



Mit Bildung binden: Die Rolle von Weiterbildungen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte

Weiterbildungsstudie 2023 der
Bitkom Akademie und
HRpepper Management Consultants

Vorwort und Einblicke

3

4

Weiterbildungsangebote mit Zukunft

21

1

Gut gebunden? So bewerten Berufstätige ihren Arbeitgeber

5

5

Fazit

25

2

Die Rolle von Weiterbildungen: mehr als Kompetenz und Wissen

9

6

Anhang

27

3

Strategie oder Selbstläufer?
Wie Weiterbildungsangebote gelebt werden

13



Dr. Matthias Meifert
Managing Partner HRpepper
Management Consultants



Anja Olsok
Geschäftsführerin Bitkom
Servicegesellschaft mbH

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Fachkräftemangel befindet sich auf einem Höchststand. Allein im IT-Bereich blieben im letzten Jahr 137.000 Stellen unbesetzt (Bitkom Studie, 2022). Unternehmen aller Größen und Branchen stehen nicht nur vor der Aufgabe, die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen, sondern diese auch langfristig an sich zu binden.

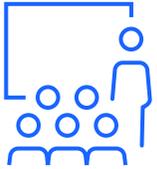
Die Kompetenzentwicklung birgt dabei enormes Potenzial für Unternehmen, das längst noch nicht ausgeschöpft ist. Gezielte Weiterbildungsmaßnahmen eröffnen für Unternehmen die Chance, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und sich durch eine einzigartige Arbeitgebermarke von konkurrierenden Unternehmen abzuheben. Arbeitgeber müssen ihre Personalentwicklungsmaßnahmen ernstnehmen,

Weiterbildungsangebote hinterfragen und in die neue Welt des digitalen Wandels übertragen. In vielen Unternehmen ist die Mitarbeiterentwicklung noch nicht systematisch umgesetzt und strategisch verankert. Hier gilt es nachzuarbeiten und das Weiterbildungsangebot entsprechend zu kommunizieren.

Wie sich das in den Ergebnissen unserer nunmehr vierten Studie zum Thema Weiterbildung widerspiegelt, lesen Sie auf den folgenden Seiten. Wenn Sie eines der Themen vertiefen möchten, sprechen Sie uns gern an. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

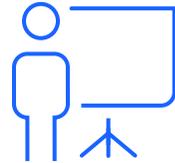
Anja Olsok und Dr. Matthias Meifert

Einblicke



29 %

beurteilen das Angebot ihres Arbeitgebers an Weiterbildungen und Coachings als schlecht oder sehr schlecht.



37 %

der über 60-Jährigen haben keinen Einfluss auf die Wahl ihrer Weiterbildung.



87 %

erfahren durch die Möglichkeit Weiterbildungen zu besuchen Wertschätzung.



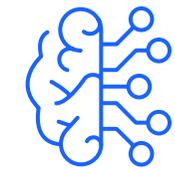
84 %

ist es wichtig, digitale Kompetenzen durch Weiterbildungen auszubauen.



50 %

der Mitarbeitenden im Personalwesen können nicht sicher sagen, ob ihr Arbeitgeber eine Weiterbildungsstrategie hat.



49 %

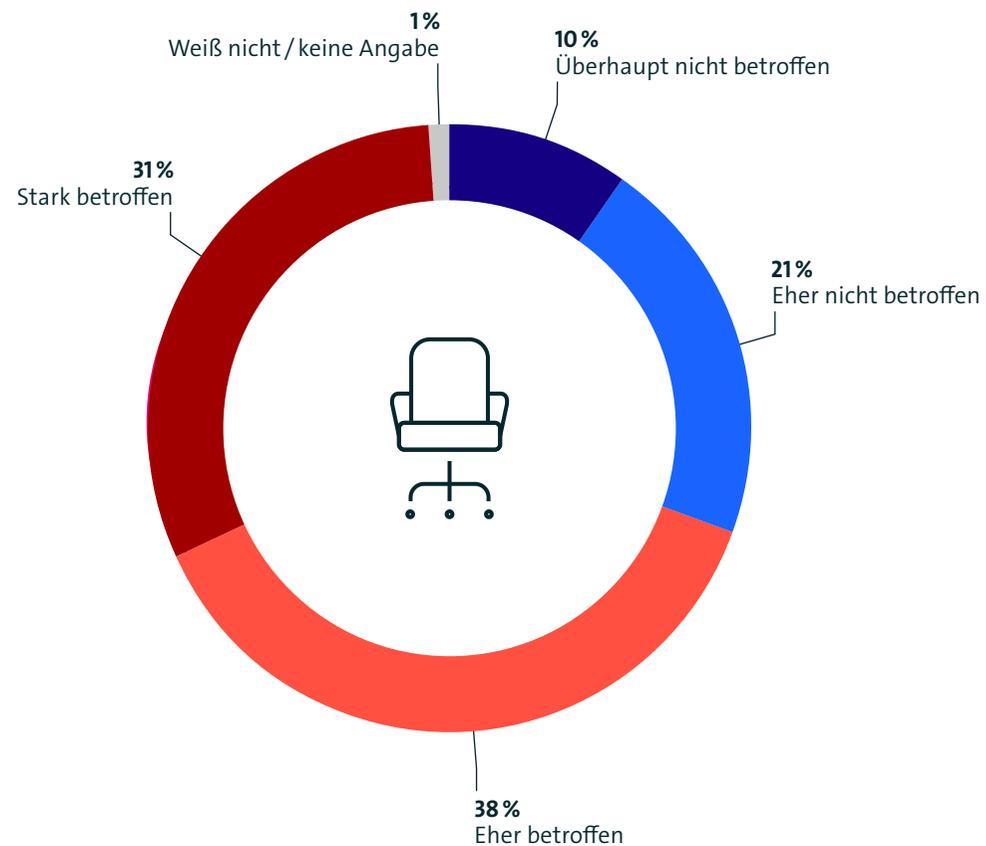
sind der Meinung, dass das Metaversum in fünf Jahren zentraler Bestandteil von Aus- und Weiterbildungen sein wird.

1 Gut gebunden?
So bewerten
Berufstätige ihren
Arbeitgeber

Täglich grüßt der Fachkräftemangel

7 von 10 Berufstätige sind im Berufsalltag vom Fachkräftemangel betroffen

Inwieweit sind Sie in Ihrem beruflichen Alltag vom Fachkräftemangel betroffen?

