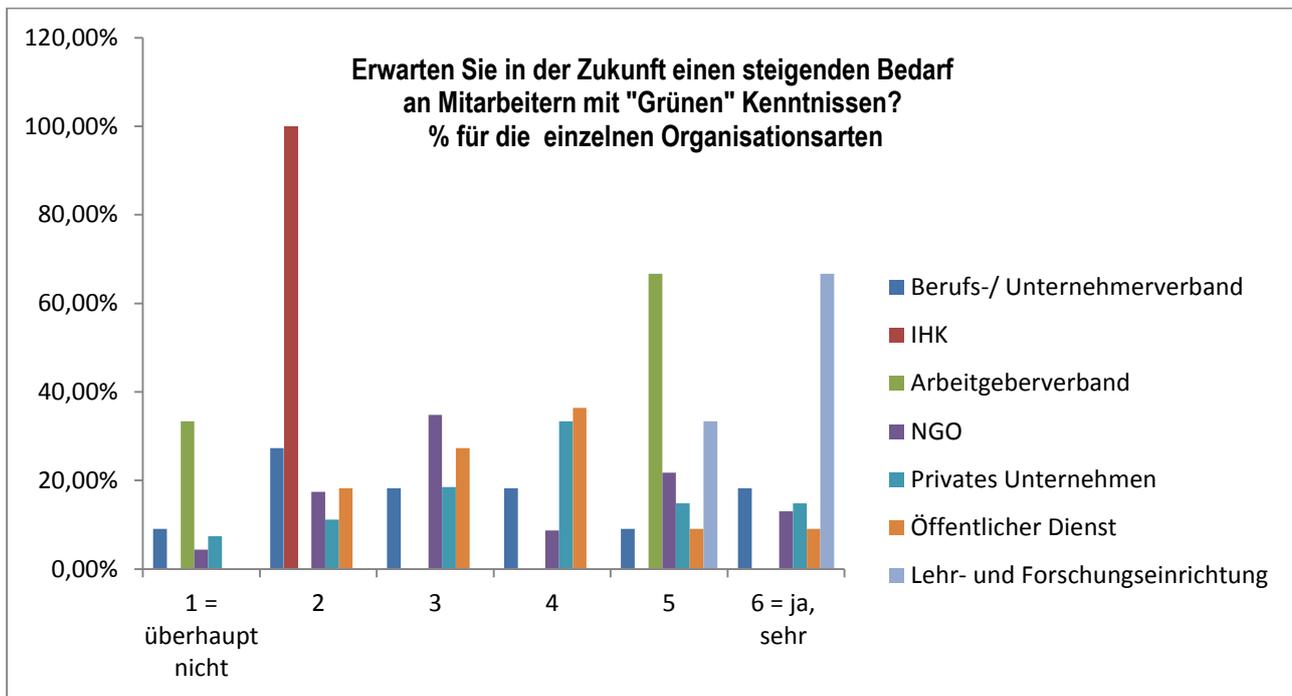
NGO	honesty, ability to think in networks, application of community planning methodology , internationalism -openness to good practices, independence, proactivity
NGO	Rural Development Program 2014-2020, Act on Local Government, Association Law, Public Procurement Law
NGO	Environmental Law, Building law
NGO	environmental law, funding, ministries, foundations
NGO	authorisations for creating laws
NGO	Water Law, Soil Protection Law, Environmental Protection law
Öffentlicher Dienst	public administration, legislation regarding self-governments, legislation of different fields involved
Öffentlicher Dienst	Building Law, VSV, TVöD
Öffentlicher Dienst	Brandenburg Nature Conservation Law, Directives of administrations
Öffentlicher Dienst	integrity, ethical code
Öffentlicher Dienst	KTTV
Öffentlicher Dienst	Mötv., KET, Kttv. Áhtv.
Öffentlicher Dienst	Natura 2000, FFH-RL, Bird protection directive, WRRL, HWRM-RL, national laws on Soil protection, Waste and Circular Management Law, contaminated sites
Öffentlicher Dienst	TvT, KvT,
Öffentlicher Dienst	environmental laws
Privates Unternehmen	cooperation to provide a safe and relaxed entrepreneurial a environment
Privates Unternehmen	Waste circular Management Law
Privates Unternehmen	Waste,environmentalLaws
Privates Unternehmen	Mining specific
Privates Unternehmen	safe operation, legislation regarding adult education, energy efficiency
Privates Unternehmen	Code of Conduct z.B.
Privates Unternehmen	Directives of the European Parliament and of the Council: 2010/31/UE, 2012/27/UE, 2009/28/WE, 2008/50/WE; Energy Law, Act on Renewable Energy Sources, The Energy Efficiency Act, The Environmental Protection Law
Privates Unternehmen	EE-Law, BAFA-Funding, PV and solar heat
Privates Unternehmen	specific laws and directives, IN
Privates Unternehmen	basis institutions

Privates Unternehmen	Waste management. E.U. Directives
Privates Unternehmen	ITI-PM -2001
Privates Unternehmen	It depends on the project being carried out. Employees can read the normative acts as needed.
Privates Unternehmen	legislation regarding excise tax, tax duties, customs registration documents
Privates Unternehmen	Law 220/2008 NormativeC107/2005
Privates Unternehmen	Water Law (107/1996) with updated modifications O.M. (Order of Ministry) 662/2006 and O.M. 799/2015 for the preparation and issuance of the permits/authorizations for water management G.D. (Government Decision)930/2005+OM. 1278/2011 for delimitation sanitary protection of water catchments
Privates Unternehmen	Legea bunului simț. Restul se învață pe parcurs. The Law of good sense. The rest learns along the way
Privates Unternehmen	Tenancy Law
Privates Unternehmen	Tenancy Law
Privates Unternehmen	building law and directives, EnEV, Noise technical directives, BImSchG, HOAI
Privates Unternehmen	Energetic Law, Building Law, Water Law
Privates Unternehmen	Geological and Mining Law
Privates Unternehmen	Act on Renewable Energy Sources, Standards for Electrical Measurements

Frage 21 Erwarten Sie für die Zukunft einen steigenden Bedarf an „grünen“ Jobs?

Frage 21	Erwarten Sie für die Zukunft einen steigenden Bedarf an Mitarbeiter*innen mit "Grünen-" oder Querschnittskennnissen? 1= gar nicht; 6= ja sehr							
Mittelwert	3,71	3,45	2,00	3,67	3,65	3,81	3,64	5,67
Stabw	1,49	1,69	0,00	2,31	1,47	1,44	1,21	0,58
Median	4,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	6,00
Konfidenz 95%	0,33	1,00	n.a.	2,61	0,60	0,54	0,71	0,65
Vertrauensbereich +	4,04	4,46	n.a.	6,28	4,25	4,36	4,35	6,32
Vertrauensbereich -	3,39	2,45	n.a.	1,05	3,05	3,27	2,92	5,01
Schiefe	-0,01	0,32	n.a.	-1,73	0,19	-0,23	0,45	-1,73
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Die Maßzahlen zeigen, dass Lehr- und Forschungseinrichtung und Privatunternehmen überdurchschnittlichen Bedarf (5,67 und 3,81) erwarten; alle anderen erwarten weniger als durchschnittlichen (3,71) Bedarf. Allerdings gehen auch hier die Meinungen auseinander, ersichtlich an den großen Standardabweichungen.



Das Säulendiagramm zeigt, dass private Unternehmen recht zuversichtlich (=“4“) einen steigenden Bedarf, erwarten, im Histogramm sind sie gauß-verteilt über die ganze Bandbreite mit Maxium bei „4“. Der Öffentliche Dienst, beginnend bei „2“ ist auch gauß-verteilt mit Fokus bei „4“, die NGO haben ihren Fokus auf 3, also etwas weniger optimistisch. Lehre und Forschung erwartet sehr stark „Grüne“ Kenntnisse, IHK nicht, der Arbeitgeberverband sehr divers mit einmal „gar nicht“ und einmal „5“ (aber n=3, d.h. sehr wenig Rücklauf).

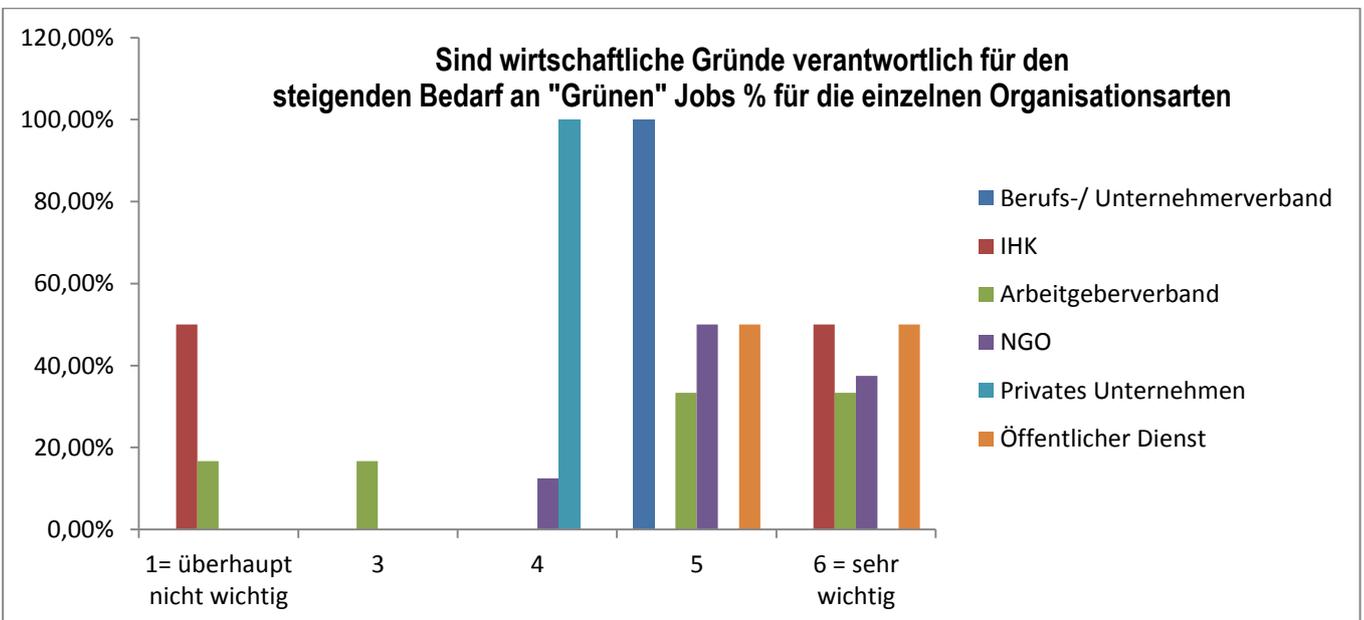
Frage 22 Welche Gründe sind wichtig für einen Anstieg an „grünen“ Jobs?

