

**Neue
forsa-Studie
2012**

Berufsbegleitende Weiterbildung: Die Chance für Unternehmen und Mitarbeiter!

**Bedeutung und Akzeptanz des Fernlernens als Methode
zur berufsbegleitenden Weiterbildung**



**Eine repräsentative Umfrage unter 301 Personalverantwortlichen in deutschen
Unternehmen ab 150 Mitarbeitern, durchgeführt von forsa im Auftrag des ILS**

Januar 2012

Liebe Leserin, lieber Leser,



wer Eigeninitiative bei der Weiterbildung zeigt, kommt bei Personalchefs besonders gut an!

Dies ist eines der Ergebnisse der repräsentativen Studie, die das Marktforschungsinstitut forsa im Auftrag des ILS im Januar 2012 unter

301 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 150 Mitarbeitern durchführte. Damit konnte bereits zum siebten Mal ein unabhängiges Meinungsbild der deutschen Wirtschaft zum Stellenwert berufsbezogener Weiterbildung im Allgemeinen und Fernlernen im Besonderen erhoben werden.

Die vorliegende forsa-Studie sollte für jeden Arbeitnehmer ein Anreiz sein, selbst aktiv zu werden! Nahezu alle Personalverantwortlichen begrüßen selbstständige Weiterbildungsvorschläge seitens ihrer Mitarbeiter – viele Unternehmen unterstützen diese sogar finanziell. Denn den Personalchefs ist bewusst, dass qualifizierte Arbeitnehmer das Unternehmen voranbringen. Letztlich profitieren immer beide Seiten: Mitarbeiter und Unternehmen.

Nutzen Sie diese Erkenntnis und gestalten Sie Ihre berufliche Weiterentwicklung selbst!

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'I. Karsten'.

Ingo Karsten
Direktor des ILS

Eigeninitiative in puncto Weiterbildung erwünscht!

Mitarbeiter, die Eigeninitiative zeigen und ihren Arbeitgeber aktiv nach Weiterbildungen fragen, sind unter Personalern gern gesehen: Fast alle Unternehmen (96 Prozent) – ganz unabhängig von der Unternehmensgröße – begrüßen grundsätzlich Weiterbildungsvor-

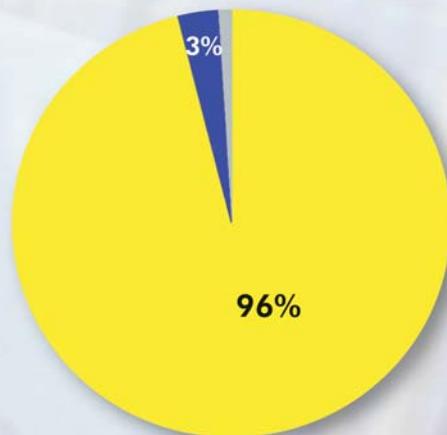
schläge ihrer Mitarbeiter. Daher brauchen Arbeitnehmer auch keine Scheu zu haben, ihrem Chef selbstständig Weiterbildungswünsche zu unterbreiten. Vielmehr bietet sich ihnen die Möglichkeit, ihre eigene berufliche Weiterentwicklung mitzugestalten.

„Selbst aktiv werden heißt die Devise! Sprechen Sie Ihren Chef auf das Thema Weiterbildung an und setzen Sie damit einen Meilenstein für Ihre Karriere!“



Ingo Karsten, Direktor des ILS

Wie reagieren Personalverantwortliche auf selbstständige Weiterbildungsvorschläge ihrer Mitarbeiter?



- Selbstständige Weiterbildungsvorschläge werden grundsätzlich begrüßt
- Individuelle Fortbildungsvorschläge werden eher nicht gewünscht
- weiß nicht

Arbeitgeber unterstützen auch individuellen Weiterbildungsbedarf

Mitarbeiter, die die Unterstützung ihres Arbeitgebers für eine Weiterbildung erhalten möchten, haben gute Chancen:

40 Prozent der befragten Unternehmen teilen ihren Weiterbildungsetat nach dem individuellen Bedarf auf. Einen festen Etat plus extra Budget für kurzfristigen Weiterbildungsbedarf haben weitere 42 Prozent der Unternehmen. Es lohnt sich daher, auch mit spezifischen oder kurzfristigen Weiterbildungsvorschlägen an seine Vorgesetzten heranzutreten.

