



Weiterbildung 2024: Alles nur KI?

Studie der Bitkom Akademie und
HRpepper



Dr. Matthias Meifert
Managing Partner HRpepper



Anja Olsok
Geschäftsführerin Bitkom
Servicegesellschaft mbH

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Weiterbildungsstudie 2023 hat gezeigt, dass es nahezu allen Beschäftigten wichtig ist, Digitale Kompetenzen durch Weiterbildungen auszubauen. Zwei von drei Berufstätigen gaben an, dass KI-Tools wie ChatGPT in fünf Jahren zentraler Bestandteil von Lehrplänen und Aus- und Weiterbildungen sein werden.

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Monaten weiter stark verändert: Die Nachfrage nach Angeboten und Beratung rund um Künstliche Intelligenz ist deutlich gestiegen und setzt sich auch in diesem Jahr in rasender Geschwindigkeit fort.

Digitale Lernformate prägen schon seit einigen Jahren die Lern- und Weiterbildungsangebote in vielen Unternehmen. Wir lernen online mit und ohne Interaktion, spielerisch, in kurzen Einheiten oder Blöcken.

Jedoch hat kaum eine Technologie so viel Potenzial, das Corporate Learning grundlegend zu verändern, wie Künstliche Intelligenz.

Anlass genug, dieser Technologie im Rahmen unserer fünften Weiterbildungsstudie besondere Aufmerksamkeit zu widmen und zu beleuchten, welche Rolle Künstliche Intelligenz als Thema und Format aus Sicht der Berufstätigen in Deutschland spielt. Neben den entsprechenden Spotlights beleuchten wir auch in diesem Jahr wieder grundlegende Fragen rund um das Lernen in der Organisation und die berufliche Weiterbildung in Deutschland.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns auf den Austausch.

Anja Olsok und Dr. Matthias Meifert

Inhalt

1

Relevanz und Themen

Berufliche Weiterentwicklung

Top-Weiterbildungsthemen

3

Lernkultur

Lerneinstellung und Lernstrukturen

Rolle von Führungskraft und Team

2

Weiterbildungsformate

(Digitale) Lernformate

Lernen mit KI

4

Anhang

Erhebungsdesign

Kontakt

Impressum

Einblicke



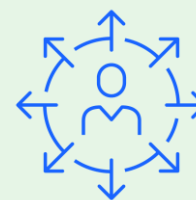
86%

gelingt es gut, Gelerntes aus Weiterbildungen im Arbeitsalltag anzuwenden.



87%

ist es wichtig, dass im Arbeitsalltag Zeit für Weiterbildung bleibt.



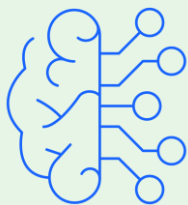
62%

fühlen sich ausreichend über das Weiterbildungsangebot ihres Arbeitgebers informiert.



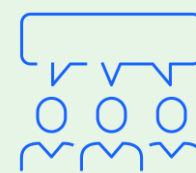
74%

sind Weiterbildungen zu digitalen Technologien wichtig für die berufliche Entwicklung.



64%

haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten.



88%

ist es wichtig im Arbeitsalltag im Austausch mit anderen zu lernen.



45%

meinen, KI wird im Arbeitsalltag eher schnell an Bedeutung gewinnen.



60%

glauben, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird.



20%

würden bei der Wahl der Weiterbildung eher der KI als der Führungskraft vertrauen.

01

Relevanz und Themen

Auf einen Blick

Weiterbildung und Lernen sind wichtige Bausteine, wenn es um die berufliche Weiterentwicklung und die tägliche Arbeit geht. Der Mehrheit der Berufstätigen gelingt es in der Regel gut, das Gelernte aus einer Weiterbildung im Arbeitsalltag anzuwenden.

Für das berufliche Weiterkommen braucht es Wissen und Fähigkeiten in vielen Bereichen. Digitalthemen haben ihren Platz neben Soft Skills, Projektmanagementkenntnissen und anderen Themen gefunden. Digitale Technologien gewinnen als Thema im Vergleich zum Vorjahr noch mehr an Relevanz. Immerhin die Hälfte der Arbeitnehmenden nimmt wahr, dass auch ihr Arbeitgeber Weiterbildungen zu digitalen Themen begrüßt.