Welches sind die Gründe für den steigenden Bedarf an "Grünen" Kenntnissen in der Zukunft?	Durchschnittswert
Ökologische Gründe	5,17
Ökonomische Gründe	4,76
Politische Gründe	4,27
Marketing Gründe	3,64

Für den steigenden Bedarf werden zunächst ökologische Gründe, gefolgt von ökonomischen und politischen Gründen angeführt. Am seltensten wurden Marketing-Gründe genannt.

22.1 Könnten ökonomische Gründe einen Anstieg „grüner“ Jobs bewirken?

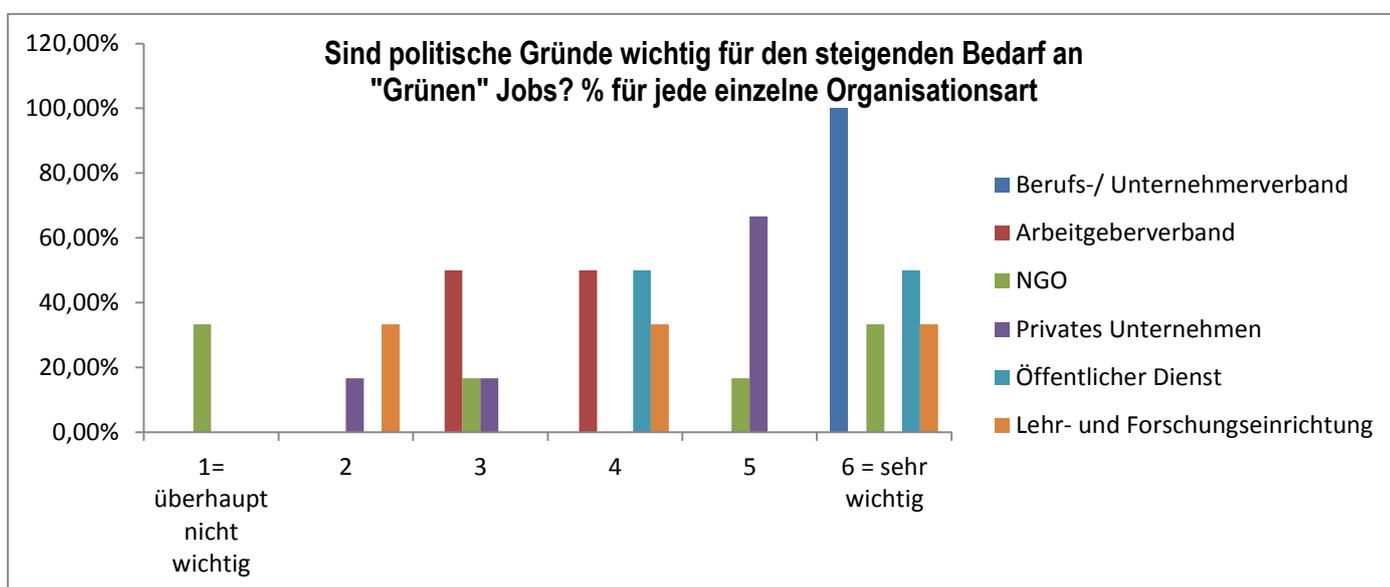
Frage 22.1	Sind ökonomische Gründe wichtig für den steigenden Bedarf an "Grünen" Jobs? 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,76	5,00	n.a.	3,50	4,33	5,25	4,00	5,50
Stabw	1,48	0,00	n.a.	3,54	1,97	0,71	n.a.	0,71
Median	5,00	5,00	n.a.	3,50	5,00	5,00	n.a.	5,50
Konfidenz 95%	0,63	n.a.	n.a.	1,51	0,84	0,30	n.a.	n.a.
Vertrauensbereich +	5,39	n.a.	n.a.	5,01	5,17	5,55	n.a.	n.a.
Vertrauensbereich -	4,13	n.a.	n.a.	1,99	3,49	4,95	n.a.	n.a.
Schiefe	-1,69	n.a.	n.a.	n.a.	-1,17	-0,40	n.a.	n.a.
n	21	2	0	2	6	8	1	2
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung



Wirtschaftliche Gründe sind wichtige Treiber für steigenden Bedarf an „Grünem“ Wissen. Arbeitgeberverband, NGO und Öffentlicher Dienst sehen dies etwas unterdurchschnittlich wichtig. Im Säulendiagramm zeigt sich der Fokus ab „4“ bis „sehr wichtig“ IHK sieht es als gar nicht wichtig, Arbeitgeberverband ist divers verteilt.

22.2 Könnten politische Gründe einen Anstieg „grüner“ Jobs bewirken?

Frage 22.2	Sind politische Gründe wichtig für den steigenden Bedarf an "Grünen" Jobs? 1= gar nicht wichtig; 6= sehr							
Mittelwert	4,27	6,00	n.a.	3,50	3,67	4,17	5,00	4,00
Stabw	1,70	0,00	n.a.	0,71	2,34	1,33	1,41	2,00
Median	5,00	6,00	n.a.	3,50	4,00	5,00	5,00	4,00
Konfidenz 95%	0,71	n.a.	n.a.	0,30	0,98	0,56	0,59	0,84
Vertrauensbereich +	4,98	n.a.	n.a.	3,80	4,64	4,72	5,59	4,84
Vertrauensbereich -	3,56	n.a.	n.a.	3,20	2,69	3,61	4,41	3,16
Schiefe	-0,66	n.a.	n.a.	n.a.	-0,25	-1,21	n.a.	0,00
n	22	3	0	2	6	6	2	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

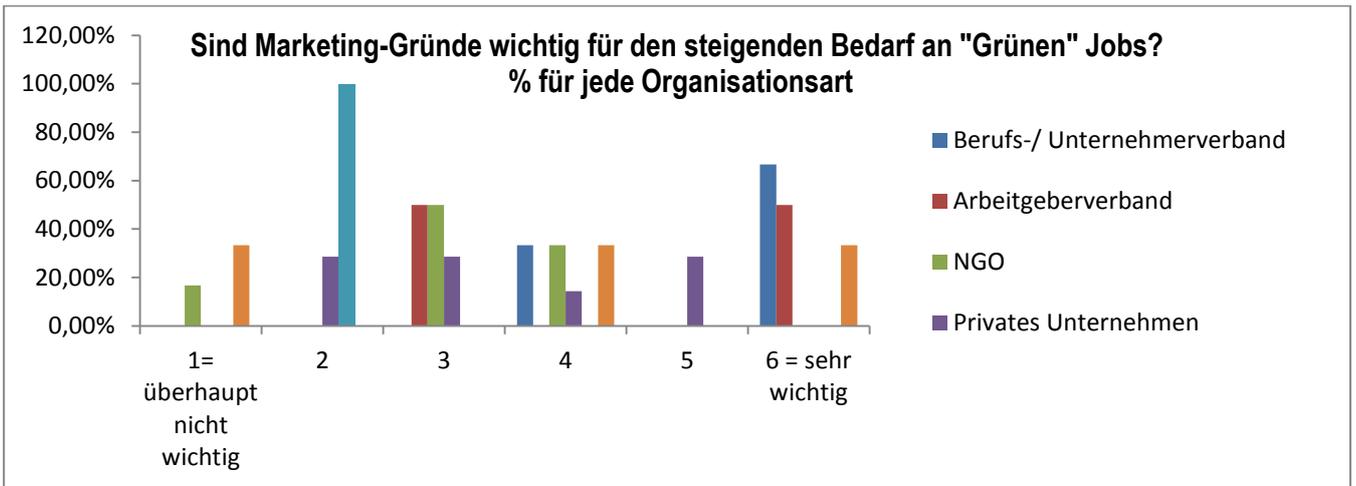


Politische Gründe sehen Berufsverbände, Privatunternehmen und öffentlicher Dienst sowie teilweise Lehre und NGO als wichtig an. NGO aber divers verteilt, ca. 30% der hier Befragten sehen es als gar nicht wichtig an. Arbeitgeberverbände sehen es als weniger wichtig an.

22.3 Könnten Marketinggründe einen Anstieg „grüner“ Jobs bewirken?

Diese Frage wird eher im Mittelfeld beantwortet (Mittelwert= 3,64) Unternehmerverbände sowie Arbeitgeberverbände sehen sie als wichtig an, die übrigen eher weniger wichtig.

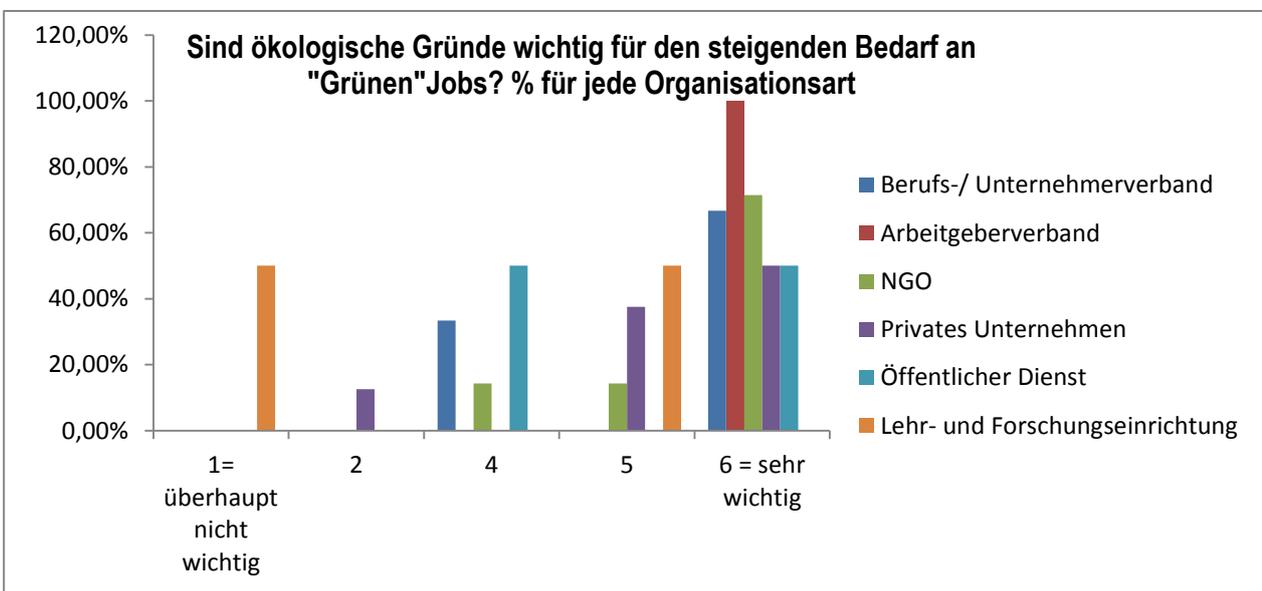
Frage 22.3	Ist Marketing wichtig für den steigenden Bedarf an "Grünen" Jobs? 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	3,64	5,33	n.a.	4,50	3,00	3,43	2,00	3,67
Stabw	1,56	1,15	n.a.	2,12	1,10	1,27	n.a.	2,52
Median	3,50	6,00	n.a.	4,50	3,00	3,00	n.a.	4,00
Konfidenz 95%	0,65	1,31	n.a.	2,94	0,88	0,94	n.a.	2,85
Vertrauensbereich +	4,29	6,64	n.a.	7,44	3,88	4,37	n.a.	6,51
Vertrauensbereich -	2,98	4,03	n.a.	1,56	2,12	2,49	n.a.	0,82
Schiefe	0,09	-1,73	n.a.	#DIV/0!	-1,37	0,22	n.a.	-0,59
n	22	3	0	2	6	7	1	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung



22.4 Könnten Ökologische Gründe einen Anstieg „grüner“ Jobs bewirken?

Fast alle Befragten sehen die ökologischen Gründe als sehr wichtig an. Lehre und Forschung zweigeteilt, die Hälfte von ihnen sieht es als gar nicht wichtig an. Der öffentliche Dienst sowie ein Teil der Berufsverbände sehen es als weniger wichtig an.

