



Weiterbildung im Kontext aktueller Herausforderungen und Trends

Weiterbildungsstudie 2022 der Bitkom
Akademie und HRpepper Management
Consultant

Vorwort 4

1

Kernergebnisse 5

2

Weiterbildung in der Krise?
Budgets und Bedeutung 7

Fachkräftemangel betrifft Gros der Unternehmen 8

Berufstätigen ist Weiterbildung wichtig 9

Veränderung des jährlichen
Weiterbildungsbudgets 10

3

Weiterbildung in Unternehmen –
Themen und Angebot 12

Weiterbildungsangebot nach Themen 13

Weiterbildungsangebot nach Themen
aufgeteilt nach Position 14

4

Lernerfolg und Wissenstransfer –
Standardisierte vs. Individualisierte
Formate 15

Standardisierte vs. Individualisierte Formate 16

Teilnahme an Weiterbildungen 19

Lernerfolg von Weiterbildungen 20

Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position 21

5

Datengrundlage – Demografie,
Statistik und Erhebungszeit 22

Studienteilnehmende 23

6

Fazit 24

1	Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen	8
2	Die Bedeutung von Weiterbildung	9
3	Durchschnittliches Jahresbudget pro Kopf (in Euro)	10
4	Verfügbarkeit individueller Weiterbildungsbudgets	11
5	Jährliches Weiterbildungsbudget pro Kopf (in Euro)	11
6	Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers	13
7	Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers aufgeteilt nach Position	14
8	Standardisierte vs. individuelle Weiterbildungen – Status Quo	17
9	Standardisierte vs. individuelle Weiterbildungen – Zukünftig	18
10	Teilnahme an Weiterbildungen	19
11	Lernerfolg von Weiterbildungen	20
12	Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position – Standardisiert	21
13	Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position – Individualisiert	21
14	Zusammensetzung der Befragten	23



Dr. Matthias Meifert
Managing Partner HRpepper
Management Consultants



Anja Olsok
Geschäftsführerin Bitkom
Servicegesellschaft mbH

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,

bereits zum dritten Mal in Folge haben HRpepper Management Consultants und die Bitkom Akademie ihre branchenübergreifende Weiterbildungsstudie durchgeführt. Es wurden knapp 1.300 Fach- und Führungskräfte zum aktuellen Status Quo der beruflichen Weiterbildung in ihren Unternehmen und Organisationen befragt. In diesem Jahr lag ein besonderer Fokus auf den aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen (Ukraine-Krieg, Fachkräftemangel, Digitalisierungsdruck, Klimawandel). Wie reagieren Unternehmen hierauf? Werden Weiterbildungsbudgets gekürzt? Wie gestalten Unternehmen Weiterbildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende langfristig?

Darüber hinaus wollten wir wissen, welche Weiterbildungsformate aus Sicht der Befragten tatsächlich nachhaltigen Wissenstransfer gewährleisten können. Greifen Unternehmen eher zu Schulungsformaten von der Stange oder suchen sie nach maßgeschneiderten (individualisierten) Lernformaten für Ihre Mitarbeitenden.

Die Studie verdeutlicht, dass die Weiterbildung ein entscheidender Hebel für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist. Ob als Attraktivitätskriterium bei der Wahl des Arbeitgebers oder für den Erwerb neuer und spezifischer Fähigkeiten von Angestellten zur Begegnung des Fachkräftemangels. Wer Fachkräfte binden und gewinnen will, muss auch in Krisenzeiten in Weiterbildung investieren!

Viel Spaß beim Lesen!

Anja Olsok und Dr. Matthias Meiffert

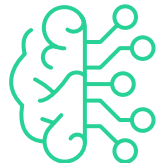
1 Kernergebnisse

Kernergebnisse



Fachkräftemangel als Gefahr für deutsche Unternehmen

Unternehmen müssen sich heutzutage vielen Herausforderungen stellen. Der Fachkräftemangel lässt sich als größte Herausforderung identifizieren, gefolgt von der Corona-Pandemie und dem Digitalisierungsdruck.



Weiterbildung bleibt wichtig

Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels ist die Relevanz von Weiterbildung für Berufstätige enorm hoch. Die Befragten empfinden die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildung als wichtig für die persönliche Entwicklung und die Attraktivität des Arbeitgebers.



Weiterbildungsbudgets sind krisenfest

Auch in Zeiten von Krisen und Unsicherheiten investieren Unternehmen weiterhin in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Die Daten deuten sogar auf einen Anstieg der jährlichen Weiterbildungsbudgets um 18% hin.



Standardisierte Formate sind die Norm

Über alle Weiterbildungsthemen hinweg lässt sich aktuell eine Dominanz der standardisierten Formate erkennen. Die Einschätzung zur zukünftigen Entwicklung ist mit viel Unsicherheit verbunden. Es deutet sich jedoch eine Zunahme der individualisierten Formate an.



Mehr Lernerfolg durch Individualisierung

Standardisierte Schulungsformate erzielen generell gute Werte in Bezug auf ihren Lernerfolg. Dennoch weisen individualisierte Formate einen höheren Lernerfolg auf, insbesondere hinsichtlich des Transfers auf Verhalten und Unternehmensperformance.

2 Weiterbildung in der Krise? Budgets und Bedeutung

2.1 Fachkräftemangel betrifft Gros der Unternehmen

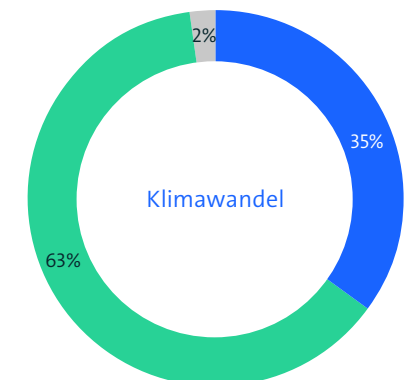
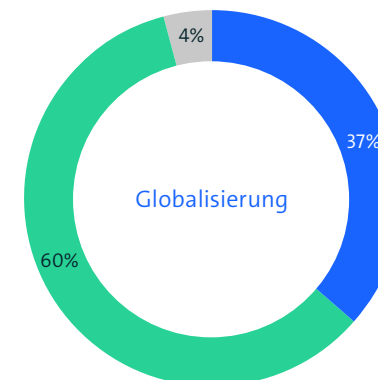
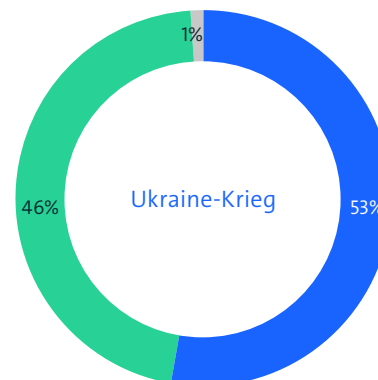
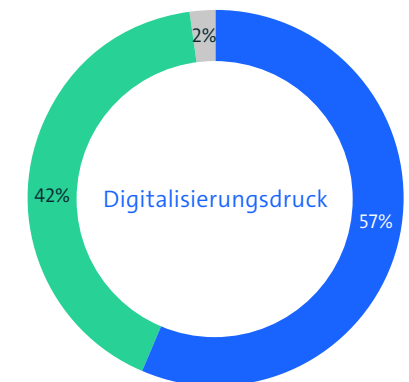
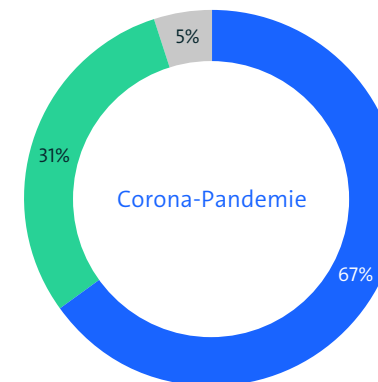
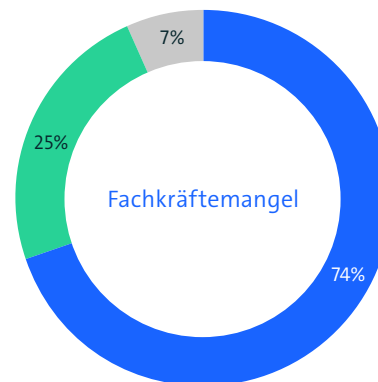
Sind die Folgen dieser gesellschaftlichen Themen aktuell eine Herausforderung für Unternehmen?