Mit Blick auf die Künstliche Intelligenz nutzen Berufstätige, vor allem Führungskräfte, die geringen Hürden, probieren aus und beschreiben ihre

Nutzungserfahrung als durchaus positiv. Wie groß ist also der Bedarf an KI-Weiterbildungen? Sehr groß! Wer nicht bereits eine KI-Weiterbildung gemacht oder geplant hat, hat in jedem Fall Interesse daran. Für lediglich ein Viertel ist KI aktuell kein Thema.

Dabei steht die praktische Anwendung im Vordergrund: Berufstätige wollen KI selbst anwenden. Und hier gibt es natürlich noch viel zu lernen und zu verstehen: Wie funktioniert KI, was unterscheidet einen guten von einem weniger guten Prompt, wie gehe ich mit Ergebnissen um, wie bewerte ich diese?

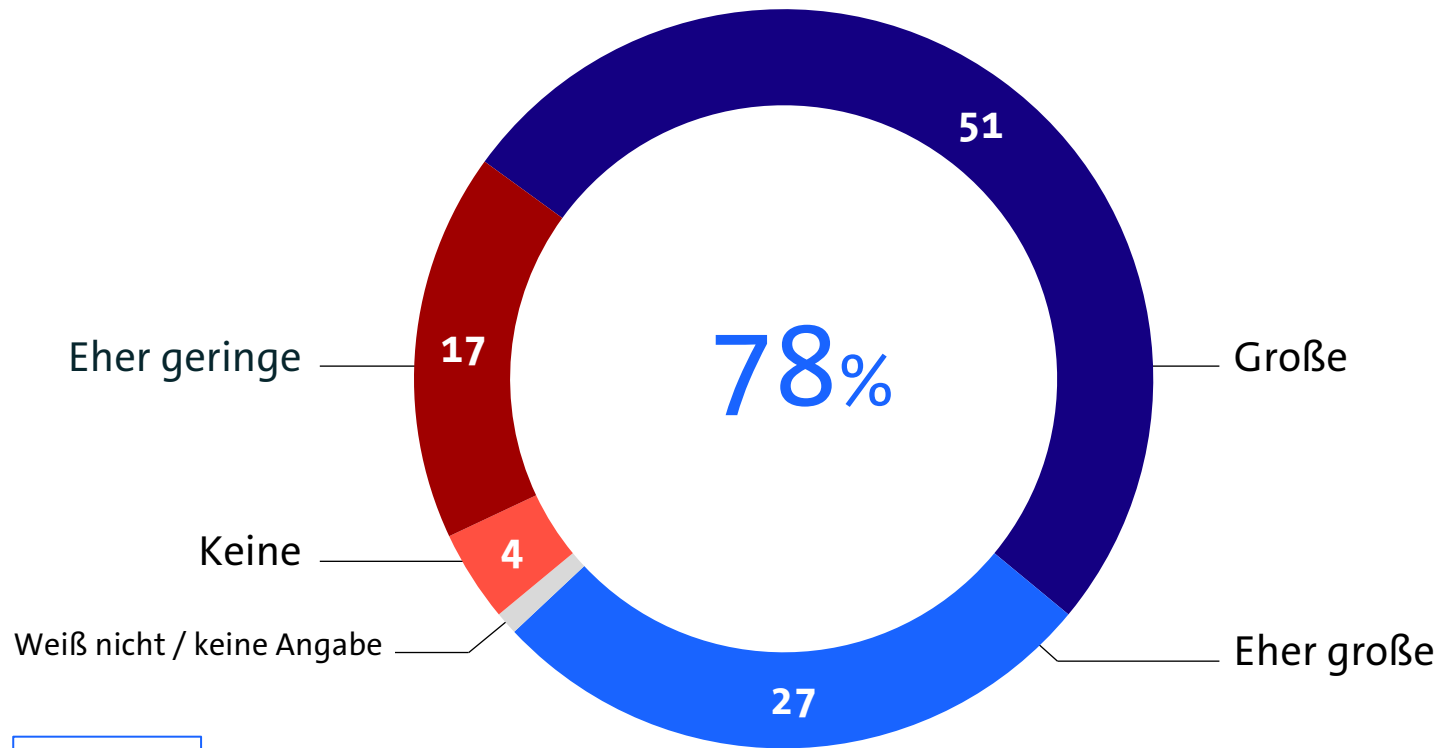
Auch dort, wo KI heute noch kein Thema ist, wird es kurz- oder mittelfristig an Bedeutung gewinnen. Davon gehen etwa drei Viertel der Berufstätigen aus.

6 von 10

nehmen 2024 an einer Weiterbildung teil. Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung bleibt weiterhin hoch.