Frage 22.4	Sind ökologische Gründe wichtig für den steigenden Bedarf an "Grünen" Jobs? 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,17	5,33	n.a.	6,00	5,57	5,13	5,00	3,00
Stabw	1,34	1,15	n.a.	0,00	0,79	1,36	1,41	2,83
Median	6,00	6,00	n.a.	6,00	6,00	5,50	5,00	3,00
Konfidenz 95%	0,54	1,31	n.a.	n.a.	0,58	0,94	n.a.	3,92
Vertrauensbereich +	5,70	6,64	n.a.	n.a.	6,15	6,06	n.a.	6,92
Vertrauensbereich -	4,63	4,03	n.a.	n.a.	4,99	4,19	n.a.	-0,92
Schiefe	-1,98	-1,73	n.a.	n.a.	-1,76	-2,13	n.a.	n.a.
n	24	3	0	2	7	8	2	2
	alle	Berufs-/ Unternehmerverband	IHK	Arbeitgeberverband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungseinrichtung



Frage 23 Sind Ihnen anerkannte Weiterbildungsangebote im UM-NAT-KLIM bekannt?

Die meisten Befragten kannten keine Weiterbildungen in diesem Bereich. Lediglich im Öffentlichen Dienst und bei NGO waren mehr Angebote bekannt als unbekannt.

Frage 23		Sind Ihnen anerkannte Weiterbildungsangebote im Bereich Umwelt- Natur- und Klimaschutz bekannt?						
		67,50% Nein 32,50% Ja						
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	67,50%	72,73%	50,00%	100,00%	43,48%	92,59%	36,36%	100,00%
Ja	32,50%	27,27%	50,00%	0,00%	56,52%	7,41%	63,64%	0,00%

Frage 24 Welche weiteren Weiterbildungsangebote im Bereich UM-NAT-KLIM sind Ihnen bekannt?

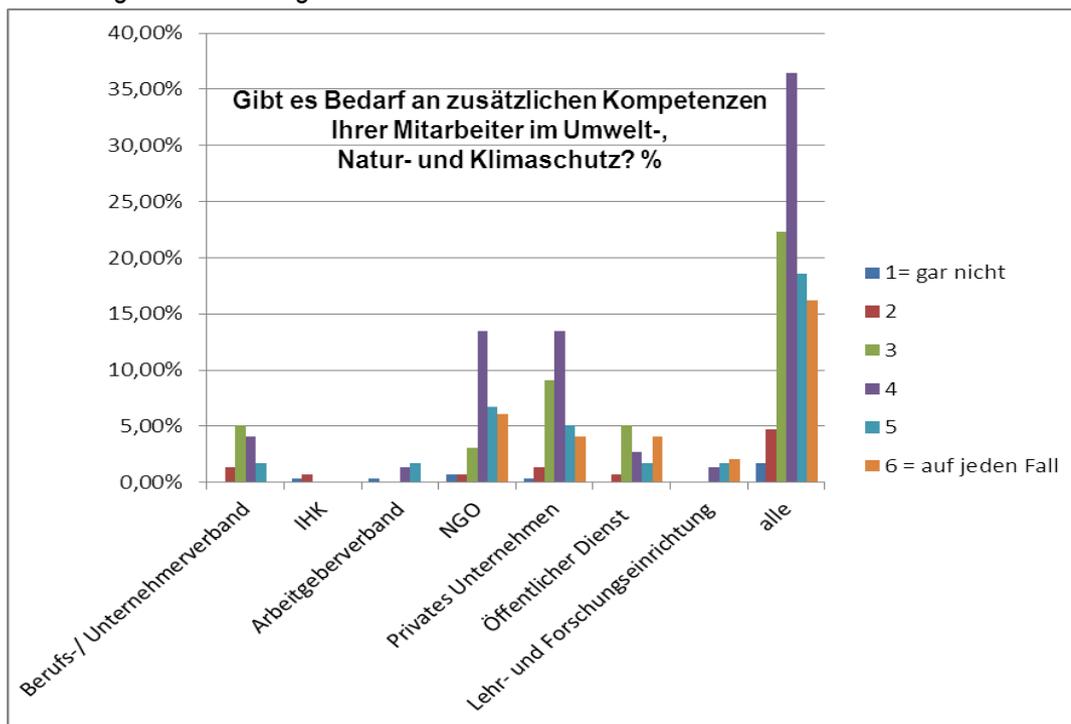
Institution	Bitte listen Sie weitere Weiterbildungen im Umwelt, Klima- und Naturschutz auf, die Sie kennen
Berufsverband	Demeter, Binako, Ökolandbau
Berufsverband	Leuphana Lüneburg
Berufsverband	professional associations, universites
Industrie- und Handelskammer	IQ Bremen, energiekonsens Bremen, UNI Bremen, IHK Weiterbildungen
NGO	academies, internal furthering education topics, international organisations, in European countries
NGO	Nature protection academies of the Länder
NGO	chamber of architects of the Länder, Environmental academies of the Länder, professional associations for nature and environmental protection, universities
NGO	Working group for Nature and Environmental education
NGO	university courses
NGO	climate protection manager, Environmental management systems
NGO	Academies of environmental protection of the Länder, BfN, UBA, UBB
NGO	Länder foundation Saxonia Nature and environmental protection, IWU Magdeburg, DGFZ Dresden
NGO	Landscape Guardian training- e.g.: Szent István University
NGO	regional human expert
NGO	Academy of environmental issues, BW
Privates Unternehmen	auditors, environmental protection specialist, RES specialist
Privates Unternehmen	Study topics in building physics, energy-consultant courses of chamber of crafts, chamber of engineers, expert conferences, certificate of passive house design, DGNB education
Öffentlicher Dienst	DWA, LfULS Saxonia, state furthering education institutions, LANU Saxonia
Öffentlicher Dienst	LAKÖV
Öffentlicher Dienst	Environmental engineer
Öffentlicher Dienst	environmental engeneer
Öffentlicher Dienst	trainee teacher of environmental topics, inspector for environmental issues, radiation safety officer, waste management expert, energy saving consultant
Öffentlicher Dienst	Green-Bridge Foundation

Frage 25 Bedarf es Ihrer Meinung zusätzlicher Qualifikation im UM-NAT-KLIM

Im Schnitt wird es als mittelwichtig angegeben (Maßzahlen - Durchschnitt 3,70). Überdurchschnittlich wichtig sehen es NGO, der Öffentliche Dienst und besonders die Forschung und Lehre.

Frage 25	Gibt es Bedarf an zusätzlichen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter im UNAKLIM? 1= gar nicht; 6= auf jeden Fall							
Mittelwert	3,70	3,27	1,50	3,33	3,96	3,67	3,82	5,00
Stabw	1,29	0,90	0,71	2,08	1,36	1,14	1,33	1,00
Median	4,00	3,00	1,50	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
Konfidenz 95%	0,28	0,53	0,98	2,36	0,56	0,43	0,78	1,13
Vertrauensbereich +	3,98	3,81	2,48	5,69	4,51	4,10	4,60	6,13
Vertrauensbereich -	3,42	2,74	0,52	0,98	3,40	3,24	3,03	3,87
Schiefe	-0,11	0,34	n.a.	-1,29	-0,62	0,06	0,71	0,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

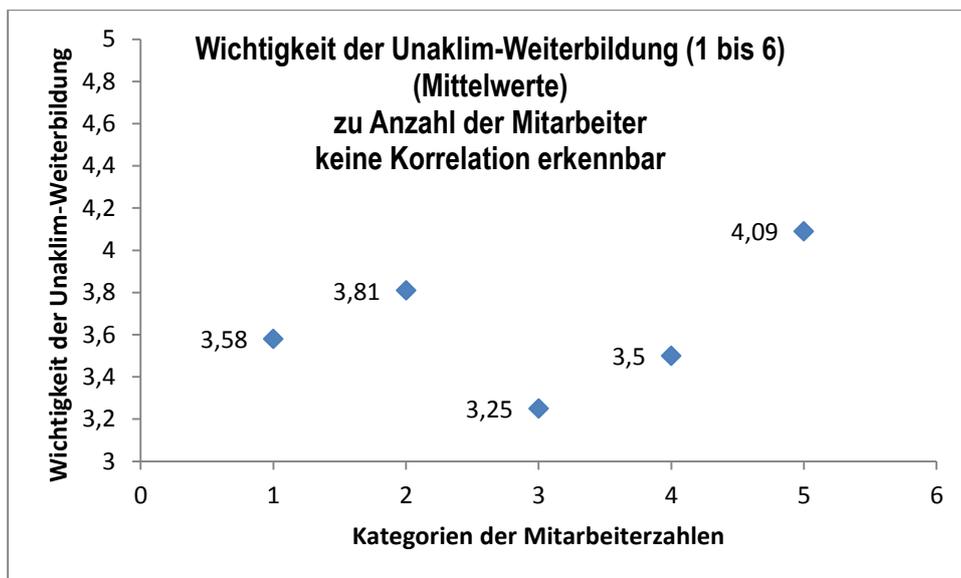
Die Histogramme bestätigen die Maßzahlen.