Mit Blick auf die Daten wird eine große Varianz in der Einschätzung der aktuellen Herausforderungen deutlich. Am stärksten als Herausforderung eingeschätzt wurde der Fachkräftemangel mit der Zustimmung von . der Befragten genannt.

Dieser Trend ist für Weiterbildungsanbieter und Organisationsberatung nicht überraschend: Sowohl das Recruiting als auch das Halten von Fachkräften zeigt sich in Zeiten des War for Talents bzw. der Great Resignation für Unternehmen als immer komplexer und schwieriger.

- Trifft voll und ganz zu/Trifft eher zu
- Trifft eher nicht zu/Trifft überhaupt nicht zu
- Ich weiß es nicht.

Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen



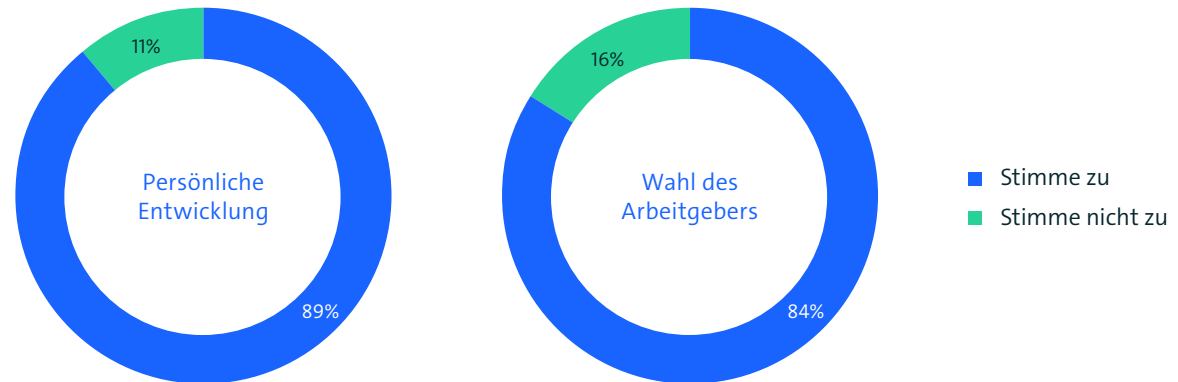
2.2 Berufstätigen ist Weiterbildung wichtig

Wie schätzen Beschäftigte die Bedeutung von Weiterbildung ein?

Es zeigt sich, dass 89% der Befragten Weiterbildungen als bedeutsam für ihre persönliche Entwicklung sehen. Für 84% der Berufstätigen ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungen ein relevantes und wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers.

Diese Ergebnisse lassen sich zu einer konkreten Aussage zusammenfassen: Berufstätigen ist Weiterbildung essentiell wichtig. Weiterbildungen sind ein potentieller Hebel für Unternehmen, um neue Talente zu gewinnen und vorhandenen Fachkräften bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Die Bedeutung von Weiterbildung

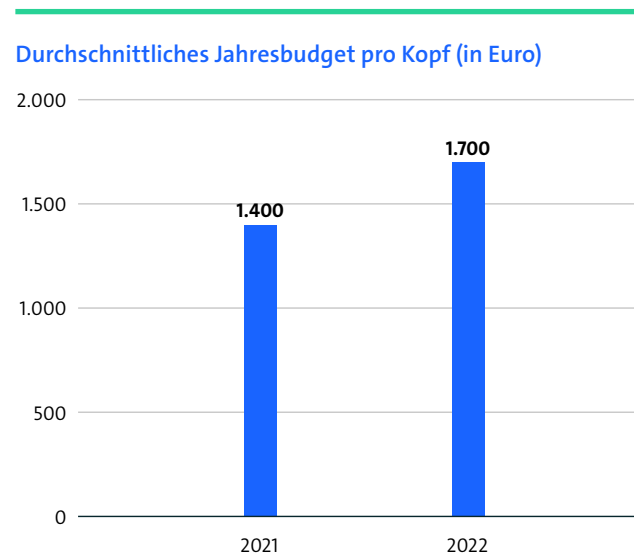


2.3 Veränderung des jährlichen Weiterbildungsbudgets

Steht den Beschäftigten ein individuelles Weiterbildungsbudget zu?

Der Vergleich der Weiterbildungsbudgets von 2021 und 2022 zeigt zwei große Unterschiede auf.

1. Mehr Berufstätigen stehen pro Kopf definierte Weiterbildungsbudgets zur Verfügung – von 57% in 2021 stieg der Anteil auf 71% in 2022.
2. Individuelle Weiterbildungsbudgets nehmen zu – von ca. 1.400€ in 2021 stieg das durchschnittliche Budget um 18% auf ca. 1.700€ in 2022.



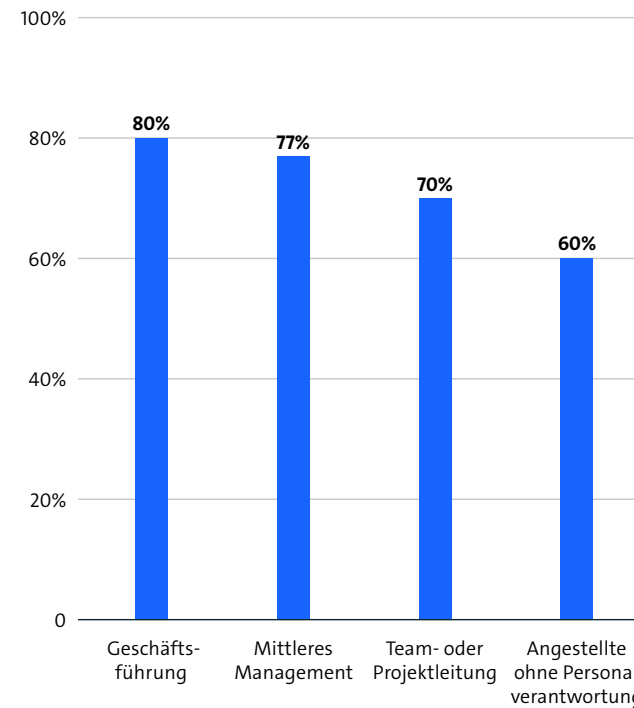
180%
18%
Anstieg des jährlichen Weiterbildungsbudgets in Unternehmen

Wie sind die Weiterbildungsbudgets nach Positionen verteilt?