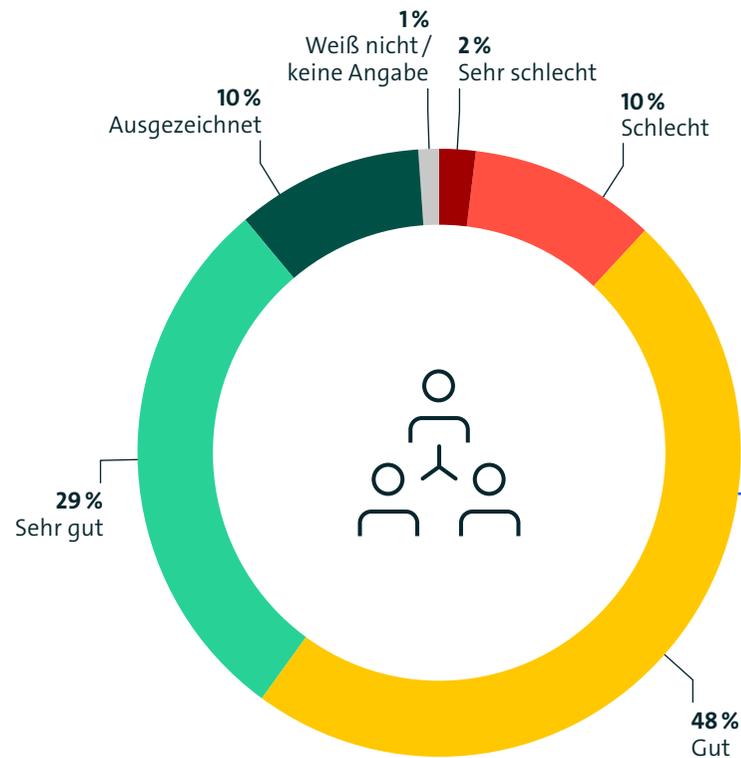


Gut ist nicht gut genug

Arbeitgeber erhalten im Durchschnitt eine gute Beurteilung, aber das reicht nicht

Wie beurteilen Sie Ihren aktuellen Arbeitgeber insgesamt?

Wie stark ziehen Sie Ihren aktuellen Arbeitgeber anderen potenziellen Arbeitgebern vor?



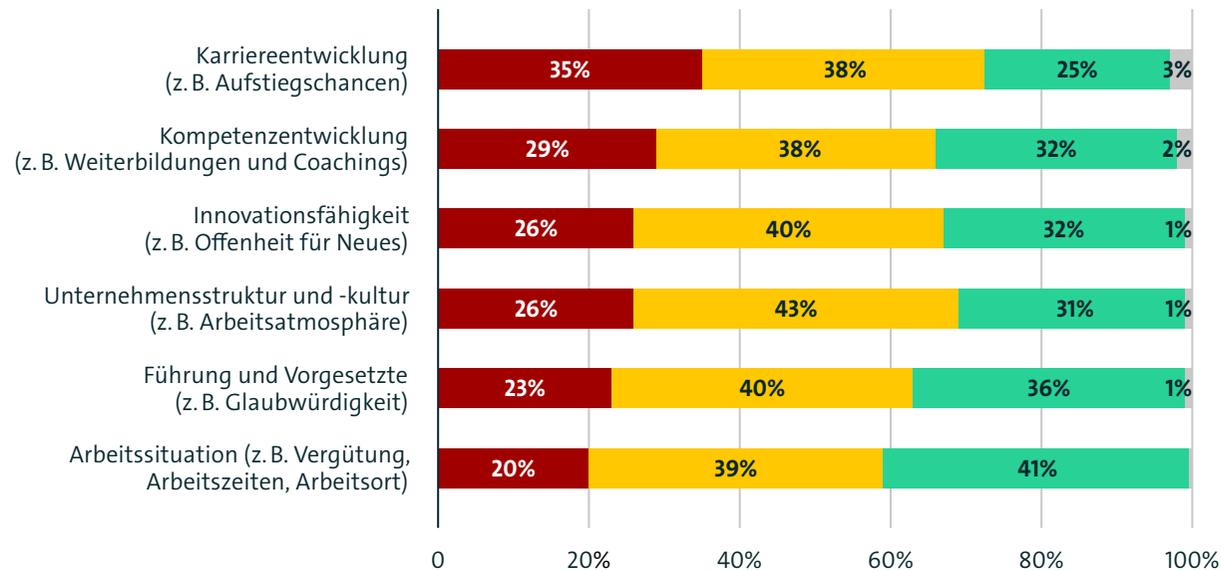
28%

bevorzugen den eigenen Arbeitgeber nicht – trotz einer guten Bewertung.

Auf die Details kommt es an

Etwa jede bzw. jeder Dritte beurteilt die Kompetenz- bzw. Karriereentwicklung schlecht

Wie beurteilen Sie Ihren aktuellen Arbeitgeber im Hinblick auf die folgenden Aspekte?



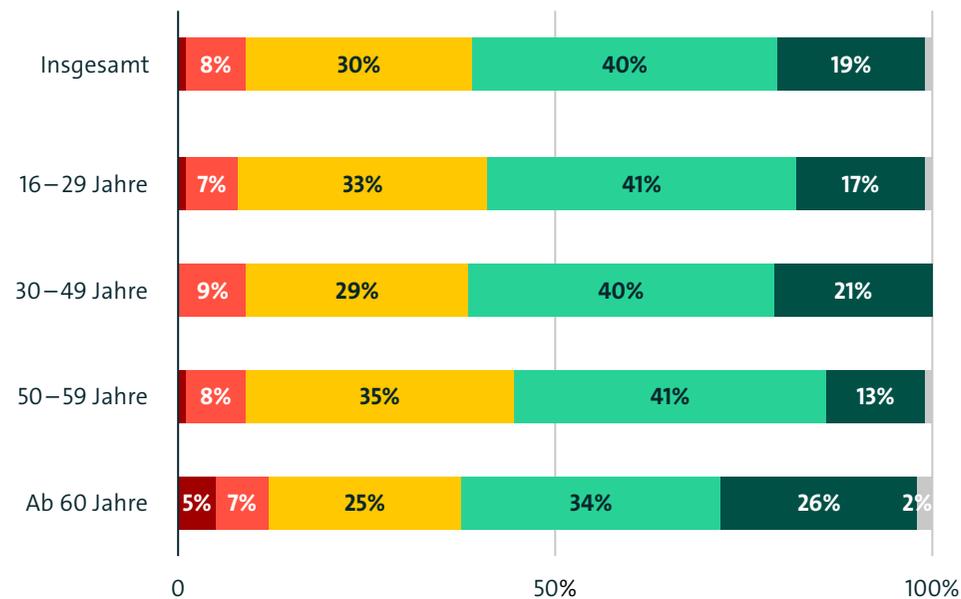
- Schlecht/sehr schlecht
- Gut
- Ausgezeichnet/sehr gut
- Weiß nicht/keine Angabe

2 Die Rolle von Weiterbildungen: mehr als Kompetenz und Wissen

Kompetenzentwicklung ist keine Frage des Alters

Etwa 9 von 10 Berufstätigen sind Weiterbildungen oder Coachings wichtig, ungeachtet ihres Alters

Wie wichtig ist Ihnen die Kompetenzentwicklung bei der Wahl eines Arbeitgebers?