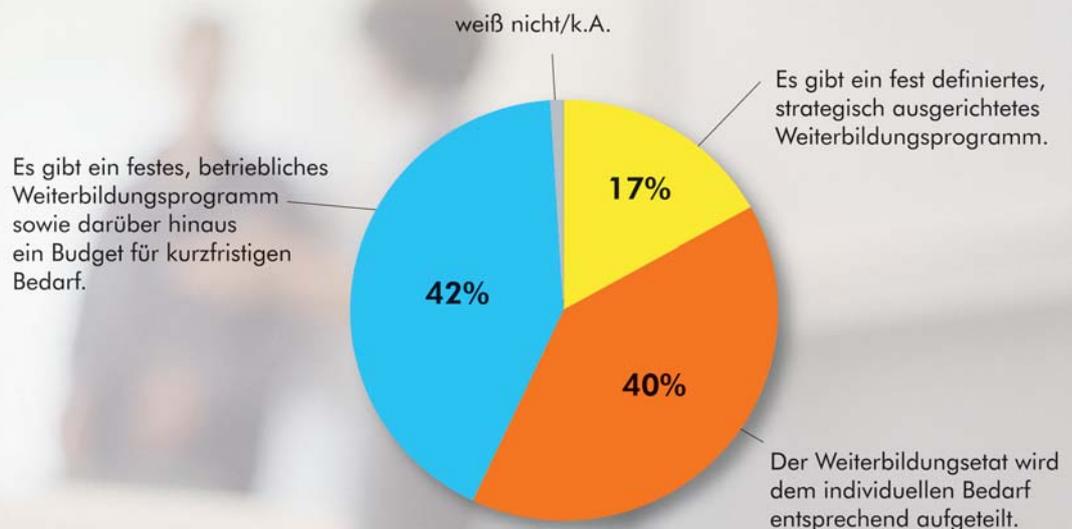
Nur 17 Prozent der Arbeitgeber verwenden den Weiterbildungsetat ausschließlich im Rahmen eines fest definierten, strategisch ausgerichteten Weiterbildungsprogramms und verfügen nicht über flexible Anteile im Weiterbildungsbudget. Doch auch hier kann ein persönliches Gespräch mit dem Arbeitgeber Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung aufzeigen.

„Ideal für jeden Mitarbeiter ist es, wenn Arbeitgeber unmittelbar auf die persönlichen Weiterbildungswünsche eingehen. Die Chancen hierfür stehen gut, denn ein Großteil der Unternehmen stellt seine Etats heute so auf, dass sie auch kurzfristig auf individuellen Fortbildungsbedarf reagieren können.“

Jens Greefe, Pädagogischer Leiter des ILS



Wie flexibel verwenden Unternehmen die Gelder ihres Weiterbildungssetats?



Arbeitgeber wissen um den Wert des beruflichen Weiterbildungsengagements ihrer Mitarbeiter und fördern dieses gerne, wenn auch das Unternehmen davon profitiert.

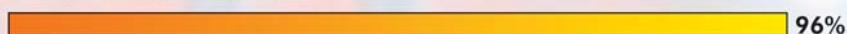
Bei nahezu allen Personalchefs (96 Prozent) trifft das private Engagement insbesondere dann auf Zuspruch, wenn die geplante Weiterbildung zu den beruflichen Aufgaben des Mitarbeiters passt. Füllt die anvisierte Weiterbildung eine Wissenslücke im Unternehmen, sind 94 Prozent der Personalverantwortlichen bereit, Unterstützung zu leisten.

Aber auch weniger jobbezogene Weiterbildungen können bei Personalern auf Anerkennung stoßen: 86 Prozent befürworten das Weiterbildungsengagement, wenn der Mitarbeiter für den Betrieb wichtig ist und die Mitarbeiterbindung dadurch verstärkt werden kann.

Sofern die Weiterbildung in den Rahmen des vorhandenen Kompetenzprogramms der Unternehmen passt, sind 83 Prozent aller Personalchefs bereit, private Weiterbildungen zu unterstützen. Drei Viertel sind hierfür besonders offen, wenn der Arbeitnehmer sich schon einmal fortgebildet hat und das neue Wissen gewinnbringend im Unternehmen einbringen konnte.

Wann unterstützen Personalchefs das private Weiterbildungsengagement ihrer Mitarbeiter?

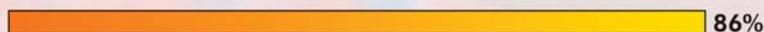
Wenn die Weiterbildung zu den Aufgaben passt, die der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen übernimmt.



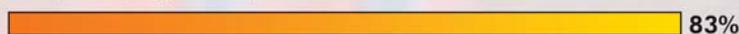
Wenn die anvisierte Weiterbildung eine Wissenslücke füllt, die in ihrem Unternehmen besteht.