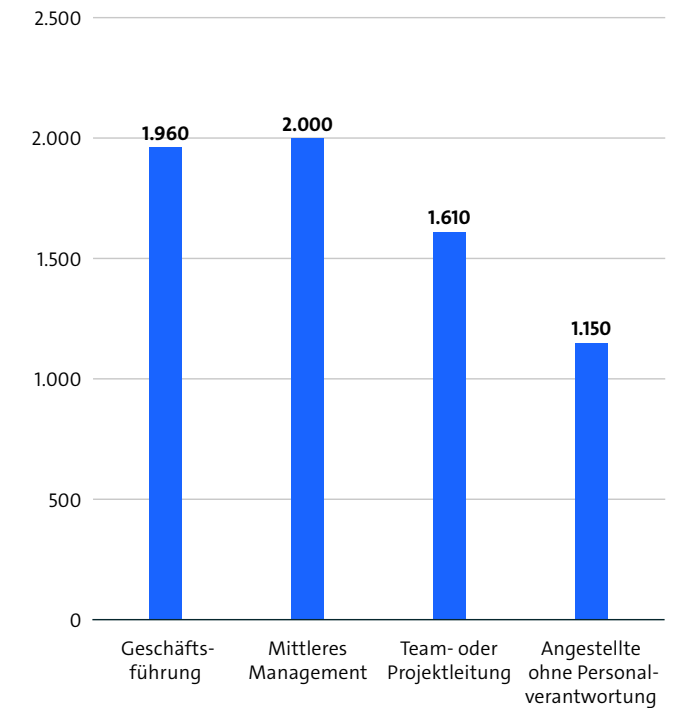
Betrachten wir die Weiterbildungsbudgets aufgeteilt nach Positionen, so zeigen sich Unterschiede in den Anteilen der definierten individuellen Budgets und deren Höhe: Während auf der Geschäftsführungsebene 80% über ein definiertes Weiterbildungsbudget verfügen, so sind es auf Ebene der Angestellten ohne Personalverantwortung lediglich 60%.

Auch die Höhe der Weiterbildungsbudgets nimmt in Zusammenhang mit der Hierarchieebene stark ab. Geschäftsführende verfügen im Durchschnitt über ein jährliches Budget von 1.960€. Dagegen verfügen Angestellte ohne Personalverantwortung über ein Budget von 1.150€.

Verfügbarkeit individueller Weiterbildungsbudgets



Jährliches Weiterbildungsbudget pro Kopf (in Euro)



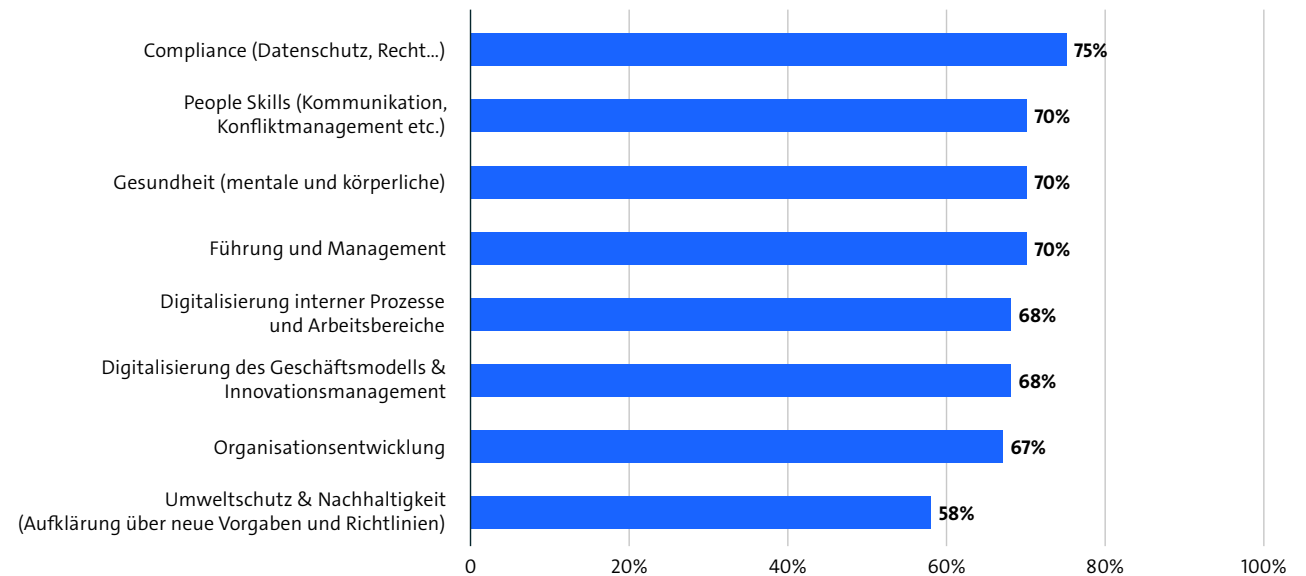
3 Weiterbildung in Unternehmen – Themen und Angebot

3.1 Weiterbildungsangebot nach Themen

Wie beurteilen Sie das Weiterbildungsangebot Ihres Arbeitgebers zu den folgenden Themen?

Mit Blick auf das vorhandene Weiterbildungsangebot ihrer Unternehmen sind im Schnitt 2/3 der Befragten weitgehend zufrieden mit dem Angebot an Themen.

Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers (bewertet mit »vollkommen ausreichend« und »eher ausreichend«)



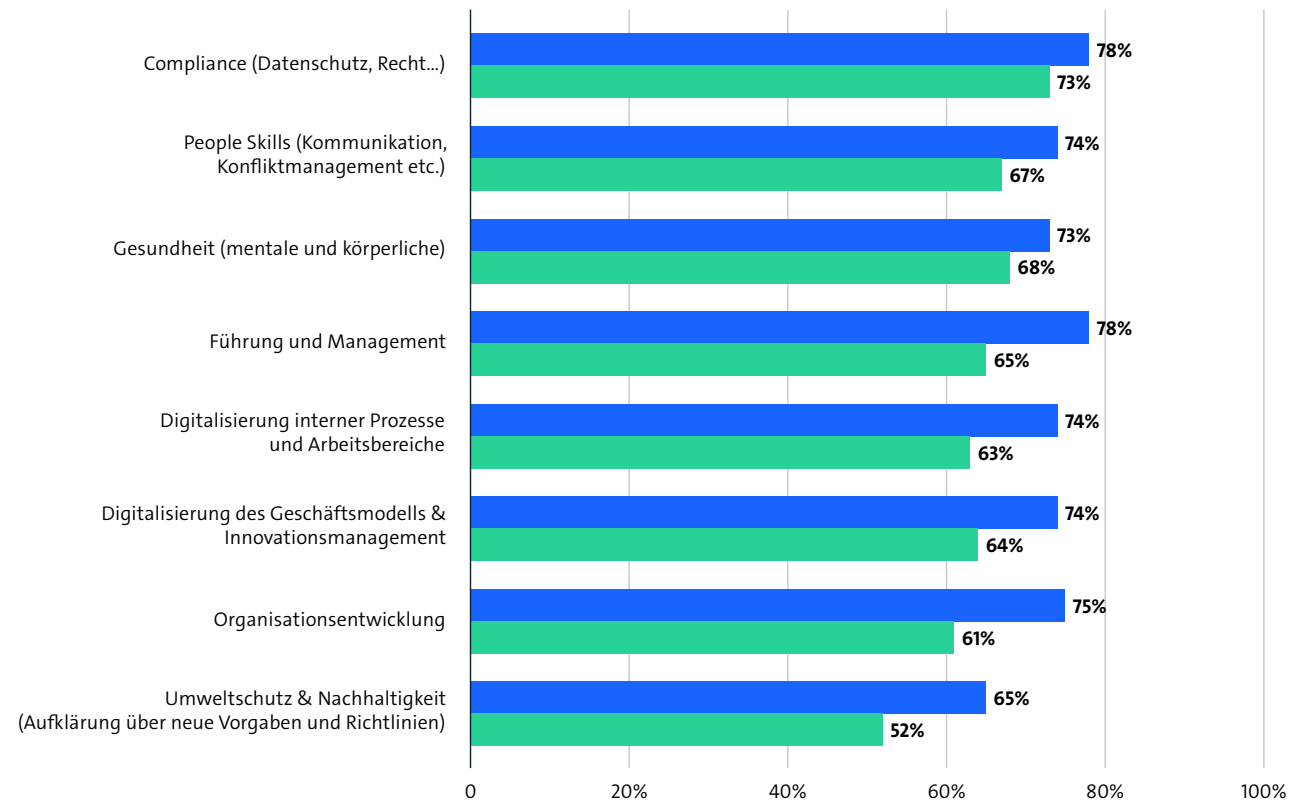
3.2 Weiterbildungsangebot nach Themen aufgeteilt nach Position

Wie beurteilen Sie das Weiterbildungsangebot Ihres Arbeitgebers zu den folgenden Themen?

Betrachten wir die Einschätzung des Weiterbildungsangebots aus der Perspektive der Leitungsebene und von Teamleitungen und Angestellten ohne Personalverantwortung, so wird deutlich, dass die höhere Hierarchieebene zu einer besseren Einschätzung des Weiterbildungsportfolios tendiert.

- Geschäftsführung und mittleres Management
- Teamleitung und Angestellte ohne Personalverantwortung

Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers aufgeteilt nach Position (bewertet mit »ausreichend«)



4 Lernerfolg und Wissenstransfer – Standardisierte vs. Individualisierte Formate

4.1 Standardisierte vs. Individualisierte Formate

Mit Blick auf die aktuellen Schwerpunktthemen wollten wir von den Befragten wissen, welche Themen eher mittels standardisierter Lernformate und welche mit individualisierten Lernformaten angeboten werden.

- **Definition standardisierte Schulungen:** offene und einheitlich konzipierte Schulungsformate bei oder von externen Weiterbildungsanbietern. Inhalte werden »von der Stange« vermittelt ohne konkreten Bezug zum Unternehmen.
- **Definition individualisierte Schulungen:** maßgeschneiderte Lernformate für Mitarbeitende eines Unternehmens. Die Lernformate sind jeweils individuell an den Unternehmenskontext bzw. spezifische Herausforderungen des Unternehmens angepasst.

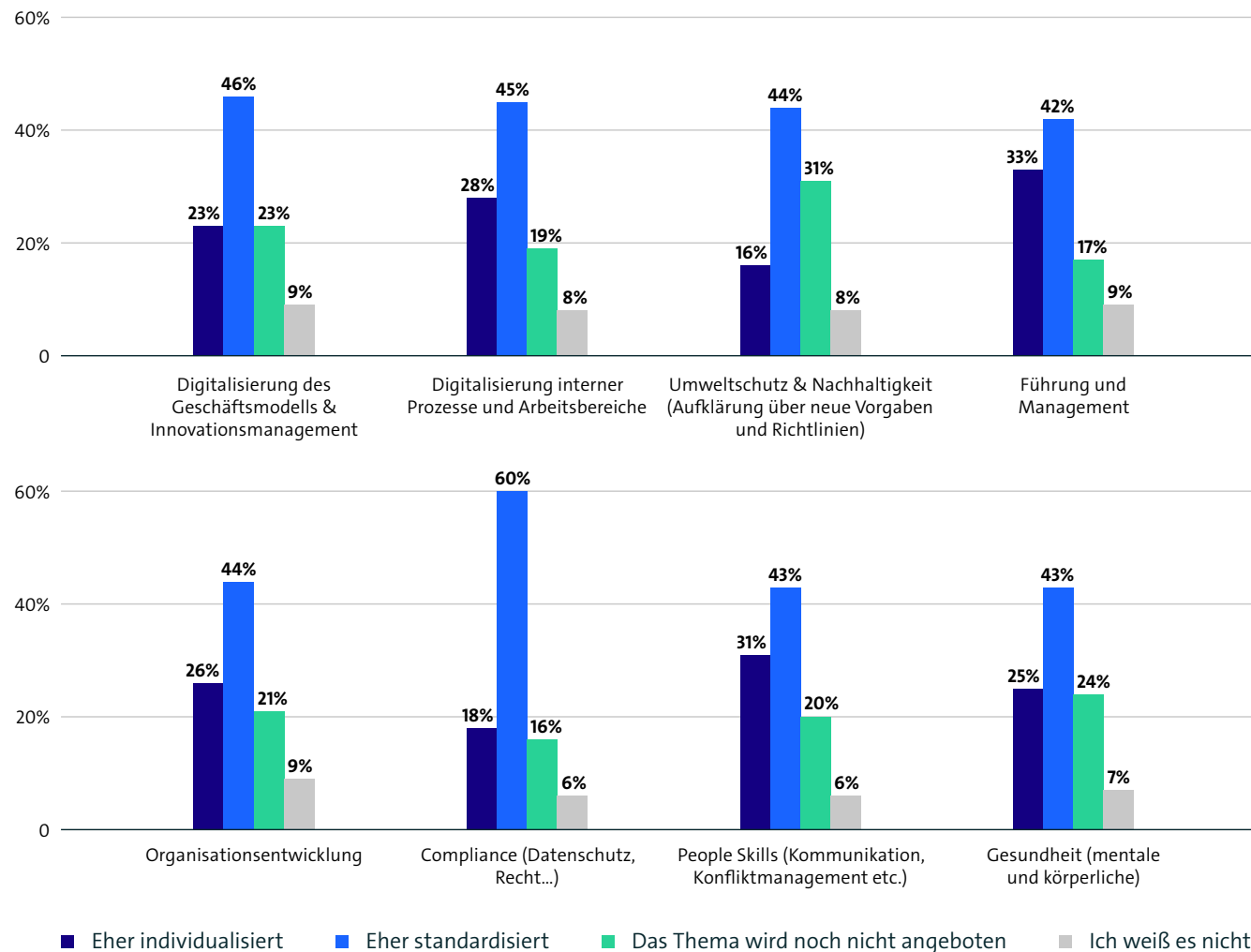


Welches der genannten Themen wird in Ihrem Unternehmen eher mit standardisierten, welches eher mit individualisierten Weiterbildungen angeboten?