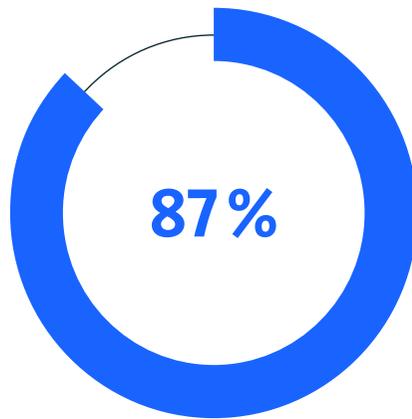


- Überhaupt nicht wichtig
- Eher nicht wichtig
- Wichtig
- Sehr wichtig
- Äußerst wichtig
- Weiß nicht/ keine Angabe

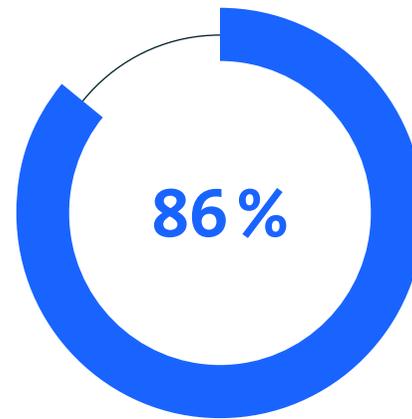
Weiterbildung ist viel mehr als Wissen

Weiterbildungen zeigen Wertschätzung und geben Sicherheit

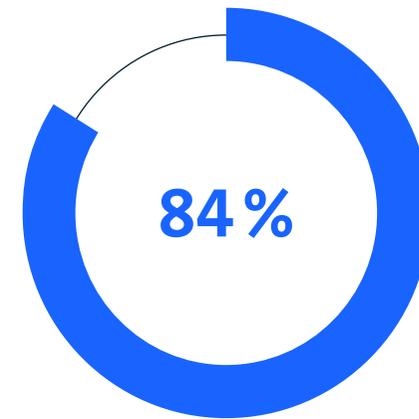
Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?



Die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungen zeigt mir **Wertschätzung**.



Weiterbildungen geben mir mehr **Sicherheit** in der Ausübung meiner Tätigkeit.

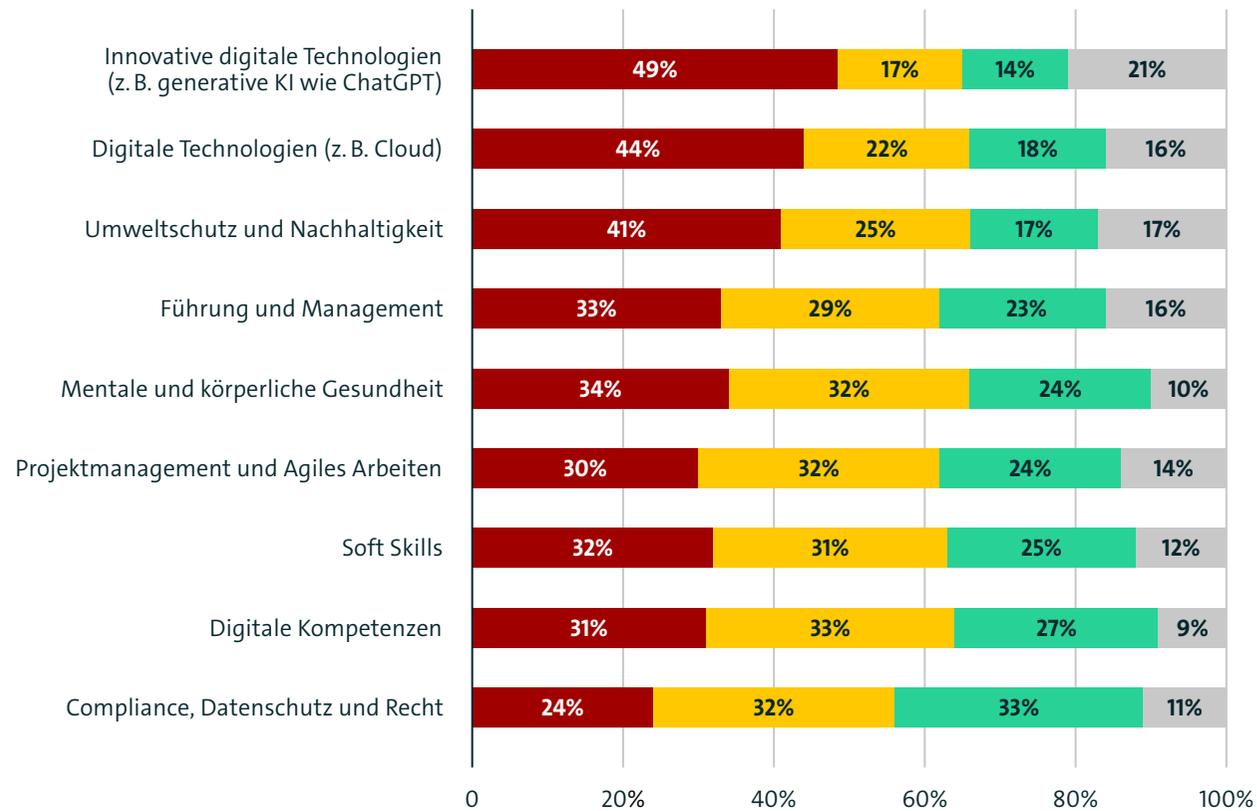


Weiterbildungen sind wichtig für mich, um **im Berufsalltag Schritt zu halten**.

Je spezifischer das Thema, desto schlechter das Angebot

4 von 10 beurteilen das Angebot zu digitalen Technologien schlecht, jede bzw. jeder Sechste kann gar kein Urteil abgeben