Weiterbildungen sind auf kurze und lange Sicht relevant

Welche Bedeutung hat das Thema Weiterbildung für Sie persönlich in Bezug auf Ihre berufliche Weiterentwicklung?



in Prozent

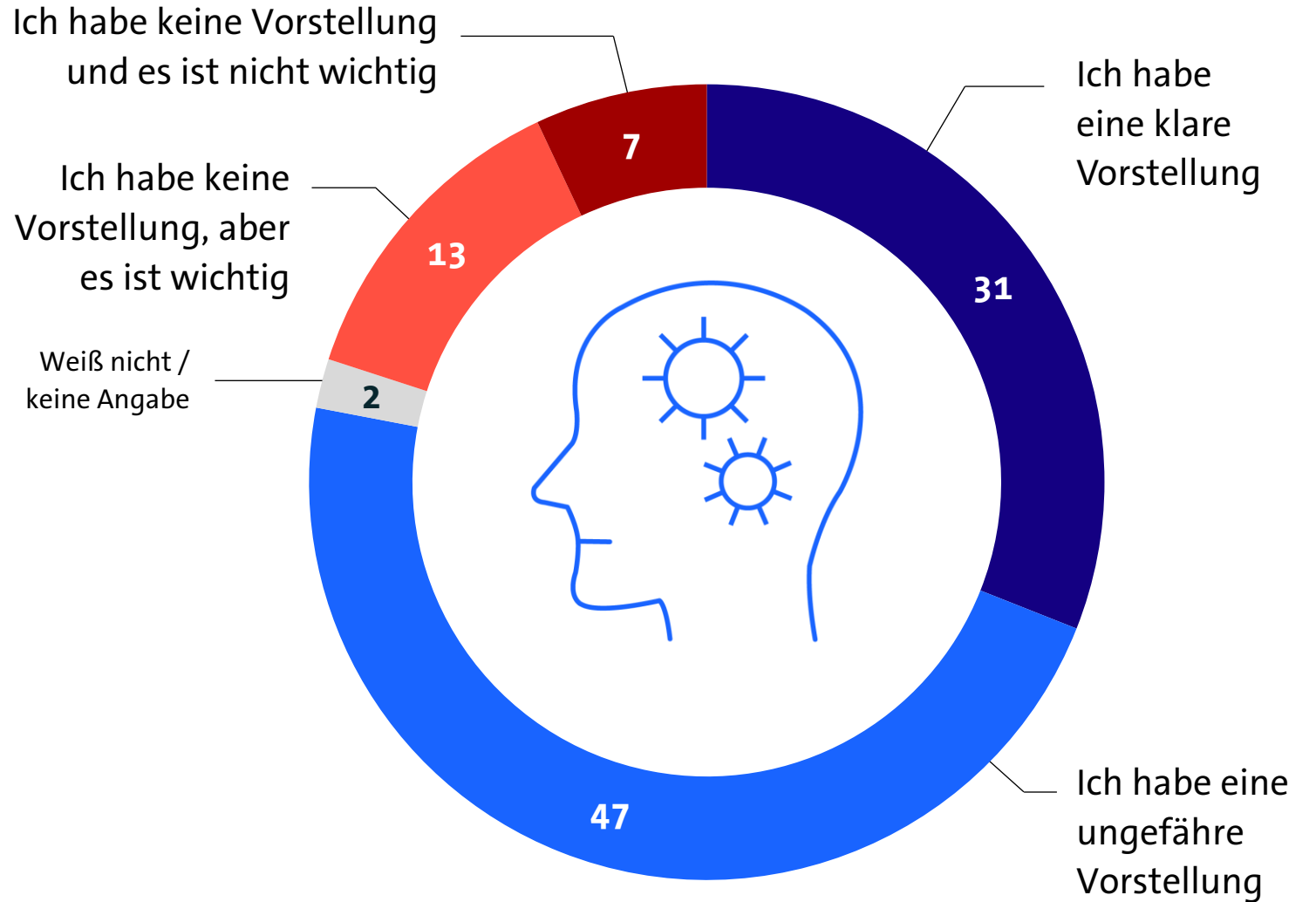
86%

der Berufstätigen gelingt es in der Regel gut, das Gelernte aus einer Weiterbildung im Arbeitsalltag anzuwenden.