Über alle Weiterbildungsthemen hinweg lässt sich eine Dominanz der standardisierten Formate erkennen. Dieser Trend ist besonders stark bei Themen, die von einer solchen Standardisierung profitieren, bspw. Compliance.

Im Rahmen der individualisierten Weiterbildung liegen kultur- und organisationsspezifische Themen vorn: beispielsweise Führung und Management sowie People Skills.

Standardisierte vs. individuelle Weiterbildungen – Status Quo



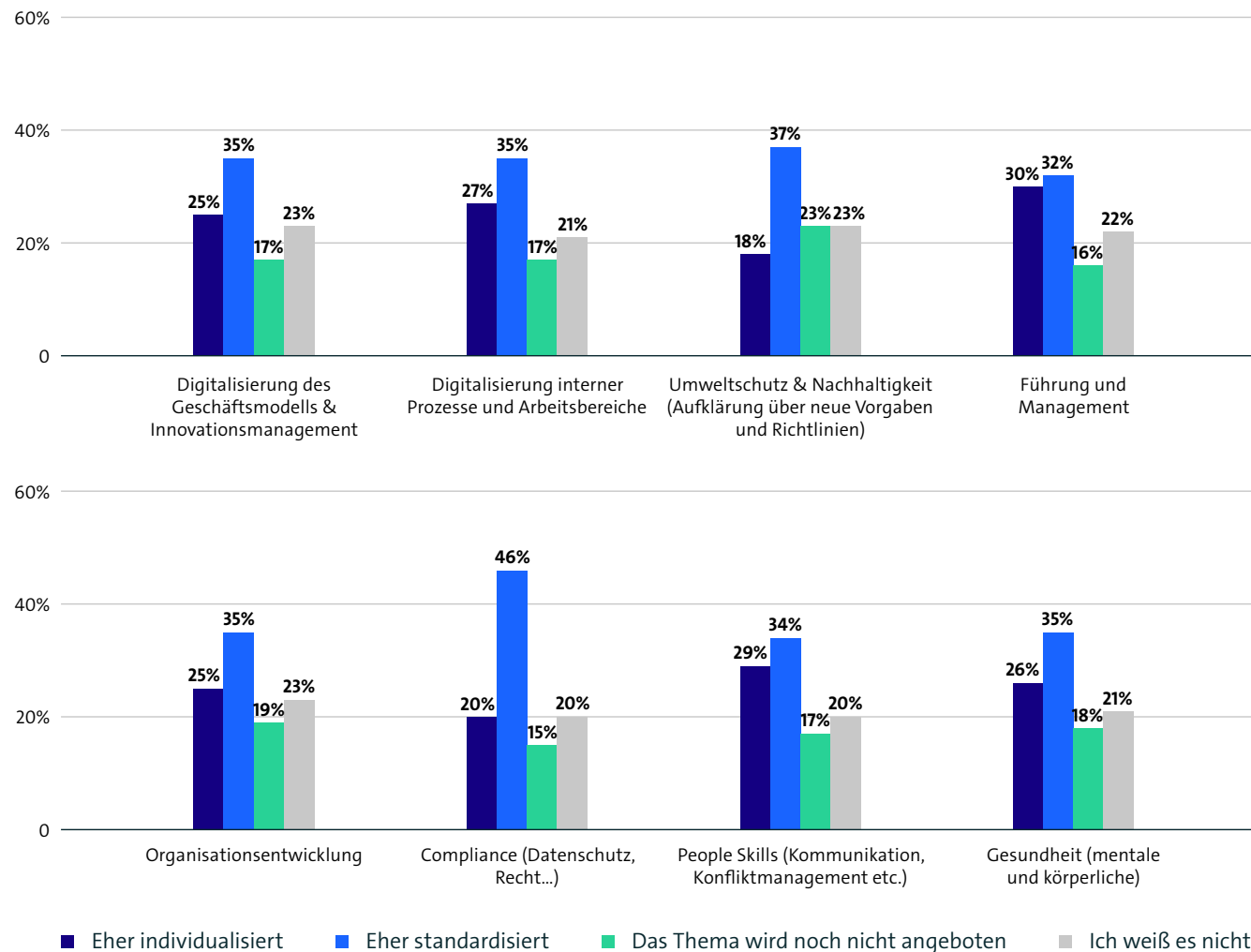
Welches der genannten Themen wird in Unternehmen zukünftig eher mit standardisierten, welches eher mit individualisierten Weiterbildungen angeboten?

Neben der Befragung nach dem Status Quo war für uns auch interessant, wie Mitarbeitende und Unternehmen die zukünftige Bedeutung und Gewichtung von standardisierten und individualisierten Lernformaten für die einzelnen Themenbereiche einordnen.

Bei der Einschätzung der zukünftigen Verteilung von standardisierten und individualisierten Weiterbildungen zeigten sich die Befragten generell unsicher, erkennbar an der hohen Anzahl an »Ich weiß es nicht«-Antworten. Beim Abgleich des Status Quos und der zukünftigen Einschätzung zeigen sich die Themen in ihren Formaten als verteilungsstabil. Beispielsweise werden Schulungen zu Compliance weiterhin vermehrt standardisiert angeboten, während Schulungen zu Führung und People Skills verhältnismäßig häufiger als andere Themen individualisiert abgebildet werden.

Übergreifend lässt sich erkennen, dass individualisierte Schulungsformate gegenüber standardisierten Formaten insgesamt leicht an Bedeutung gewinnen.