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

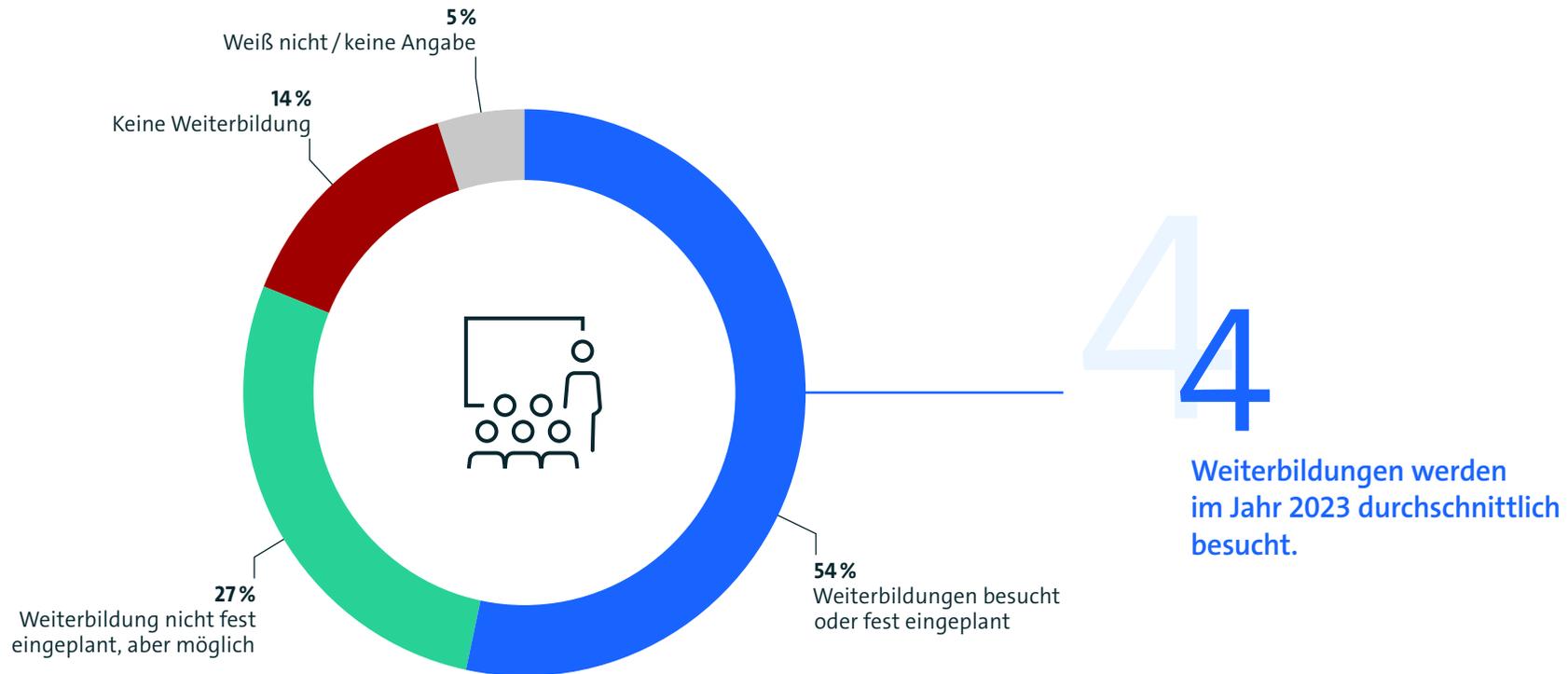


3 Strategie oder
Selbstläufer?
Wie Weiterbildungs-
angebote gelebt
werden

Nur die Hälfte nimmt sicher an Weiterbildungen teil

Im Durchschnitt werden vier Veranstaltungen besucht

An wie vielen Weiterbildungen haben Sie in diesem Jahr, 2023, bereits teilgenommen bzw. planen Sie teilzunehmen?



Weiterbildung darf etwas kosten

Drei Viertel glauben, dass Weiterbildungsbudgets künftig geringer ausfallen können

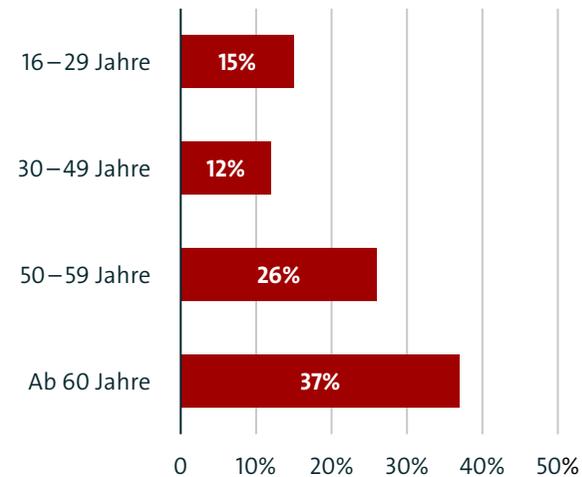
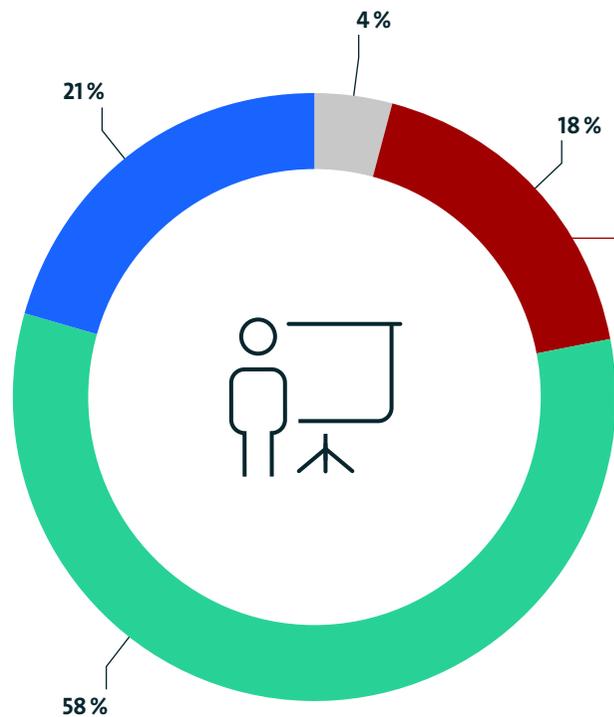
Welches Budget steht Ihnen in diesem Jahr, 2023, für Ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung?
Inwieweit trifft die folgende Aussage zu?



Themen stehen nicht immer zur Wahl

Insbesondere Arbeitnehmende über 60 werden nicht involviert

Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf Sie und die Wahl Ihrer beruflichen Weiterbildungen zu?

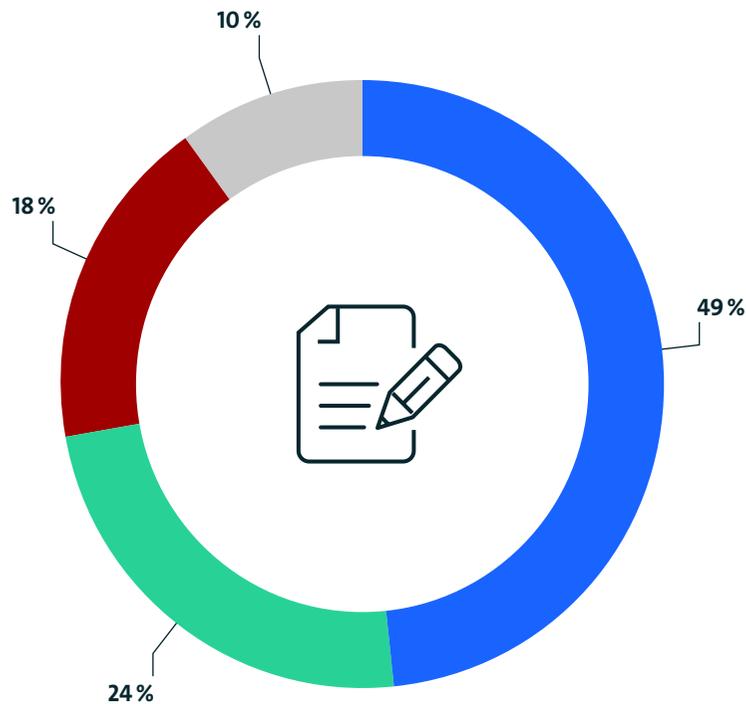


- Ich habe völlig freie Hand bei der Wahl meiner Weiterbildungen.
- Ich kann Weiterbildungen vorschlagen bzw. verhandle diese mit meiner Führungskraft.
- Ich habe keinen Einfluss auf meine Weiterbildungen.
- Weiß nicht/ keine Angabe