5 Vergleich mit unseren Hypothesen

Hypothese 1: Größere Institutionen brauchen eher Qualifizierung oder Neueinstellung im Um-Nat-Klim

Die Hypothese wird verworfen. Es ist keine Korrelation zwischen den beiden Positionen erkennbar.
K=0,06



Korrel-Größe- Unaklim Bedarf							
Mittelwert	3,70	3,58	3,81	3,25	3,50	4,09	k.A.
Kategorien	all	1	2	3	4	5	6

Hypothese 2: Alle brauchen Qualifikationen in Um-Nat-Klim

Die Maßzahlen zeigen etwas uneindeutiges Bild. Gesamtdurchschnitt zeigt 3,72 und 3,70= ziemlich wichtig. Alle Institutionen außer NGO, Öffentlicher Dienst und Lehr- und Forschungseinrichtungen unterdurchschnittlich, in den Ländern sind Ungarn und Polen über Durchschnitt. IHK findet es sehr unwichtig (1,50)

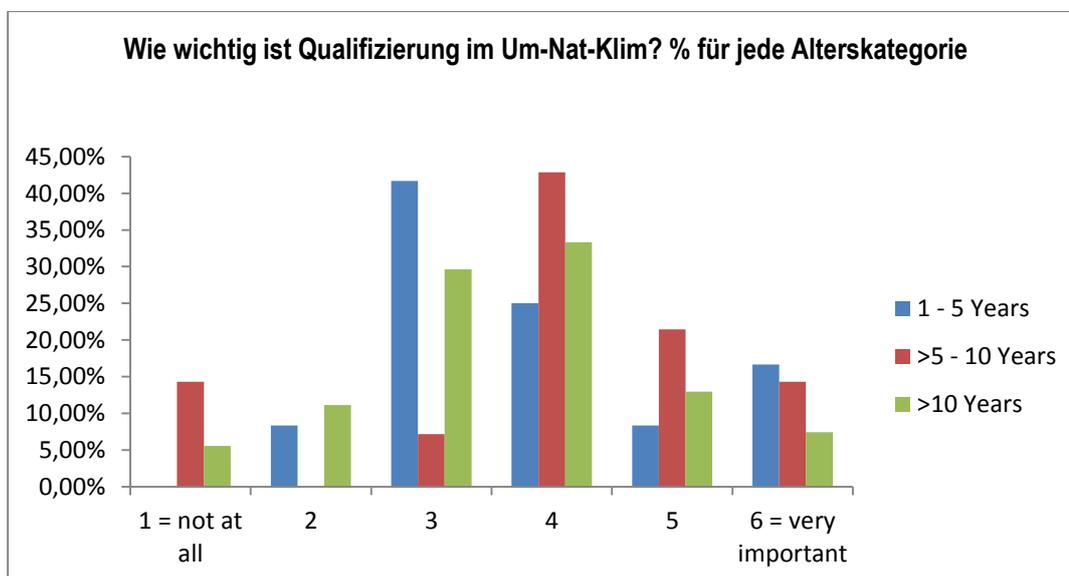
Die Hypothese ist nicht ganz zu verwerfen.

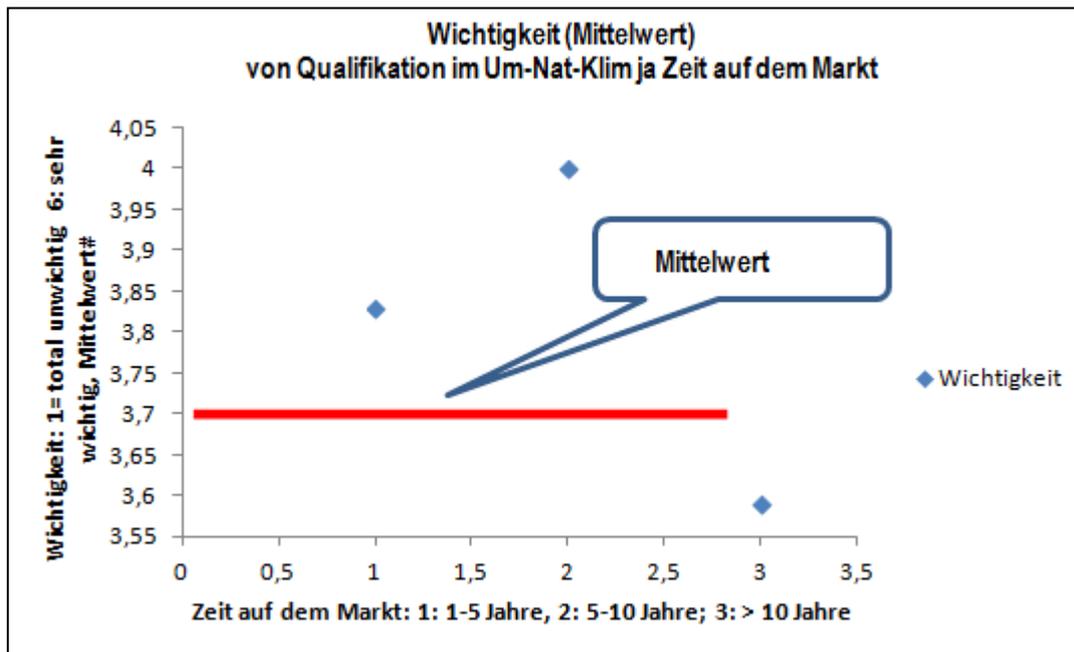
Frage 25	Gibt es Bedarf an zusätzlichen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter im UNAKLIM? 1= gar nicht; 6= auf jeden Fall							
Mittelwert	3,70	3,27	1,50	3,33	3,96	3,67	3,82	5,00
Stabw	1,29	0,90	0,71	2,08	1,36	1,14	1,33	1,00
Median	4,00	3,00	1,50	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
Konfidenz 95%	0,28	0,53	0,98	2,36	0,56	0,43	0,78	1,13
Vertrauensbereich +	3,98	3,81	2,48	5,69	4,51	4,10	4,60	6,13
Vertrauensbereich -	3,42	2,74	0,52	0,98	3,40	3,24	3,03	3,87
Schiefe	-0,11	0,34	n.a.	-1,29	-0,62	0,06	0,71	0,00
n	80	11	2	3	23	27	11	3
	alle	Berufs-/ Unternehmer- verband	IHK	Arbeitgeber- verband	NGO	Privates Unternehmen	Öffentlicher Dienst	Lehr- und Forschungs- einrichtung

Frage 25	Gibt es Ihrer Meinung nach einen Bedarf nach zusätzlicher Qualifikation im Umwelt-, Natur- und Klimaschutz? 1= gar nicht; 6= auf jeden Fall				
Mittelwert	3,72	3,47	4,08	4,33	3,00
Stabw	1,29	1,33	1,28	0,87	0,71
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
Konfidenz 95%	0,28	0,40	0,51	0,57	0,62
Vertrauensbereich +	4,00	3,86	4,60	4,90	3,62
Vertrauensbereich -	3,44	3,07	3,57	3,77	2,38
Schiefe	-0,13	0,02	-0,44	0,66	0,00
n	81	43	24	9	5
	all	de	hu	pl	ro

Hypothese 3: Die Dauer auf dem Markt hängt nicht zusammen mit Qualifikation oder Neueinstellung im Um-Nat-Klim

Die Hypothese wird verworfen auf Grund fehlender Korrelation.





Korrelation Jahre auf dem Markt und Wichtigkeit von weiterer Qualifikation im Um-Nat-Klim				
Mittelwert	3,70	3,83	4,00	3,59
Stabw	1,29	1,27	1,52	1,24
n	80	12	14	54
% aller Arbeitgeber	100,0%	15,2%	17,7%	68,4%
Kategorien	alle	1-5 Jahre	>5-10 Jahre	> 10 Jahre

Die Wichtigkeit wird als hoch eingeschätzt, Schätzung 3,6 bis 4. Mittelwert 3,70. Es besteht jedoch keine Korrelation, $k = -0,6$. Die Hypothese wird verworfen.

Hypothese 4.1: Es werden auch nicht formelle Abschlüsse bei der Mitarbeiter-Rekrutierung berücksichtigt, wenn das Thema stimmt.

Frage 13	Akzeptieren Sie auch nicht-formelle Abschlüsse und Weiterbildungen? 59,26% Nein 40,74% Ja				
	all	de	hu	pl	ro
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Nein	59,26%	67,44%	33,33%	77,78%	80,00%
Ja	40,74%	32,56%	66,67%	22,22%	20,00%

Die Hypothese wird verworfen.

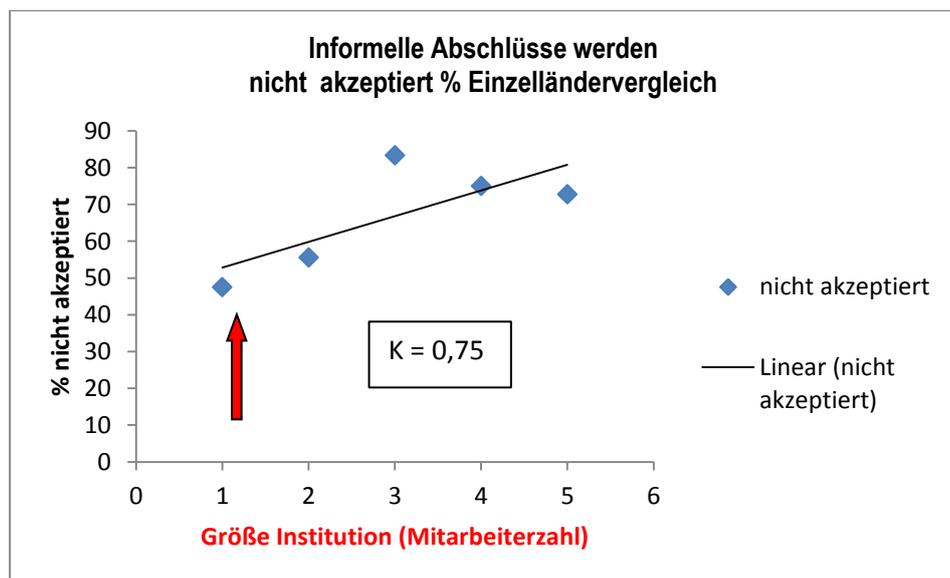
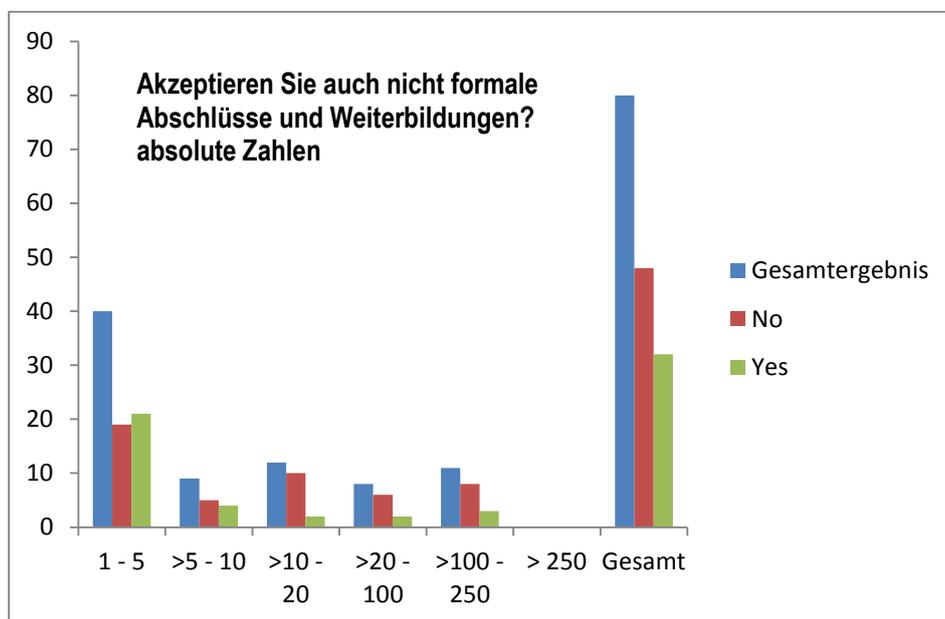
Außer bei den ungarischen Arbeitgebern werden die nicht-formellen Abschlüsse überwiegend nicht akzeptiert.