Standardisierte vs. individuelle Weiterbildungen – Zukünftig



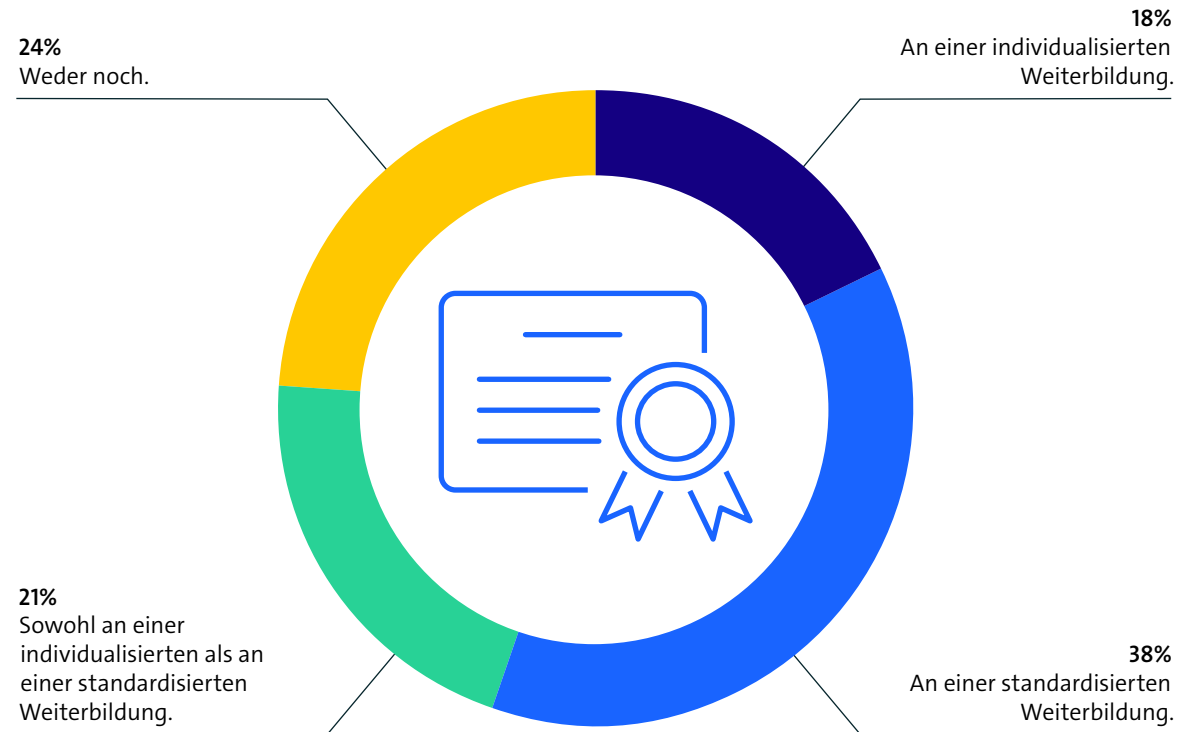
4.2 Teilnahme an Weiterbildungen

Haben die Berufstätigen in den letzten 12 Monaten an einer individualisierten und/oder standardisierten Weiterbildung teilgenommen?

Abschließend gaben die Befragten an, ob sie in den letzten 12 Monaten an einer individualisierten und/oder standardisierten Weiterbildung teilgenommen haben. Die zuvor festgestellte Tendenz zu standardisierten Schulungsformaten lässt sich auch im Ergebnis dieser Frage erkennen. Mehr als die Hälfte (59%) nahm an einer standardisierten Weiterbildung teil, während 39% ein individualisiertes Format in Anspruch genommen haben.

Dabei ließ sich zudem feststellen, dass nahezu ein Viertel der Beschäftigten keine Weiterbildung im letzten Jahr wahrgenommen hat.

Teilnahme an Weiterbildungen



4.3 Lernerfolg von Weiterbildungen

Zufriedenheit, Aneignung von Wissen und Wissenstransfer

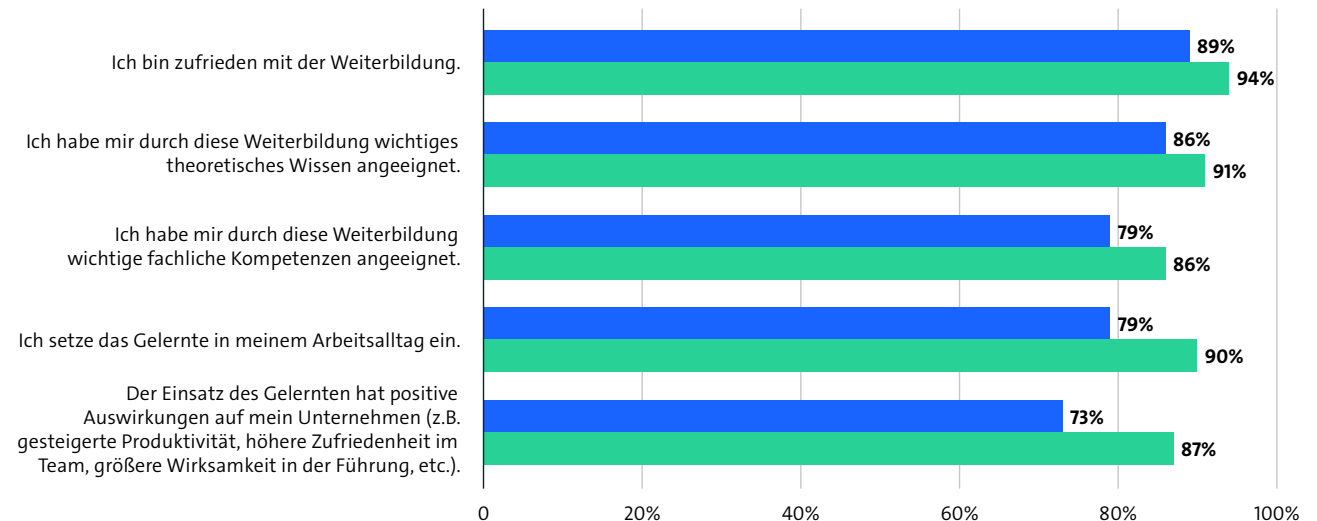
Aufbauend auf den Ergebnissen der vorherigen Frage sollten die Befragten den Lernerfolg der besuchten standardisierten bzw. individualisierten Weiterbildungen einschätzen. Die Dimensionen von Lernerfolg wurden nach dem Modell von Kirkpatrick (1959) definiert.

Standardisierte Schulungsformate erzielten generell gute Werte in Bezug auf ihren Lernerfolg, nehmen jedoch in ihrer Bewertung hinsichtlich Transfer auf Verhalten und Unternehmenserfolg signifikant ab.

Individualisierte Weiterbildungen weisen generell einen höheren Lernerfolg auf; dies wird besonders in den letzten drei Dimensionen deutlich.