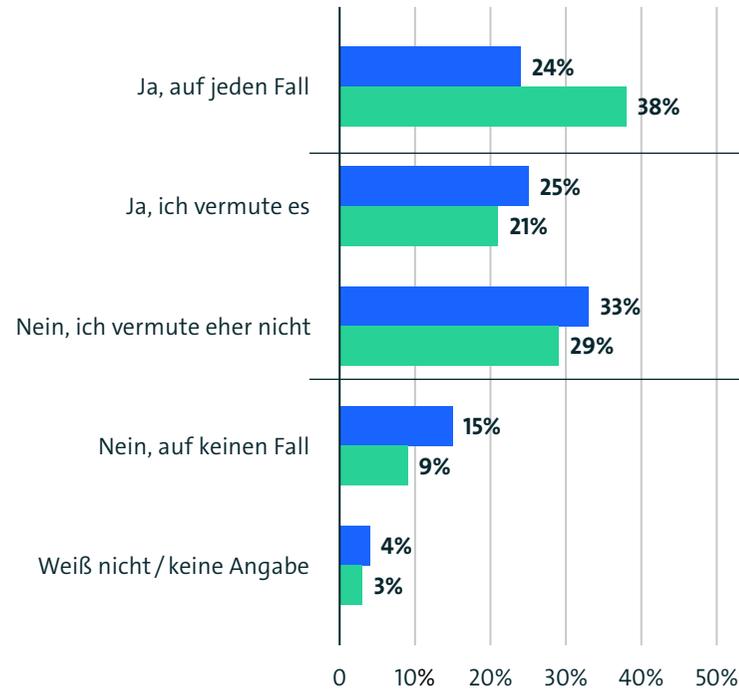
Strategien nicht erkennbar oder nicht vorhanden

Einem Großteil, auch im Personalwesen, ist nicht klar, ob ihr Arbeitgeber eine Weiterbildungsstrategie hat

Wie werden Weiterbildungen dokumentiert? Hat Ihr Arbeitgeber eine erkennbare Weiterbildungsstrategie?



- Mit Führungskraft besprochen und dokumentiert
- Besprochen, aber nicht dokumentiert
- Weder besprochen noch dokumentiert
- Weiß nicht/ keine Angabe

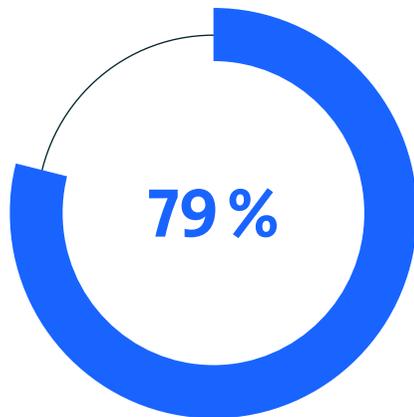


58% der Berufstätigen und 50% der Mitarbeitenden im Personalwesen sind sich nicht sicher, ob es eine Weiterbildungsstrategie gibt.

Das beste Angebot gewinnt

Drei Viertel der Führungskräfte sind sich der Bedeutung von attraktiven Weiterbildungsangeboten bewusst

Inwieweit trifft die folgende Aussage zu?



Arbeitgeber mit dem attraktivsten Weiterbildungsangebot werden die besten Mitarbeitenden für sich gewinnen.

Weiterbildungen dürfen nicht nur als Benefit gesehen werden. Sie sind für den Erfolg eines Unternehmens essenziell. Gerade in der heutigen Welt ist die Qualifikation der eigenen Workforce entscheidend, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Innovation zu schaffen. Wer das erkennt, wird auch die besten Talente für sich gewinnen.

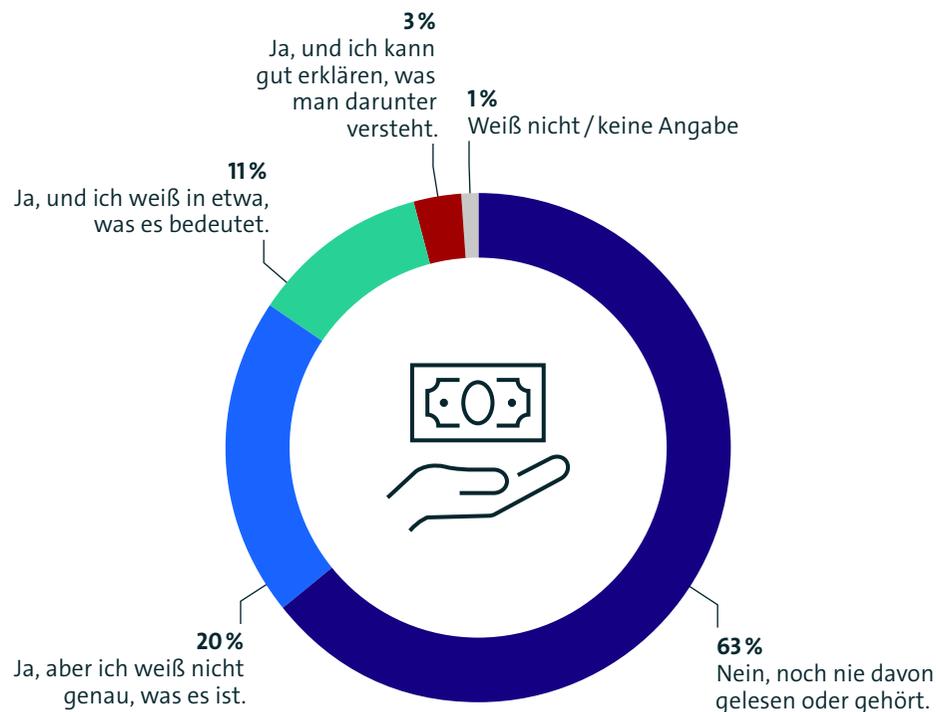


Anja Olsok
Geschäftsführerin Bitkom
Servicegesellschaft mbH

Weiterbildungsgesetz? Noch nie gehört

Knapp zwei Drittel hat noch nie von der Nationalen Weiterbildungsstrategie gehört

Haben Sie schon einmal vom Weiterbildungsgesetz bzw. der Nationalen Weiterbildungsstrategie gelesen oder gehört?



Nationale Weiterbildungsstrategie

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ist eine 2019 vorgestellte Initiative der Bundesregierung, um die berufliche Weiterbildung zu fördern und die Fachkräftesicherung zu stärken. Ziel ist es, die Weiterbildungsbeteiligung auf über 65 Prozent zu steigern und insbesondere KMU beim Aufbau digitaler Kompetenzen zu unterstützen. Dabei soll unter anderem der Zugang zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtert werden.