Hypothese 4.2: Kleinere Institutionen berücksichtigen nicht-formelle Abschlüsse eher als große

Die Hypothese wird bestätigt.

Es wird durch die prozentualen Antworten und die Histogramme gestützt.

Akzeptieren Sie auch nicht formale Abschlüsse und Weiterbildungen?	1 - 5	>5 - 10	>10 - 20	>20 - 100	>100 - 250	> 250	Gesamt, % jede Größenkategorie
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	n.a.	100,00%
Nein	47,50%	55,56%	83,33%	75,00%	72,73%	n.a.	60,00%
Ja	52,50%	44,44%	16,67%	25,00%	27,27%	n.a.	40,00%



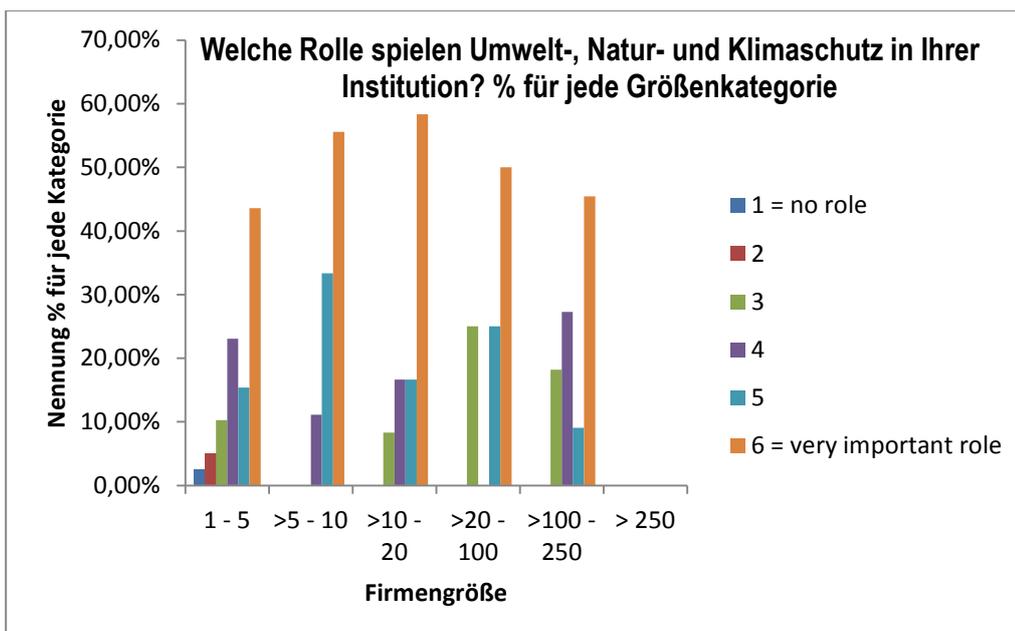
Je größer die Institution, desto häufiger akzeptieren sie NICHT.

Hypothese 5: In Institutionen aller Größen spielen die Aspekte Um-Nat-Klim eine große Rolle

Diese Hypothese wird bestätigt.

Frage 15	Welche Rolle spielen in Ihrer Institution die Aspekte Umwelt-, Natur- und Klimaschutz sowie Nachhaltigkeit? 1=ganz unwichtig; 6= sehr wichtig				
Mittelwert	4,94	5,14	4,18	5,44	5,60
Stabw	1,25	1,19	1,26	1,01	0,89
Median	5,00	6,00	4,00	6,00	6,00
Konfidenz 95%	0,28	0,35	0,53	0,66	0,78
Vertrauensbereich +	5,21	5,49	4,71	6,11	6,38
Vertrauensbereich -	4,66	4,78	3,66	4,78	4,82
Schiefe	-0,96	-1,27	-0,38	-2,12	-2,24
n	79	43,00	22,00	9	5
	all	de	hu	pl	ro

Korrelation-Größe der Institution zu -Unaklim Wichtigkeit 1= ganz unwichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,94	4,74	5,44	5,25	5,00	4,82	n.a.
Stabw	1,25	1,39	0,73	1,06	1,31	1,25	n.a.
n	79	38	9	12	8	11	0
% der Arbeitgeber	100%	48%	11%	15%	10%	14%	0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250

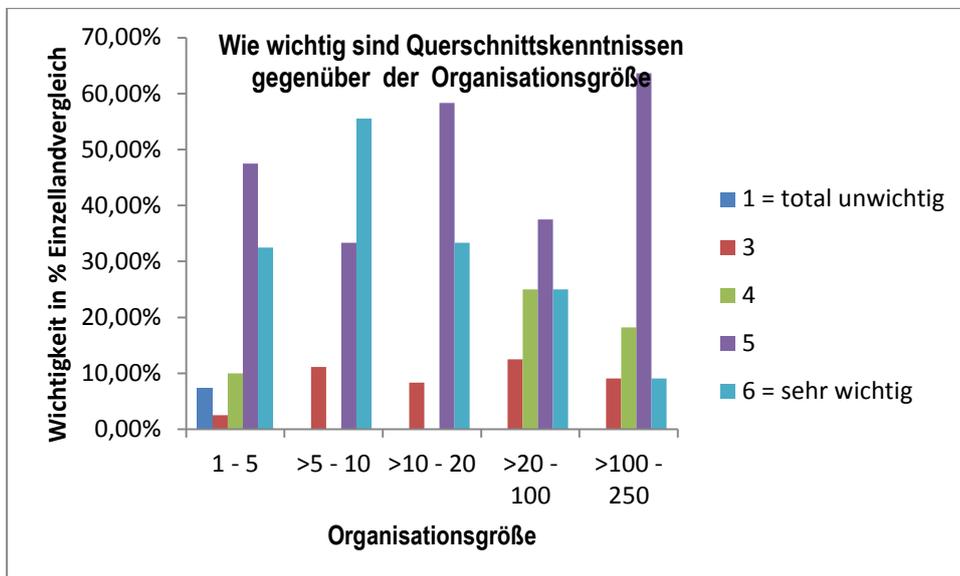


Es ist deutlich, dass in allen Institutionen, länder- oder größenspezifisch, Umwelt-, Natur- und Klimaschutz eine große Rolle spielt. Minimum der Maßzahlen - Mittelwerte ist 4,18 und Maximum ist 5,60

Hypothese 6: Je größer die Firma, desto unwichtiger werden Querschnittskennnisse.

Die Hypothese wird verworfen.

Wie wichtig sind Ihnen neben den Fachthemen Querschnittskennnisse?	1 - 5	>5 - 10	>10 - 20	>20 - 100	>100 - 250	> 250	Gesamt
Gesamt	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
1 = total unwichtig	7,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,75%
3	2,50%	11,11%	8,33%	12,50%	9,09%	0,00%	6,25%
4	10,00%	0,00%	0,00%	25,00%	18,18%	0,00%	10,00%
5	47,50%	33,33%	58,33%	37,50%	63,64%	0,00%	48,75%
6 = sehr wichtig	32,50%	55,56%	33,33%	25,00%	9,09%	0,00%	31,25%



Korrelation Organisationsgröße und Wichtigkeit von Querschnittsthemen							
Mittelwert	4,94	4,88	5,33	5,17	4,75	4,73	n.a.
Stabw	1,13	1,32	1,00	0,83	1,04	0,79	n.a.
n	80	40	9	12	8	11	0
Kategorien	all	1	2	3	4	5	6

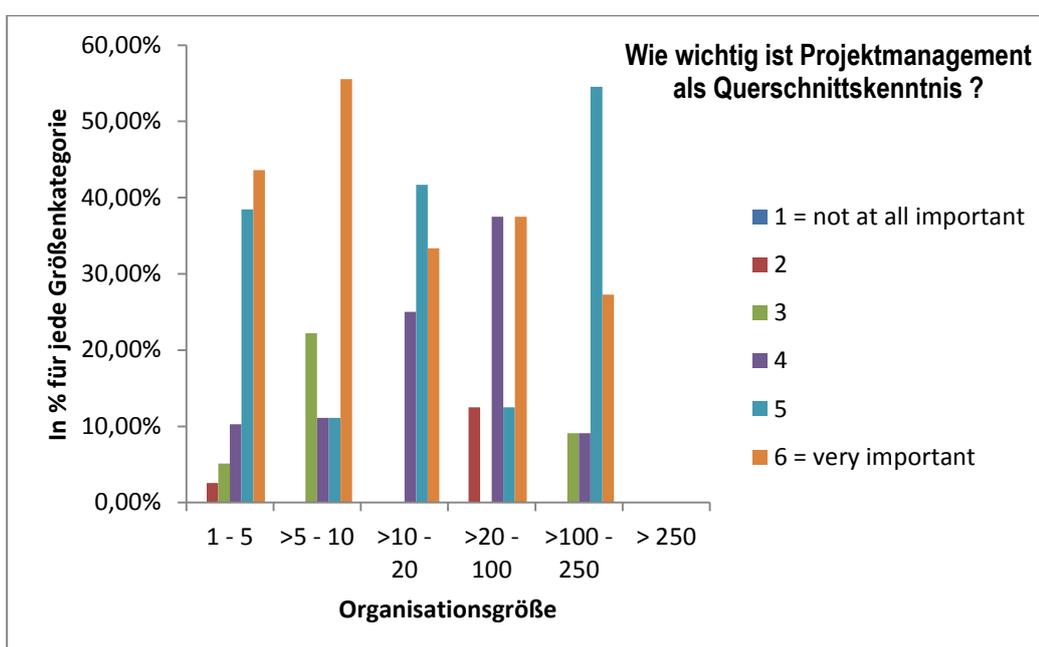
Die beiden Größen korrelieren nicht. $K = -0,52$

Sehr wichtig „6“ sind besonders Querschnittskennnisse in Firmen von 5-10 Mitarbeitern, zu größeren Organisationen hin sinkt die Wichtigkeit. „5“= ziemlich wichtig ist indifferent in allen Firmengrößen verteilt.

Hypothese 7.1: Je größer die Firma, desto wichtiger ist das Thema Projektmanagement

Die Hypothese wird verworfen.