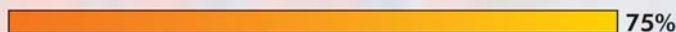
Wenn dieser Mitarbeiter für sie wichtig ist und sie seine Bindung an ihr Unternehmen damit verbessern möchten.



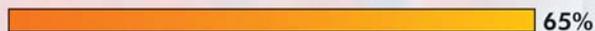
Wenn die Weiterbildung in den Rahmen ihres vorhandenen Kompetenzprogramms passt.



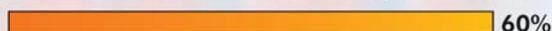
Wenn der Mitarbeiter sich schon einmal fortgebildet und gezeigt hat, dass er das neue Wissen gewinnbringend in ihrem Unternehmen einbringen konnte.



Wenn der Mitarbeiter sich durch überdurchschnittliche Leistungen ausgezeichnet hat und sie ihn damit belohnen möchten.



Wenn sie mit der Leistung des Mitarbeiters nicht zufrieden sind und sie sich durch die Weiterbildung eine Verbesserung erhoffen.



Nichts davon



Personalchefs stehen ihren Mitarbeitern bei privatem Weiterbildungsengagement nicht nur mit Rat und Tat zur Seite, sie unterstützen diese auch finanziell: Acht von zehn Arbeitgeber fördern das Engagement ihrer weiterbildungswilligen Mitarbeiter mit partiellen Kostenübernahmen. Ein Drittel der Personalverantwortlichen finanziert

die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter sogar vollständig. Darüber hinaus stehen fast alle Personalchefs (85 Prozent) für den fachlichen Austausch zur Verfügung und versuchen, bei Problemen zu helfen. Ebenso stimmen 77 Prozent der Arbeitgeber der Freistellung für Klausuren oder Seminare zu.



„Weiterbildung schafft eine Win-win-Situation! Denn Qualifikation und Motivation der Arbeitnehmer sind auch ein wichtiges Kapital für jeden Arbeitgeber.“

Ingo Karsten, Direktor des ILS

Wie unterstützen Personalchefs das berufsbezogene Weiterbildungsengagement ihrer Mitarbeiter?

Ich stehe immer für den fachlichen Austausch zur Verfügung und versuche bei Problemen zu helfen.



Wir finanzieren die Weiterbildung teilweise.



Die Mitarbeiter werden für Fahrten zu Seminaren oder Klausuren freigestellt.



Wir übernehmen die Anschaffung von Lehrbüchern.



Wir finanzieren die Weiterbildung vollständig.



Die Mitarbeiter dürfen in Zeiten mit geringer Arbeitsbelastung während der Arbeitszeit lernen.



Wir zahlen nach erfolgreichem Abschluss eine Prämie.



Die Top 5 des Weiterbildungsbedarfs in Deutschland

Es ist kein Geheimnis, dass viele Unternehmen in bestimmten beruflichen Sparten einen dringenden Bedarf an Fachkompetenz haben. Verständlicherweise haben Arbeitnehmer hier die besten Chancen auf die Unterstützung ihres Chefs für eine Weiterbildung. Doch wo ist der Bedarf jeweils am größten? Im kaufmännischen Bereich, einem der größten Berufszweige, sieht ein Drittel der Personalchefs den stärksten Weiterbildungsbedarf.

Ebenfalls gefragt sind Fachkräfte mit Kompetenzen in den Bereichen Technik (59 Prozent), Soft Skills (48 Prozent) sowie EDV/IT (40 Prozent). Für Mitarbeiter, die sich hier weiterbilden, bestehen daher optimale Karriereaussichten.

„Mitarbeiter, die sich durch Weiterbildungen wichtige Zusatzqualifikationen aneignen, erhöhen ihre Karrierechancen. Da Personaler um die Relevanz von Weiterbildungen wissen, werden Arbeitnehmer mit ihrer Anfrage auf Unterstützung offene Türen vorfinden!“



Jörg Dieckmann, Leiter des Kaufmännischen Lehrinstituts des ILS

In welchen Bereichen sehen Unternehmen zurzeit den größten Weiterbildungsbedarf?



Fernlerner stehen bei Personalern hoch im Kurs

Der erfolgreiche Abschluss eines Fernlehrgangs ist bei Personalern hoch angesehen, denn er weist neben qualifiziertem Fachwissen auch wichtige Schlüsselqualifikationen nach, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt ebenfalls relevant sind. Denn um zielführend arbeiten zu können, bedarf es zusätzlicher „weicher“ Fähigkeiten.