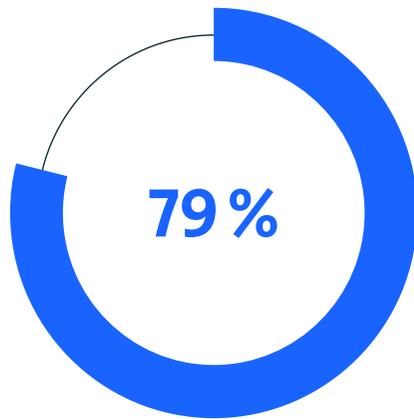
Federführend wird die Initiative durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung geleitet. Beteiligt sind über 17 Partner.

Weitere Informationen finden Sie hier auf der [Webseite des BMBF](#).

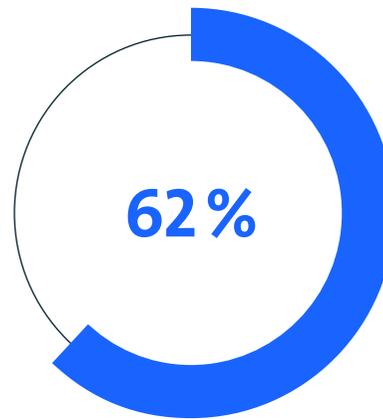
Geteilte Meinungen bei staatlichen Maßnahmen

Fördermittel für Arbeitgeber ja, staatliche Koordination nein

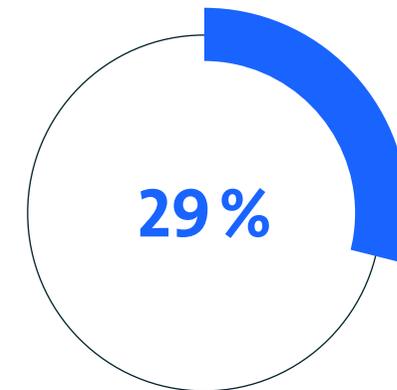
Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?



Arbeitgeber sollten sich mehr um **Fördermittel** für Weiterbildungen bemühen.



Die Weiterbildungsangebote in Deutschland sind zu **unübersichtlich**.



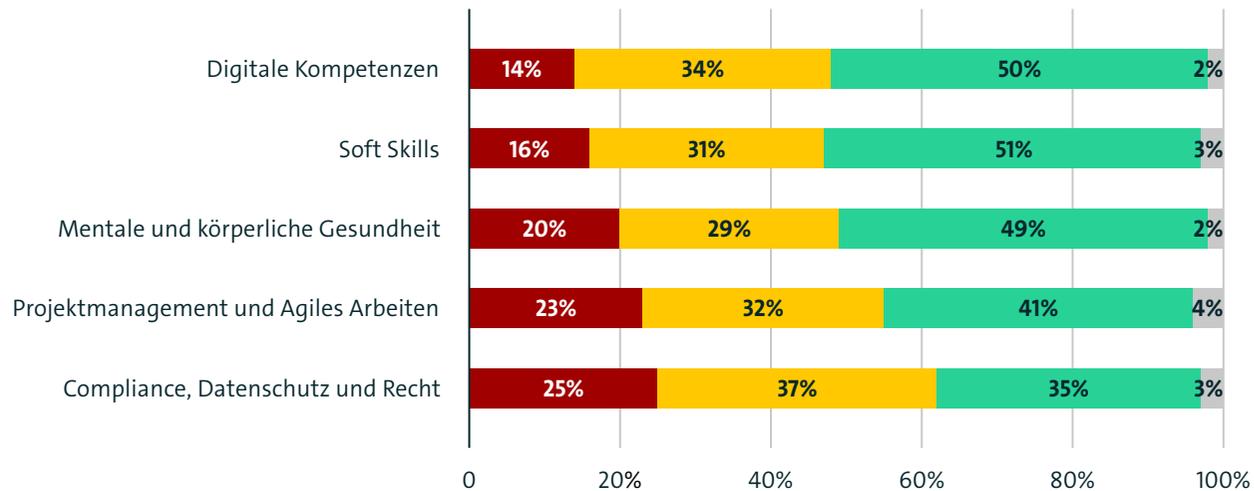
Weiterbildungsangebote in Deutschland sollten **staatlich koordiniert** werden.

4 Weiterbildungs- angebote mit Zukunft

Digitale Kompetenzen und guter Umgang

8 von 10 Berufstätige sehen die Notwendigkeit, digitale Kompetenzen und Soft Skills auszubauen

Wie wichtig sind Weiterbildungen zu den folgenden Themen für Ihre berufliche Weiterentwicklung?

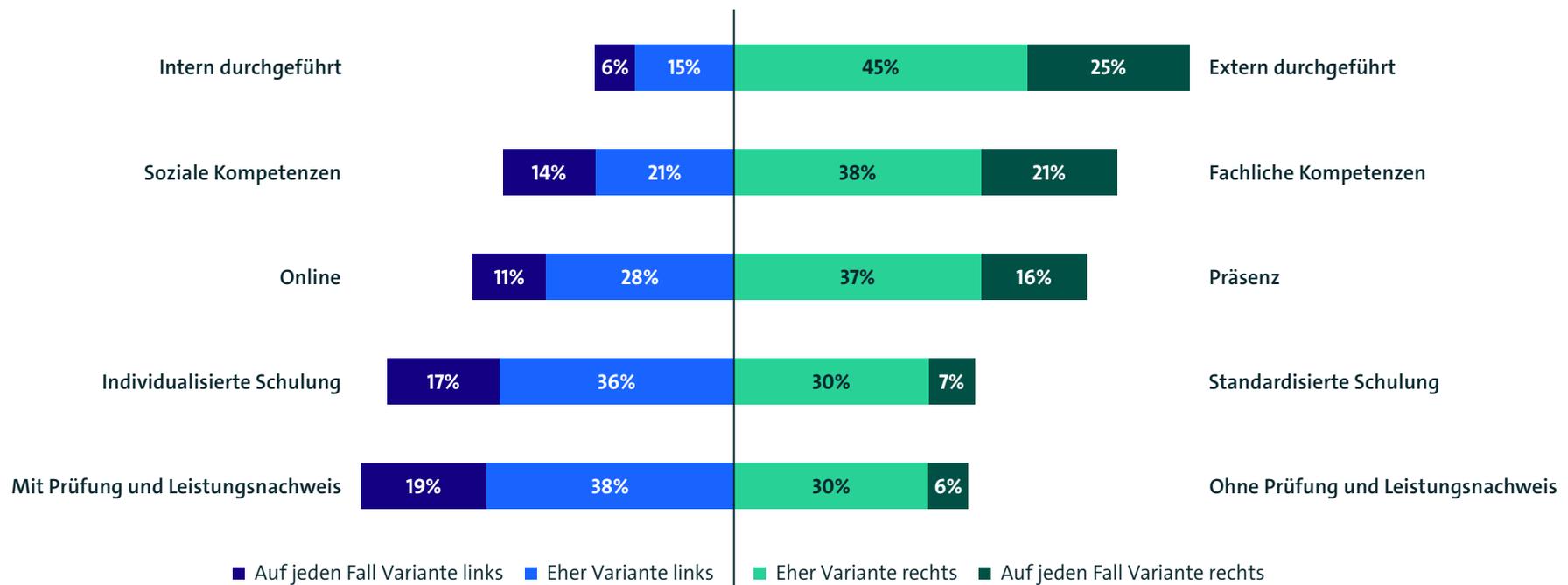


- Überhaupt nicht wichtig / eher nicht wichtig
- Wichtig
- Sehr wichtig / äußerst wichtig
- Weiß nicht / keine Angabe