Korrelation von Organisationsgröße zu Projektmanagement als Querschnittskennntnis, 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,05	5,15	5,00	5,08	4,63	5,00	n.a
Stabw	1,02	0,99	1,32	0,79	1,41	0,89	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% aller Arbeitgeber	100%	49%	11%	15%	10%	14%	0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250

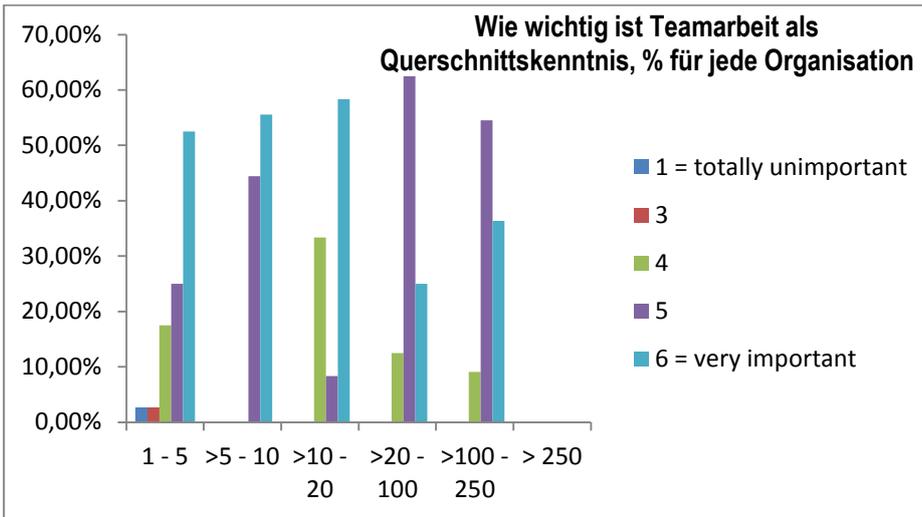


Es ist keine Korrelation ersichtlich, der Korrelationskoeffizient beträgt $k = -0,53$. Die Hypothese wird verworfen.

Hypothese 7.2: Je größer die Firma, desto wichtiger ist das Thema Teamarbeit

Die Hypothese wird verworfen.

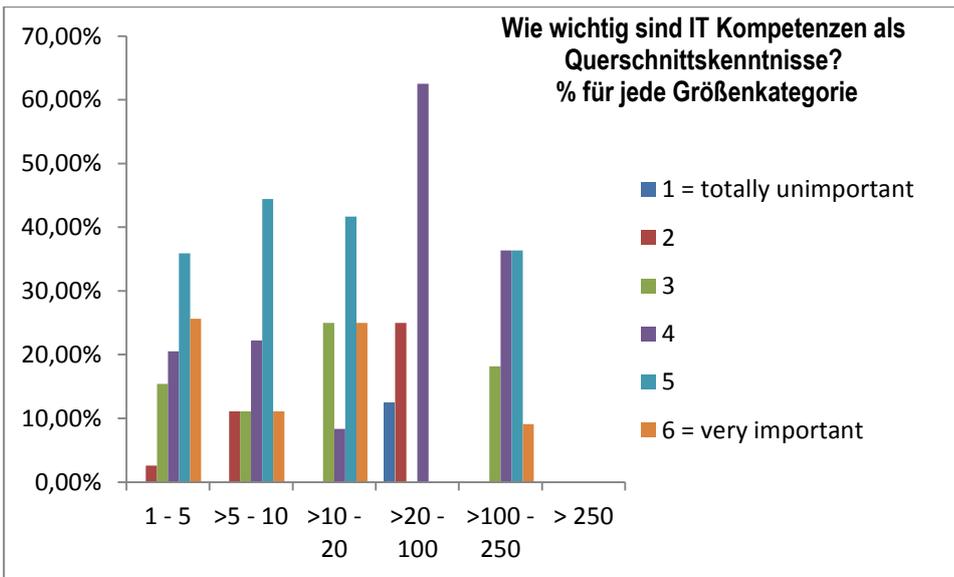
Korrelation Organisationsgröße und Wichtigkeit von Teamarbeit 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	5,25	5,20	5,56	5,25	5,13	5,27	0
Stabw	0,92	1,09	0,53	0,97	0,64	0,65	n.a.
n	80	41	9	12	8	11	0
% aller Arbeitgeber	100,0%	51,3%	11,3%	15,0%	10,0%	13,8%	0,0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250



Der Korrelationskoeffizient beträgt $k = -0,3$. Es gibt keine Korrelation. Die Hypothese wird verworfen.

Hypothese 7.3: Je größer die Firma, desto wichtiger ist das Thema IT.

Die Hypothese wird verworfen



Korrelation Organisationsgröße und Wichtigkeit von IT-Kenntnissen, 1= gar nicht wichtig; 6= sehr wichtig							
Mittelwert	4,43	4,67	4,33	4,67	3,13	4,36	n.a.
Stabw	1,18	1,11	1,22	1,15	1,25	0,92	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% aller Arbeitgeber	100,0%	49,4%	11,4%	15,2%	10,1%	13,9%	0,0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250

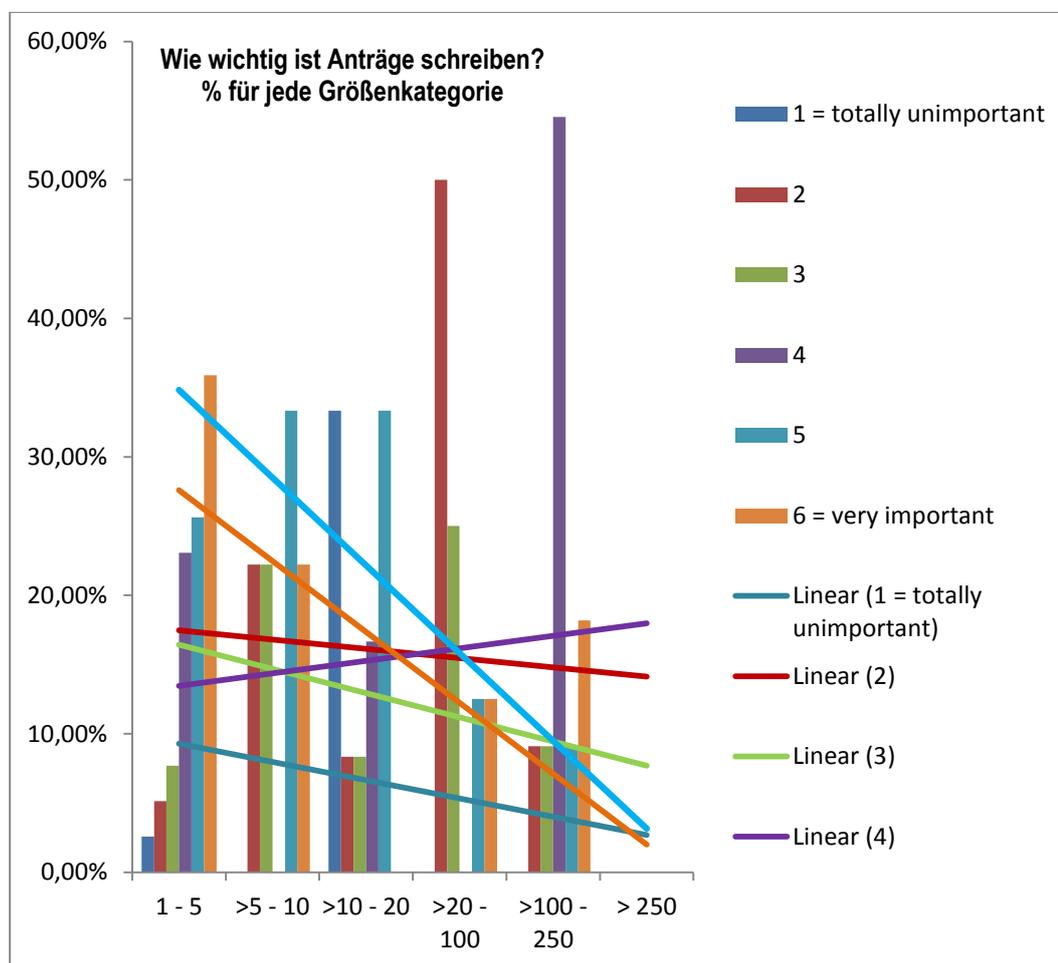
Korrelation $K = -0,45$. Es gibt keine Korrelation. Alle Antworten bewegen sich im oberen (=wichtigen) Bereich. Die Hypothese wird verworfen.

Hypothese 7.4: Je größer die Firma, desto wichtiger ist das Thema Projektbeantragung

Die Hypothese wird verworfen.

Korrelation Organisationsgröße und Wichtigkeit von Anträgen schreiben							
Mittelwert	4,16	4,72	4,11	3,08	3,13	4,18	n.a.
Stabw	1,55	1,32	1,62	1,78	1,55	1,17	n.a.
n	79	39	9	12	8	11	0
% aller Arbeitgeber	100,0%	49,4%	11,4%	15,2%	10,1%	13,9%	0,0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250

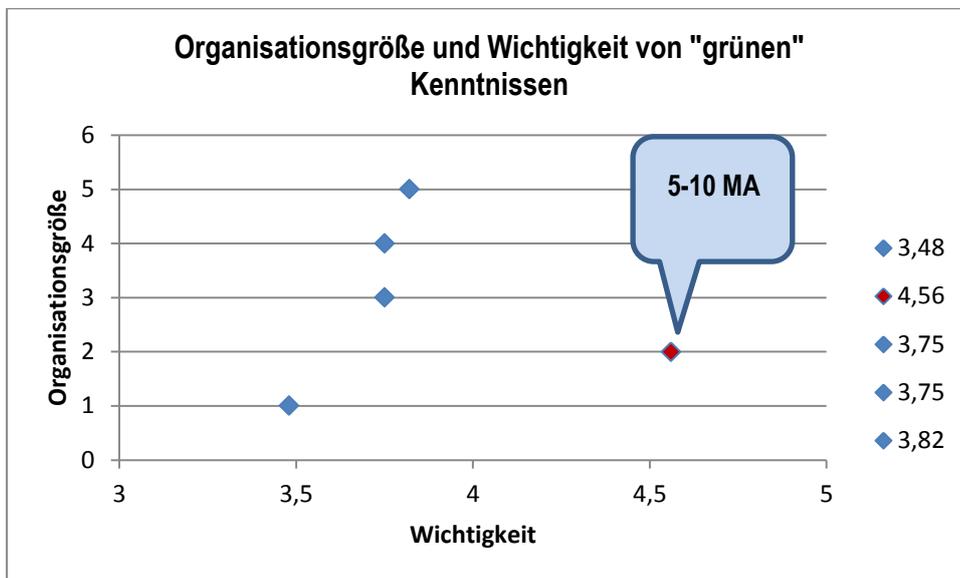
Das Umgekehrte gilt: Je kleiner die Firma, desto wichtiger ist Anträge schreiben. Siehe die Trendlinien für „6“ und „5“. Aber auch die Aussage „1“, „2“, „3“ haben Fokus bei den kleinen Firmen. „4“ = recht wichtig ist indifferent mit schwachem Anstieg zu den großen Firmen.



Hypothese 8: Je größer die Firma, desto mehr Bedarf an „grünen“ Kenntnissen hat sie.

Die Hypothese wird mit Vorbehalt bestätigt.