- Standardisiert
- Individualisiert

Lernerfolg von Weiterbildungen



4.4 Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position

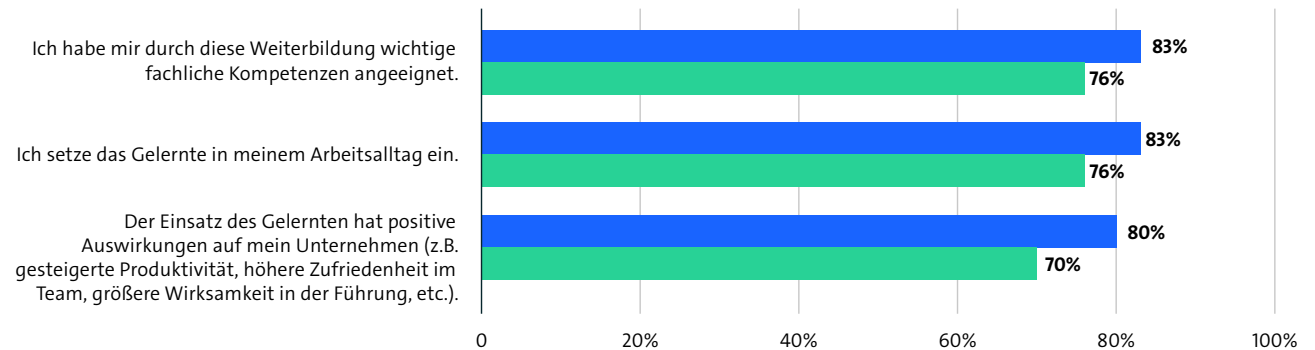
Die Unterschiede im Lernerfolg lassen sich anhand der Positionen vergleichen: während die Dimensionen Zufriedenheit und Wissensaneignung zwischen den Positionen recht gleichmäßig verteilt sind, so zeigen sich signifikante Abweichungen bei den letzten drei Dimensionen.

Den Angestellten gelingt der Einsatz des Gelernten im Arbeitsalltag scheinbar nicht so gut wie den Führungskräften. Sie sehen auch den Impact nicht so deutlich.

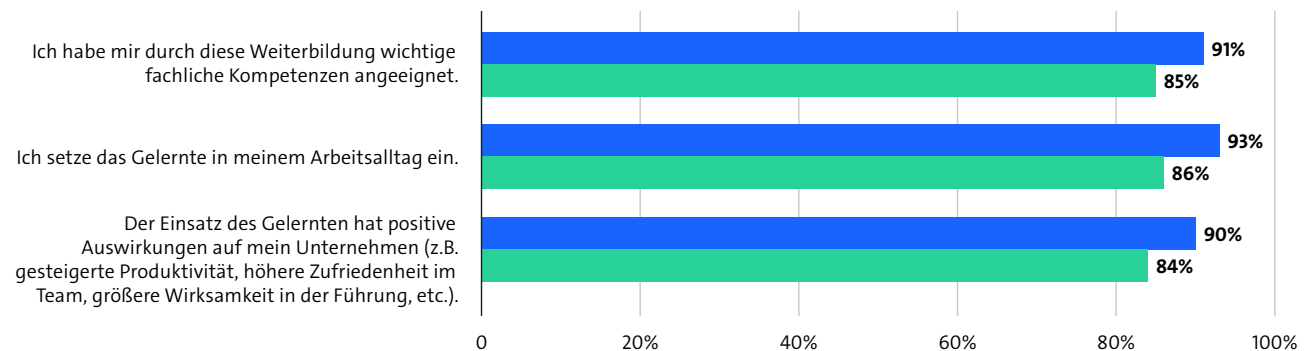
Diese Ergebnisse zeigen, dass es für Unternehmen nicht allein ausreicht, die Teilnahme an Weiterbildungen zu ermöglichen. Vielmehr müssen Organisationen ihren Mitarbeitenden auch die entsprechenden Handlungsspielräume eröffnen, um das Potenzial neu erlernter Fähigkeiten und Kenntnisse voll auszuschöpfen.

- Geschäftsführung und mittleres Management
- Teamleitung und Angestellte ohne Personalverantwortung

Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position – Standardisiert



Lernerfolg von Weiterbildungen nach Position – Individualisiert

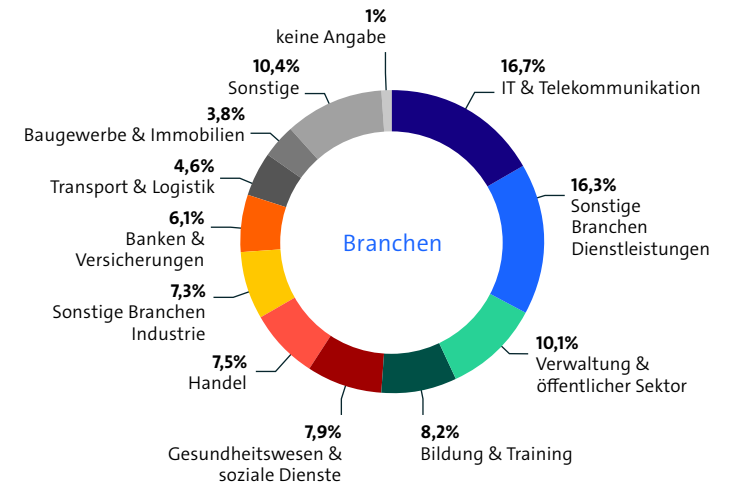
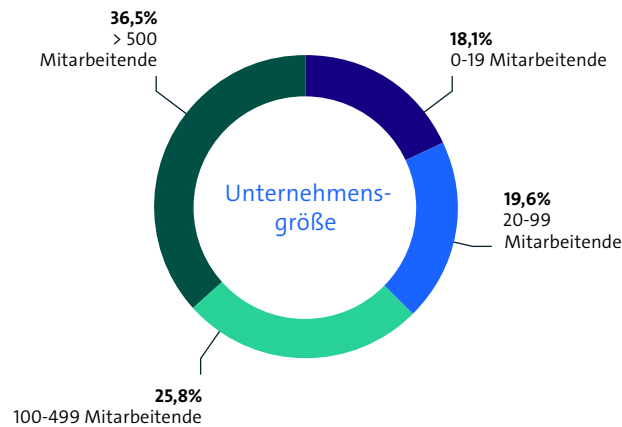
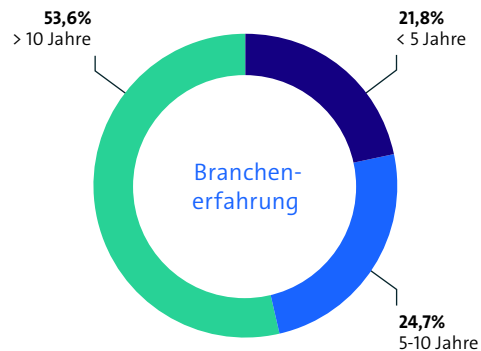
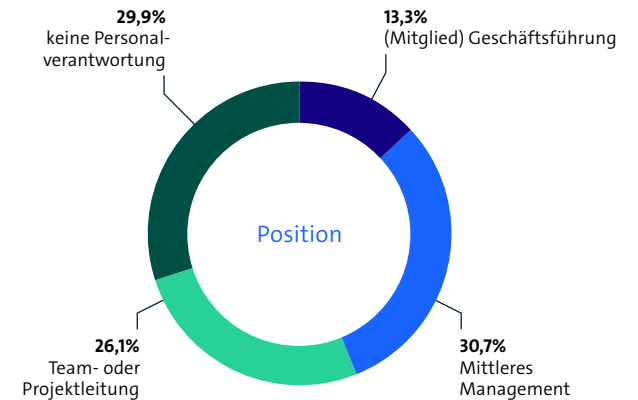
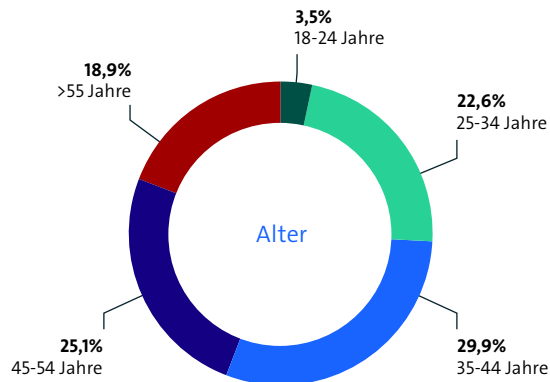