Fachliche Kompetenz, gerne mit Zertifikat

Mehr als die Hälfte der Berufstätigen würde sich gerne in Präsenz austauschen

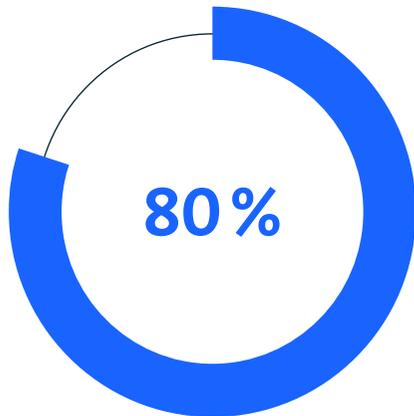
Wenn Sie die freie Wahl hätten, für welche der genannten Möglichkeiten würden Sie sich mit Blick auf Ihre nächste Weiterbildung – auf jeden Fall oder eher – entscheiden?



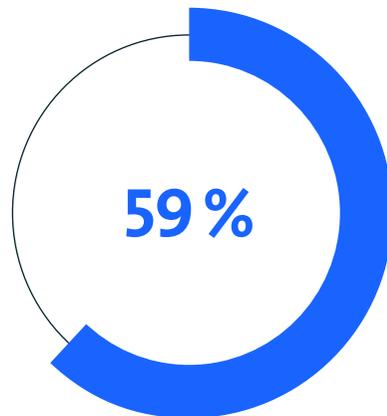
Wenn nicht vor Ort, dann vielleicht im Metaversum

Jede bzw. jeder Zweite sieht eine Zukunft in neuen Formaten

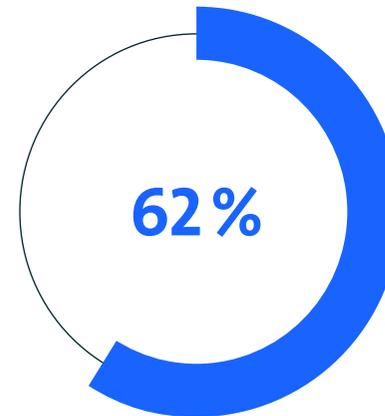
Wenn Sie an die kommenden 5 Jahre denken, inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?



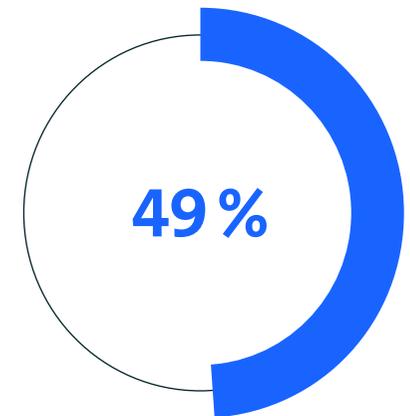
Permanentes Lernen bei der Arbeit und in der Freizeit werden zentraler Teil der Selbstverwirklichung vieler Menschen sein.



Kurze, alltägliche Lernformate wie interaktive **Videos und Podcasts** werden umfangreiche Weiterbildungen ersetzen.



KI-Lösungen wie ChatGPT werden zentraler Bestandteil von Lehrplänen und Aus- und Weiterbildungen sein.



Lernen im **Metaversum** wird ein zentraler Bestandteil von Aus- und Weiterbildung sein.

5 Fazit

Fazit

Eine gute Beurteilung schafft noch keine Bindung

Im Durchschnitt stellen Arbeitnehmende ihrem Arbeitgeber eine gute Gesamtbeurteilung aus. Jedoch genügt dieses gute Globalurteil nicht, um die besten Talente für sich zu gewinnen und an sich zu binden. Etwa 3 von 10 Arbeitnehmende bevorzugen ihren Arbeitgeber nicht, trotz einer guten Beurteilung. Sicher geht es nicht um Exzellenz in allen Bereichen. Vielmehr geht es darum zu verstehen, worauf es Mitarbeitenden ankommt, welche entsprechenden Angebote fehlen und wie diese im Detail aussehen müssen, um sich im Wettbewerb abzuheben und langfristig attraktiv zu sein.

Wissen und Wertschätzung für jedes Alter

Weiterbildung bietet hier einen zentralen Hebel, weil es auf viele Dimensionen der Mitarbeiterbindung einzahlt. Grundsätzlich ist die Entwicklung von Kompetenzen für 9 von 10 Berufstätige wichtig bei der Wahl ihres (potenziellen) Arbeitgebers – und das ist keineswegs eine Frage des Alters. Jedem vierten Berufstätigen über 60 Jahren ist dies sogar äußerst wichtig (26 Prozent verglichen zu 19 Prozent im Durchschnitt).

Darüber hinaus vermitteln Weiterbildungen nicht nur Wissen, sondern zeigen Wertschätzung (87 Prozent) und geben Sicherheit (86 Prozent). Sie sind gleichermaßen wichtig für Unternehmen wie auch Berufstätige, um

im technologischen Wandel Schritt zu halten und ihn zu gestalten.

Es braucht umfassende Angebote und eine entsprechende Kommunikation

Umso mehr überrascht es, dass gerade das Weiterbildungsangebot zu aktuellen Themen wie Nachhaltigkeit und zu digitalen Technologien sehr schlecht abschneidet. Vier von zehn Arbeitnehmenden bewerten es als schlecht oder sehr schlecht (44 Prozent), weitere 16 Prozent können keine Bewertung abgeben. Je spezifischer und innovativer die Themen, desto häufiger fehlt es an entsprechenden Angeboten oder deren Kommunikation. Dabei gilt es den Mitarbeitenden ein möglichst breites Angebot zu bieten und sie in die Auswahl ihrer Weiterbildung einzubeziehen.

Strategien geben Struktur und Orientierung

Knapp jede bzw. jeder Fünfte (18 Prozent) hat keinen Einfluss auf die Wahl der Weiterbildung. Bei den 50- bis 59-Jährigen sind es sogar 26 Prozent und bei den über 60-Jährigen 37 Prozent. Hier verschenken Unternehmen deutliches Potenzial. Darüber hinaus werden Weiterbildungen in nur 49 Prozent der Fälle dokumentiert – ein Schritt, der allen Parteien im Unternehmen Verbindlichkeit, Transparenz und Sicherheit geben kann.