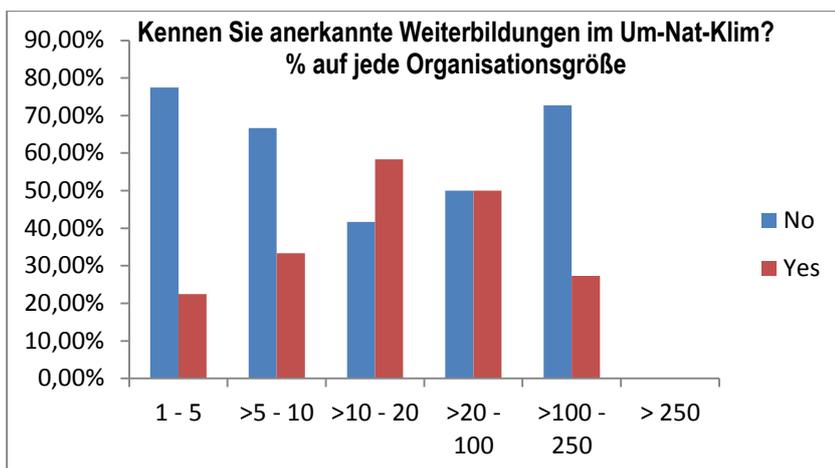
Korrelation Organisationsgröße und steigender Bedarf an "Grünen" Jobs 1= gar keinen; 6= ja sehr							
Mittelwert	3,71	3,48	4,56	3,75	3,75	3,82	n.a.
Stabw	1,49	1,54	1,42	1,76	1,04	1,25	n.a.
n	80	40	9	12	8	11	0
% aller Arbeitgeber	100,0%	50,0%	11,3%	15,0%	10,0%	13,8%	0,0%
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250



Die Firmen mit 5-10 Mitarbeitern bilden einen **Ausreißer**. Ohne sie wäre die Korrelation $K = 0,94$, mit ihr beträgt $K = -0,05$. Es scheint sich ein Muster anzudeuten, ist aber schwach ausgeprägt wegen der geringen Rückläufe und auch des engen Bewertungsrasters zwischen 3,48 und 4,56 der statistischen Maßzahlen.

Hypothese 9: Weiterbildungsangebote im Um-Nat-Klim sind nicht bekannt.

Die Hypothese wird bestätigt. Die Aussage wird unterstützt durch die Histogramme und die statistischen Maßzahlen.

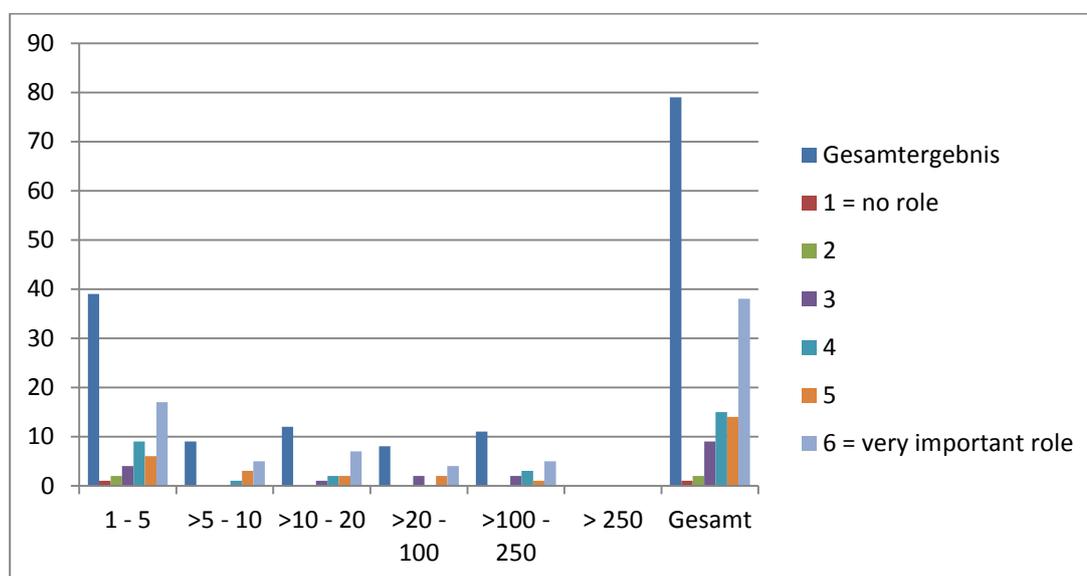


Kennen Sie anerkannte Weiterbildungen im Um-Nat-Klim?	1 - 5	>5 - 10	>10 - 20	>20 - 100	>100 - 250	> 250	Gesamt, % jede
Gesamtergebnis	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	n.a.	100,00%
No	77,50%	66,67%	41,67%	50,00%	72,73%	0,00%	67,50%
Yes	22,50%	33,33%	58,33%	50,00%	27,27%	0,00%	32,50%

Es ist deutlich, dass Weiterbildungsangebote im Um-Nat-Klim nicht bekannt sind.

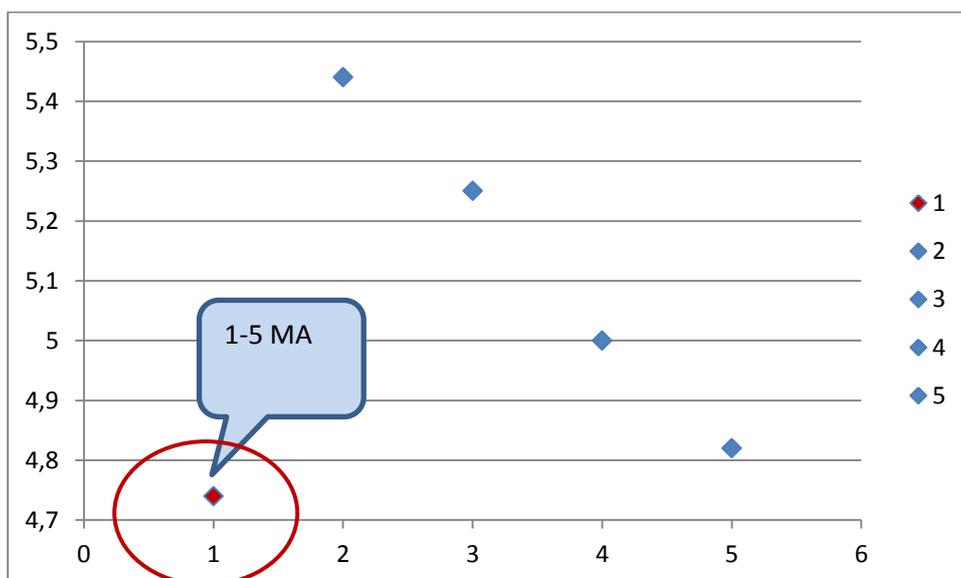
Hypothese 10: Je größer die Firma, umso wichtiger werden die Themen Umwelt-, Natur- und Klimaschutz

Die Hypothese wird verworfen.



Welche Rolle spielen Umwelt-, Natur- und Klimaschutz in Ihrer Institution?	1 - 5	>5 - 10	>10 - 20	>20 - 100	>100 - 250	> 250	Gesamt
Gesamtergebnis	39	9	12	8	11	n.a.	79
1 = no role	1					n.a.	1
2	2					n.a.	2
3	4		1	2	2	n.a.	9
4	9	1	2		3	n.a.	15
5	6	3	2	2	1	n.a.	14
6 = very important role	17	5	7	4	5	n.a.	38

Korrelation-Größe der Institution zu -Unaklim Wichtigkeit							
Mittelwert	4,94	4,74	5,44	5,25	5,00	4,82	n.a.
Stabw	1,25	1,39	0,73	1,06	1,31	1,25	n.a.
n	79	38	9	12	8	11	0
Kategorien	all	1-5	>5-10	>10-20	>20-100	>100-250	>250



Die Korrelation aller Kategorien beträgt -0,15, korreliert also überhaupt nicht, ohne die Kategorie 1 (1-5 Mitarbeiter) beträgt die Korrelation -0,998, korreliert also sehr gut.

Es sieht eher so aus: „Je größer die Firma, desto unwichtiger die Um-Nat-Klim“. Aber auf einem hohen Wichtigkeitsniveau (5,45 bis 4,8). Das heißt, ab einer gewissen Anzahl Mitarbeiter scheint es zu korrelieren. Nur die Kleinen Unternehmen passen nicht in das Raster. Grundsätzlich sind viele kleine Unternehmen der Meinung, dass Um-Nat-Klim wichtig ist. Nur ist die Anzahl der kleinen Unternehmer auch groß (n=38), daher nochmal in sich heterogen. Hier haben wir sicher unterschiedliche Grundgesamtheiten befragt. Leider lässt die Anzahl der Rückantworten keine weiteren statistischen Tests zu, um Untergruppen abzugrenzen.

Eine Übersicht über die Hypothesen gibt untenstehende Abbildung.

Hypothesis 1:	Larger Institutions need more Qualification or new Staff in Environmental topics.		No correlation
Hypothesis 2:	Everyone needs qualification in environmental topics.		Statistical indices
Hypothesis 3:	The duration on the market does not correlate with more qualification / recruitment of personnel.		No correlation
Hypothesis 4.1:	In recruiting personnel, also non-formal certificates are accepted.		Statistical indices
Hypothesis 4.2:	Smaller institutions accept non-formal certificates better than large institutions.		Statistical indices, correlations, Histogrammes
Hypothesis 5:	At institutions of all sizes, environmental topics play a large role.		Statistical indices, correlations, Histograms
Hypothesis 6:	The larger an institution, the more unimportant become cross-sectoral topics.		Statistical indices, correlations, Histograms
Hypothesis 7.1:	The larger the organisation, the more important is the Topic: "Project Management".		No correlation, Histograms
Hypothesis 7.2:	The larger the organisation, the more important is the Topic: "Team Work".		No correlation, Histograms
Hypothesis 7.3:	The larger the organisation, the more important are IT-Skills		No correlation, Histograms
Hypothesis 7.4:	The larger the organisation, the more important is the Topic: "Proposal Writing".	 !	Negative correlation, Histograms, Trend
Hypothesis 8:	The larger the organisation, the more they need "Green" Knowledge.		correlations, Histograms 1 outlier
Hypothesis 9:	Furthering education topics in the environmental frame are not known.		Statistical indices
Hypothesis 10:	The larger the organisation the more important are environmental topics.	 !	Negative correlation, Histograms, Trend

6 Vergleich Arbeitgeber- und Weiterbildungsinstitute

Der Fragebogen war so konzipiert, dass wichtige Fragen möglichst für Arbeitgeber und Weiterbildungseinrichtungen gespiegelt wurden. Sie sollen ja möglichst Hand in Hand arbeiten. Also sollten die Ansprüche und die Leistungen sich möglichst ergänzen. Erstaunlicherweise ergaben sich einige starke Unterschiede in der Einschätzung von Arbeitgeber und Weiterbildungsinrichtungen:

Wichtigkeit von Weiterbildung generell:

Die Wichtigkeit von Weiterbildung wurde von den Arbeitgebern deutlich höher eingeschätzt, als die Weiterbildungseinrichtungen sie einschätzen. Sowohl die Gesamtdurchschnittswerte als auch die Schwerpunkte in den Histogrammen unterscheiden sich signifikant. Im Vergleich innerhalb der Länder zeigt sich **Deutschland** gut aufgestellt im Verhältnis Anspruch Arbeitgeber und Lieferung Weiterbildung. Für **Ungarn** klafft jedoch hier eine große Lücke mit Differenz von 3 Kategorien. Polen und Rumänien sind indifferent.