5 Datengrundlage – Demografie, Statistik und Erhebungszeit

5.1 Studienteilnehmende

Befragt wurden 1.273 Personen aus verschiedenen Unternehmensbereichen und Branchen. Im Schnitt waren diese 43 Jahre alt und hatten sowohl Positionen mit als auch ohne Personalverantwortung inne. Um eine möglichst breite Stichprobe zu erhalten, wurden wir bei der Datenerhebung von einem Marktforschungsinstitut unterstützt. Aus den Ergebnissen lassen sich Schlussfolgerungen für unterschiedliche Branchen, Bereiche und Positionen ableiten.

Zusammensetzung der Befragten



6 Fazit

Die diesjährige Weiterbildungsstudie 2022 hat wie schon ihre Vorgängerstudien viele spannende Erkenntnisse zum aktuellen Stand der Weiterbildung in Deutschland ergeben.

Wir sehen uns aktuell gesellschaftlich mit vielen Krisen und Herausforderungen konfrontiert. Eine globale Pandemie, Krieg in Europa, Klimawandel der unsere Zukunft bedroht, sowie Digitalisierung als gesellschaftlicher Wandel – trotz all dieser globalen Herausforderungen zeigen unsere Daten, dass der Fachkräftemangel am stärksten spürbar ist für Unternehmen. Dies deckt sich auch mit unseren eigenen Wahrnehmungen der aktuellen Herausforderungen für Unternehmen und unterstreicht, wie wichtig es für Organisationen ist, neue Talente zu gewinnen und bestehende Fachkräfte in der Organisation zu halten.

Einen wichtigen Hebel zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität konnten wir im Rahmen dieser Studie identifizieren: ein ansprechendes Weiterbildungsangebot für die Mitarbeitenden. Hierdurch wird nicht nur die Attraktivität für neue, potentielle Fachkräfte gesteigert, sondern bestehenden Experten auch verstärkt Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Entfaltung geboten.

Die besondere Bedeutung von Weiterbildungen gegen den Fachkräftemangel haben mittlerweile auch Unternehmen erkannt. Trotz Zeiten der Unsicherheit und wirtschaftlichen Instabilität bleiben die Weiterbildungsbudgets krisenfest. Unsere Daten deuten sogar auf ein Wachstum um 18 Prozent hin. Im Vergleich zu 2021 wurden in diesem Jahr deutlich mehr klar definierte Weiterbildungsbudgets für Mitarbeitende bereitgestellt.

Aber in welche Art von Weiterbildungen investieren Unternehmen die gestiegenen Budgets? Wird vermehrt zur »Weiterbildung von der Stange« gegriffen oder werden Weiterbildungen individuell für bzw. in Unternehmen konzipiert? Unsere Ergebnisse zeigen zum Einen, dass standardisierte Formate signifikant häufiger genutzt werden, sowohl von Mitarbeitenden als auch Geschäftsführenden. Zum Anderen deuten unsere Ergebnisse auch daraufhin, dass individualisierte Formate in Zukunft zunehmen werden, vor allem in unternehmensinternen Themen wie Führung und People Skills.

Wenn man sich den Lernerfolg der beiden Lernformate ansieht, dann scheint dieser Trend durchaus nachvollziehbar. Standardisierte Formate zeigen einen guten Lernerfolg, aber individualisierte Formate schneiden in allen Dimensionen besser ab. Besonders sichtbar wird diese Differenz, wenn man sich den Transfer von erlerntem Wissen auf konkretes Verhalten und den wahrgenommenen Einfluss auf Unternehmenserfolg ansieht.

Unsere Studie zeigt, dass die Basis von Weiterbildungsbudgets und -angeboten in Unternehmen ausreichend vorhanden ist. Sie werden allerdings oft nicht in Anspruch genommen. Demnach müssen sich Unternehmen fragen, wie ein stärkeres Investment in ihre vorhandenen Fachkräfte, deren individuelle Entwicklung langfristig auch auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg einzahlt, gelingen kann.

Herausgeber

Bitkom Akademie
Albrechtstraße 10
10117 Berlin

HRpepper GmbH & Co. KGaA
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

Autoren

Michel Achenbach | Stellvertrender Leiter
m.achenbach@bitkom-service.de

Claudia Wagner | Projektmanagerin
c.wagner@bitkom-service.de

Philip Arau | Consultant
philip.arau@hrpepper.de

Gestaltung

Katrin Krause

Bildnachweis

Titelbild © 85ffifteen | unsplash.com

Copyright

Bitkom Servicegesellschaft mbH,
HRpepper GmbH & Co. KGaA, 2022

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung von HRpepper Management Consultants und der Bitkom Akademie zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann in dieser Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung der Lesenden. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen bei HRpepper Management Consultants und der Bitkom Akademie.

Die Bitkom Akademie ist der erste Ansprechpartner für die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt. Mit jährlich über 400 Weiterbildungen in Themenbereichen wie Digitale Transformation, Big Data & KI, IT-Sicherheit, Nachhaltigkeit, Datenschutz sowie Recht & Regulierung leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Digitalisierung Deutschlands. Neben Live-Online-Seminaren, Workshops und Zertifikatslehrgängen bietet die Bitkom Akademie auch individualisierte Weiterbildungskonzepte an. Dabei begleiten wir Unternehmen langfristig im Rahmen komplexer und vielschichtiger Digitalisierungsprojekte und befähigen Mitarbeitende nachhaltig.

HRpepper Management Consultants gestaltet seit 2012 Organisationen zukunftsfähig – und das mit einem neugierigen Blick, frischem Denken und innovativen Methoden. Die Transformationsberatung mit Sitz in Berlin zählt zu ihren Kunden und Kundinnen sowohl DAX-Unternehmen als auch kleine und mittelständische Unternehmen sowie öffentliche Institutionen.

Bitkom Servicegesellschaft mbH

Albrechtstraße 10

10117 Berlin

T 030 27576-0

info@bitkom-akademie.de

www.bitkom-akademie.de

HRpepper Management Consultants

Tempelhofer Ufer 11

10963 Berlin

T 030 2593575-0

info@hrpepper.de

www.hrpepper.de

HR Management Consultants
pepper

bitkom
akademie