Bei 97 Prozent der Personalern gelten Fernstudierende vor allem als motiviert, dicht gefolgt von

zielstrebig (93 Prozent) und selbstständig (90 Prozent). Zudem sind sich 87 Prozent der Arbeitgeber darüber einig, dass Fernlerner auch über ein gutes Zeitmanagement bzw. Organisationsfähigkeit verfügen. Genauso zählen Flexibilität (86 Prozent) und ihre Offenheit gegenüber neuen Ideen (84 Prozent) sowie die Fähigkeit dem Unternehmen neue Impulse zu liefern (71 Prozent) zum Eigenschaftenprofil von Fernlernern.



„Fernlerner sind hoch motiviert, zielstrebig und eigenständig – welches Unternehmen wünscht sich nicht solche Mitarbeiter? Nutzen Sie daher Ihre Chance, mit einem Fernstudium auf sich aufmerksam zu machen!“

Jens Greefe, Pädagogischer Leiter des ILS

Welche Eigenschaften schreiben Personalchefs Absolventen von Fernlehrgängen zu?



Deutschlands bekannteste Fernschule ist das ILS

Das ILS ist auch 2012 unter Personalentscheidern wieder das mit Abstand bekannteste Fernlehrinstitut im nicht-akademischen Bereich: Knapp zwei Drittel aller Personalverantwortlichen (63 Prozent) kennen das ILS! Dabei bezieht die vorliegende Studie akademische Bereiche in die Auswertung mit ein. Dennoch erreicht lediglich die FernUniversität Hagen, die im Gegensatz zum privaten Bildungsanbieter ILS die einzige staatliche Fernhochschule ist, einen höheren Bekanntheitswert.

Bei der ungestützten Befragung nannten 21 Prozent aller Personalchefs spontan das ILS – Deutschlands größte Fernschule – als bekannten Anbieter von Fernlehrgängen. Keine andere Fernschule kann in der deutschen Wirtschaft eine ähnliche Bekanntheit vorweisen. Den Anbieter mit dem nächsthöheren, ungestützten Bekanntheitswert nannten gerade einmal 9 Prozent.

„Vertrauen Sie bei Ihrer Weiterbildung auf die größte Fernschule Deutschlands! Denn auch die Bekanntheit des Bildungsanbieters kann entscheidend dafür sein, welchen Stellenwert eine Weiterbildungsmaßnahme bei Personalentscheidern hat.“



Ingo Karsten, Direktor des ILS

Wie bekannt sind Deutschlands Fernschulen und Fernhochschulen unter Personalchefs?

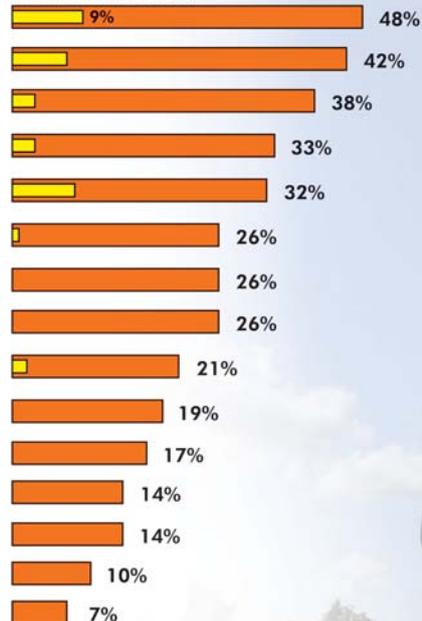
FernUniversität Hagen



ILS – Institut für Lernsysteme



Weitere Anbieter:



ungestützte Bekanntheit
gestützte Bekanntheit

Daten zur Untersuchung

Auftraggeber	ILS Institut für Lernsysteme GmbH und Europäische Fernhochschule Hamburg GmbH
Marktforschungsinstitut	forsa
Erhebungszeitraum	2. bis 18. Januar 2012
Grundgesamtheit	Unternehmen in Deutschland ab einer Unternehmensgröße von 150 Mitarbeitern. Die zu befragende Zielperson im Unternehmen war jeweils der Personalverantwortliche bzw. einer der Personalverantwortlichen des Unternehmens mit maßgeblicher Entscheidungskompetenz für Personalfragen.
Repräsentative Stichprobengröße	301 Unternehmen der Grundgesamtheit
Auswahlverfahren	Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen erfolgte als Zufallsstichprobe auf der Basis von Unternehmensverzeichnissen.
Erhebungsmethode	CATI (computergestützte Telefoninterviews)

Sie haben Fragen zur forsa-Studie oder zum Weiterbildungsangebot des ILS?
Rufen Sie uns an: 0800 / 123 44 77

Institut für Lernsysteme GmbH
Doberaner Weg 18
22143 Hamburg
www.ils.de