Abschluss durch offiziell anerkanntes Zertifikat / Wichtigkeit formeller Abschlüsse:

Hier beträgt in den Gesamtdurchschnittswerten die Differenz mehr als 1 Kategorie auf der Werteskala. Die Arbeitgeber sehen es als deutlich wichtiger an, als die Bildungsträger anbieten. In den Säulendiagrammen zeigen sich für alle Länder signifikante Unterschiede, Wichtigkeiten von „5 =ziemlich wichtig“ der Arbeitgeberseite stehen Einschätzungen von „1“=„total unwichtig“ der Weiterbildungsseite gegenüber.

Abschlüsse mit eigenen Beiträgen (z.B. Studie, Präsentation) und Rekrutierung über Arbeitsproben:

Eigene Beiträge und Arbeitsproben werden bei den Arbeitgebern signifikant höher eingeschätzt, als die Bildungsträger es einschätzen. Der Gesamtschnitt beträgt 2,51 bei den Bildungsträgern und 4,25 bei den Arbeitgebern. Auch bei den Histogrammen zeigen sich Unterschiede bis zu 3 Kategorien (bei Bildungsträgern „1 = gar nicht wichtig“, bei den Arbeitgebern „4“ + „5“. Polen ist hier Ausnahme mit „2“.

Wie wichtig ist ein Praktikum?

Die Arbeitgeber sehen es deutlich wichtiger - mit fast 2 Kategorien höher – an als die Bildungsträger. Der Gesamtschnitt beträgt 2,81 bei den Bildungsträgern, hingegen bei den Arbeitgebern 4,14. Der Gesamttrend erreicht bei den Bildungsträgern „1=gar nicht wichtig“, demgegenüber bei den Arbeitgebern „4 bis 5= wichtig bis sehr wichtig“. Die Histogramme zeigen für die deutschen Befragten sehr viel mehr („4“) als die Bildungsträger („1“). Dasselbe Bild zeigt sich bei Ungarn. Polen und Rumänien sind hier indifferent.

Die Wichtigkeit von Querschnittskenntnissen wurde von beiden Gruppen sehr ähnlich als wichtig geschätzt: Projektmanagement als Querschnittskenntnis wurde ebenfalls sehr übereinstimmend als wichtig erachtet.

Selbstmanagement wird jedoch von den **Arbeitgebern** deutlich weniger wichtig als von den Weiterbildungsstellen eingeschätzt. Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant um 1 Kategorie. In den Einzellandvergleichen ähneln sich Arbeitgeber und Weiterbildungsstellen.

Teamarbeit wird von beiden Gruppierungen ähnlich eingeschätzt. Polens Arbeitgeber hingegen schätzen Teamarbeit deutlich weniger wichtig („4“) als seine Bildungsträger („6“).

Leadership wird in dem Länder-Durchschnittswert ähnlich eingeschätzt. Deutschlands Arbeitgeber werten es jedoch deutlich geringer („3, 4“) als in Ungarn und Rumänien („5, 6“). Polen ist hier indifferent.

Präsentationstechniken werden von Arbeitgeberseite deutlich wichtiger gewertet als von Weiterbildungsseite. Besonders die Histogramme der Verteilungen innerhalb der Länder zeigen signifikante Unterschiede. Und immer werten die Arbeitgeber Präsentationstechniken als wichtig, die Weiterbildungsstellen dagegen weniger wichtig. Besonders deutlich ist es bei den ungarischen Zahlen.

Sprachen sind bei den deutschen Arbeitgebern weniger wichtig, als die Bildungsträger einschätzen. Deutlich wird es in den Statistischen Maßzahlen. Die Histogramme zeigen signifikante Unterschiede, besonders bei Deutschland und Ungarn. Polen ist ausgeglichen, hier schätzen Arbeitgeber und Bildungsträger sehr ähnlich. Rumänien ist indifferent.

Internationalität wird ebenfalls bei den Arbeitgebern deutlich höher geschätzt als bei den Bildungsträgern. Bei Rumänien ist es indifferent. Da kann es natürlich bei der geringen Anzahl der Antworten liegen.

Sektorenübergreifende Problemlösungsfähigkeiten deutlich wichtiger von den Arbeitgebern, als von den Bildungssträgern gewertet. Der Trend wird deutlich in den Einzellandvergleichen, aber auch in den statistischen Maßzahlen. Bei Deutschland ist der Trend etwas schwächer als bei Ungarn und Polen.

Förderanträge schreiben wurde ebenfalls von Arbeitgeberseite wichtiger gewertet als von den Bildungssträgern. Der Gesamtdurchschnitt differiert. Im Einzellandvergleich zeigt sich für Deutschland und Ungarn die stärkere Wichtigkeit. Polen und Rumänien sind indifferent verteilt.

Erwarten Sie eine steigende Anzahl an Grünen Jobs? In Deutschland schätzen es die Bildungssträger optimistischer ein als die Arbeitgeber. (6+5/2-6), Rumänien ist es umgekehrt (6 bei AG, 3 bei Bildungssträgern). Die anderen Zahlen sind vergleichbar.

Bedarf es noch weiterer Themen im Bereich Umwelt-, Natur- und Klimaschutz? Bei den Arbeitgebern wird es signifikant höher eingeschätzt „6=sehr wichtig“. Statistische Maßzahlen sowie die Histogramme unterscheiden sich um mehr als seinen Punkt. Polen schreibt ähnliche Antworten bei Arbeitgebern und Bildungssträgern.

Untenstehende Abbildung zeigt die Unterschiede der Wertigkeiten zwischen Arbeitgebern und den Bildungssträgern / den finanzierenden Stellen.

What is important?	Employers	Furthering education and Financing Bodies	Remarks*
Furthering education is important			* more important less
An official Certificate is important			
Own Contributions of participants /Job Applicants are important (i.e. study, assessment, paper, presentation)			Poland
Internship			Hungary Poland, Rumania less significant
Cross-sectoral knowledge is important			
Selfmanagement is important			
Team work is important			Poland
Leadership is important			Germany < Hungary/Rumania, Poland insignificant
Presentation skills are important			Hungary
Languages are important			Hungary Poland Rumania insignificant
Internationalisation is important			
Cross-sectoral problem-solving skills are important			Hungary and Poland very significant
Proposal writing skills are important			Germany and Hungary: very important Poland/ Rumania: insignificant
A rise of jobs with "Green" skills and knowledge is expected			Romania
More topics in environmental furthering education are important			Poland

7 Interpretation und weiterführende Gedanken

Die Frage zur Vernetzung beantworten mehr als 50% der Befragten positiv. Polen und Rumänien sind weniger vernetzt (Rumänien 20%, Polen ca. 33%). Hier können internationale Schulungen sicherlich positiv einwirken. Die meisten Verbindungen bestehen nach Europa, aber auch ein Drittel der Befragten besitzt weltweite Verbindungen.

Die Personalrekrutierung erfolgt meist durch Stellenanzeigen ($x_{\text{mittel}} = 5,33$ aller Länder), Polen rekrutiert ebenso, alle anderen Länder liegen hier unterhalb des Durchschnitts, Rumänien nur mit $x_{\text{Ru-mittel}} = 2,60$. Auch freie Bewerbungen, Empfehlungen und Praktikum werden gerne gesehen, besonders bei NGO, privaten Unternehmen und im Öffentlichen Dienst. Empfehlungen spielen bei Allen eine Rolle. Weitere Strategien, um

qualifiziertes Personal zu bekommen, sind bei den privaten Firmen die Entwicklung der eigenen Arbeits- und Unternehmensattraktivität sowie die Zusammenarbeit mit Job Centern, Fachhochschulen und Universitäten.

Kriterien zur Qualifikationen sind bei allen Länder sind zunächst Arbeitserfahrung, formelle Abschlüsse, Arbeitsproben, Persönlichkeit der Bewerber und Referenzen. Deutschland und Ungarn legen besonderen Wert darauf. Noten, Fremdsprachen und Internationalität sind etwas weniger wichtig, Praktikum ist ebenfalls wichtig ($x_{\text{mittel}} = 4,14$), auch bei den unterschiedlichen Organisationsarten. Besonderen Wert legen Lehre/Forschung und IHK darauf. Polen legt besonderen Wert darauf. Die Reihenfolge ist länderspezifisch etwas abweichend.

Grundsätzlich wird **nicht-formales Training** und Wissen wenig anerkannt. Polen und Rumänien dagegen erkennen es überwiegend auch an. Wenn nicht-formales Wissen anerkannt wird, so sind es meist sehr spezifische Kenntnisse, z.B. IT, soziale und Methodenkenntnisse.

Sektorenübergreifendes Wissen ist sehr wichtig für alle Arbeitgeber. Es gibt aber starke Länderspezifische Ausprägungen. Die Reihenfolge Alle beträgt: Sektorenübergreifende Lösungsansätze, Projektmanagement, Präsentationstechniken, IT. Im Mittelfeld liegen Teamarbeit, Führungsqualitäten. Weniger wichtig sind Sprachen, Marketing, Selbstmanagement. Deutschland nennt Teamarbeit an erster Stelle, Polen und Ungarn favorisieren Sektorenübergreifende Lösungsansätze und Polen das Projektmanagement.

UM-NAT-KLIM spielt bei Allen eine **große Rolle**. Speziell bei Rumänien und Polen. Auch innerhalb der einzelnen Organisationarten. Etwa 70 % der Befragten kennen keine **Weiterbildungen im UM-NAT-KLIM**. Auch innerhalb der einzelnen Länder sind derartige Weiterbildungen größtenteils unbekannt. Damit hätte ein Kurs mit dieser Thematik ein hohes Alleinstellungspotential und vielleicht auch ein hohes Erfolgspotential.

Ob der Bedarf an **Personal mit speziellen „grünen“ Kenntnissen** ansteigen wird, wird verhalten und nicht sehr stark eingeschätzt. Hingegen schätzen Polen und Rumänien deutlich positiver ein. Gründe dafür sind zunächst ökologische, dann ökonomische, politische und das Marketing im Gesamtschnitt. Polen sieht die Politik an erster Stelle, Ungarn sieht sie an letzter Stelle. Hier könnten sich die nationalen politischen Gegebenheiten abzeichnen. Lehre und Forschung erwartet überdurchschnittlich den Anstieg ($x_{\text{Lehre-mittel}} = 5,67$).

Notwendigkeit in weitere Qualifizierung im UM-NAT-KLIM wird als wichtig angesehen ($x_{\text{mittel}} = 3,72$). Besonders wichtig erachten dies Ungarn und Polen, etwas geringer Deutschland und Rumänien.

Ein Weiterbildungskurs, der die vorliegenden Erkenntnisse der Befragung nutzt, sollte dort, wo noch wenig Themen und Aktivitäten vorliegen, seine Akzente setzen, in Übereinstimmung mit den Wünschen des Arbeitsmarktes. Insbesondere dort, wo es Unterschiede zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Themen der Bildungsträger oder der Finanzierenden Stellen gibt, sind Ansatzpunkte für bessere und passgenauere Kursthemen gegeben.