Idealerweise findet Weiterbildung ihren Platz im Rahmen einer systematischen Planung und Kommunikation, d. h. einer Weiterbildungsstrategie. Ob es im Unternehmen so etwas gibt, können nur 24 Prozent der Arbeitnehmenden sicher mit »Ja« und 15 Prozent sicher mit »Nein« beantworten. Weitere 58 Prozent äußern hier nur eine Vermutung. Selbst in der Gruppe der Arbeitnehmenden im Personalwesen liegt der Anteil hier bei 50 Prozent. So sollte es nicht sein. Ist keine Strategie im Einsatz, so kann das Wissen darum ihr Anstoß sein. Gibt es bereits eine Strategie, sollte sie in den Köpfen aller Mitarbeitenden verankert sein.

Digitale Kompetenzen und direkter Austausch

Attraktive Weiterbildungsangebote sollten in diesen Tagen vor allem digitale Kompetenzen sowie die Vermittlung von Soft Skills berücksichtigen. Dies ist je acht von zehn Berufstätigen wichtig.

Gelernt wird gemeinsam im Austausch vor Ort, 53 Prozent präferieren Präsenz- vor Online-Formaten, mit externen Trainerinnen und Trainern (70 Prozent) und mit Leistungsnachweis (57 Prozent). Sicher trifft man sich in fünf Jahren zum Lernen auch im Metaversum – ein realistisches Szenario für 49 Prozent der Berufstätigen, sofern es den Arbeitgebern bis dahin gelungen ist, die entsprechenden Voraussetzungen zur Nutzung dieser Technologien auszubauen.

6 Anhang

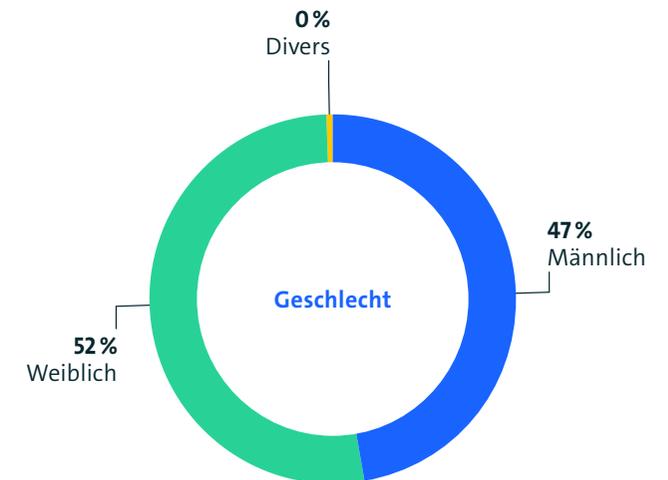
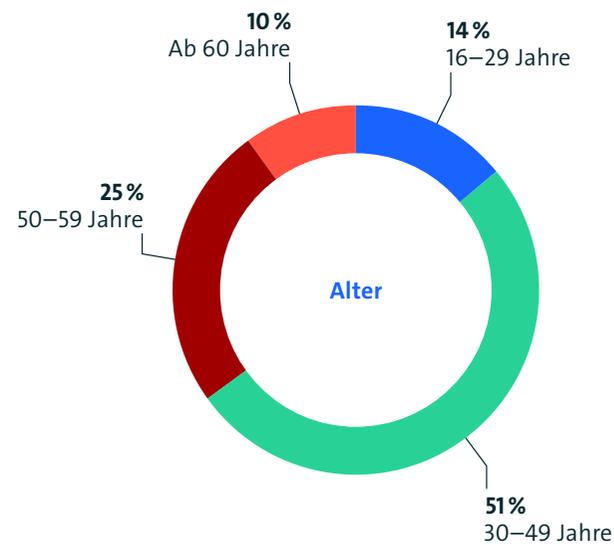
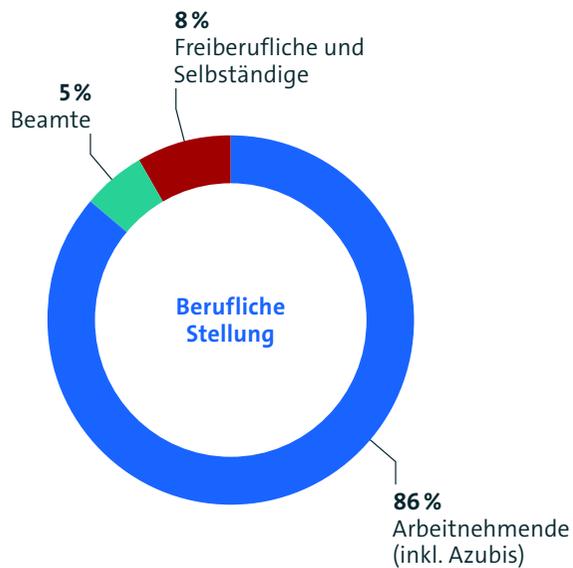
Studienhintergrund

Zusammensetzung der Stichprobe

Befragt wurden 1.137 Personen in Positionen mit und ohne Personalverantwortung, die in verschiedenen Unternehmensbereichen und Branchen tätig sind. Um eine möglichst breite Stichprobe zu erhalten, wurden sowohl Kontakte der Auftraggeber als auch Kontakte im Online-Panel befragt.

Zusammensetzung der Stichprobe

Methodik	Online-Erhebung
Grundgesamtheit	Berufstätige in Deutschland ab 16 Jahren
Stichprobengröße	n=1.137
Befragungszeitraum	25.05.2023 bis 10.07.2023



Ihre Ansprechpersonen



Michel Achenbach
Stellvertretender Leiter
Bitkom Akademie
m.achenbach@bitkom-service.de
T +49 30 27576-541



Sabrina Wagner
Programm Managerin
Bitkom Akademie
s.wagner@bitkom-service.de
T +49 30 27576-268



Bettina Lange
Senior Research Consultant
Bitkom Research
b.lange@bitkom-research.de
+49 30 27576-547



Katherina Bravo
Consultant
HRpepper Management Consultants
katherina.bravo@hrpepper.de
T +49 151 140 268 65

Herausgeber

Bitkom Akademie
Bitkom Servicegesellschaft mbH
Albrechtstraße 10
10117 Berlin

HRpepper Management Consultants
HRpepper GmbH & Co. KGaA
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

Autoren

Michel Achenbach | Stellvertreter Leiter
Bitkom Akademie
m.achenbach@bitkom-service.de

Sabrina Wagner | Programm Managerin
Bitkom Akademie
s.wagner@bitkom-service.de

Bettina Lange | Senior Research Consultant
Bitkom Research
b.lange@bitkom-research.de

Katherina Bravo | Consultant
HRpepper Management Consultants
katherina.bravo@hrpepper.de

Erscheinungsdatum

26. September 2023

Gestaltung

Daniel Vandré

Bildnachweis

Titelbild © Jacob Lund Photography

Copyright

Bitkom Servicegesellschaft mbH,
HRpepper GmbH & Co. KGaA, 2023

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung der Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants 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 der Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants.

Die Bitkom Akademie ist der erste Ansprechpartner für die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in einer sich digitalisierenden Arbeitswelt. Mit jährlich über 350 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