Berufliche Weiterentwicklung: Jeder fünfte hat keine Vorstellung

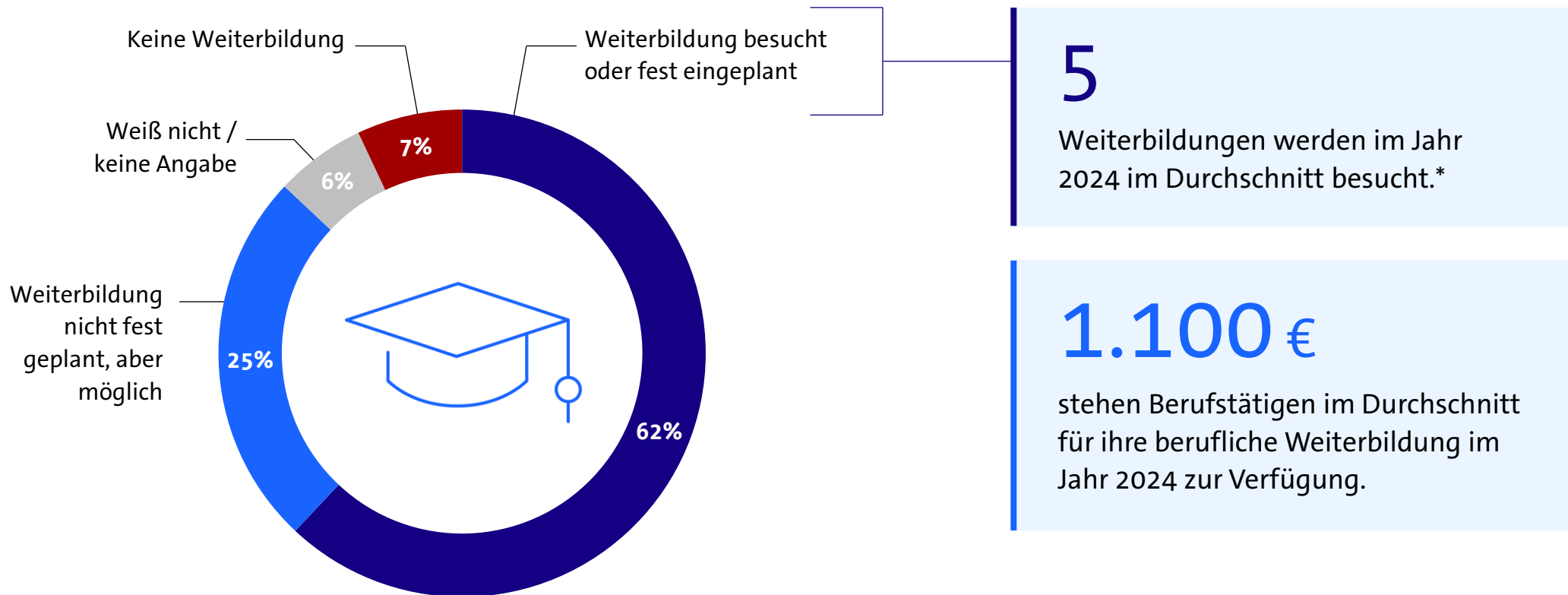
Wenn Sie an Ihre berufliche Weiterentwicklung in den kommenden fünf Jahren denken, welche Aussage trifft eher auf Sie zu?

in Prozent



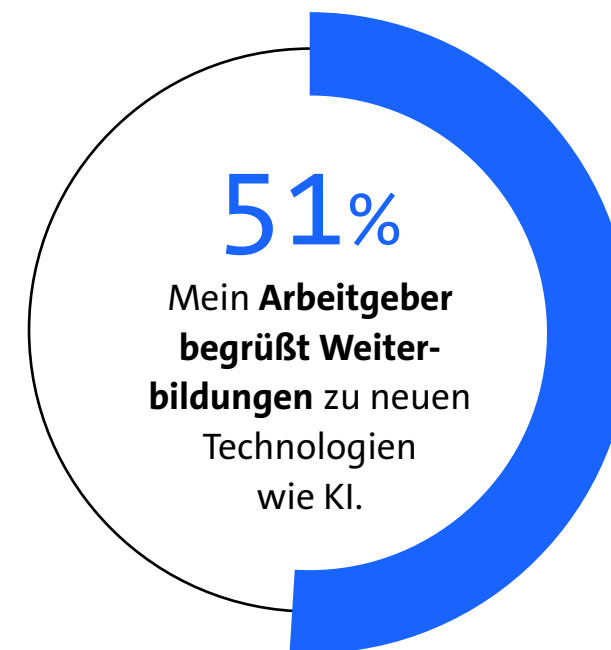
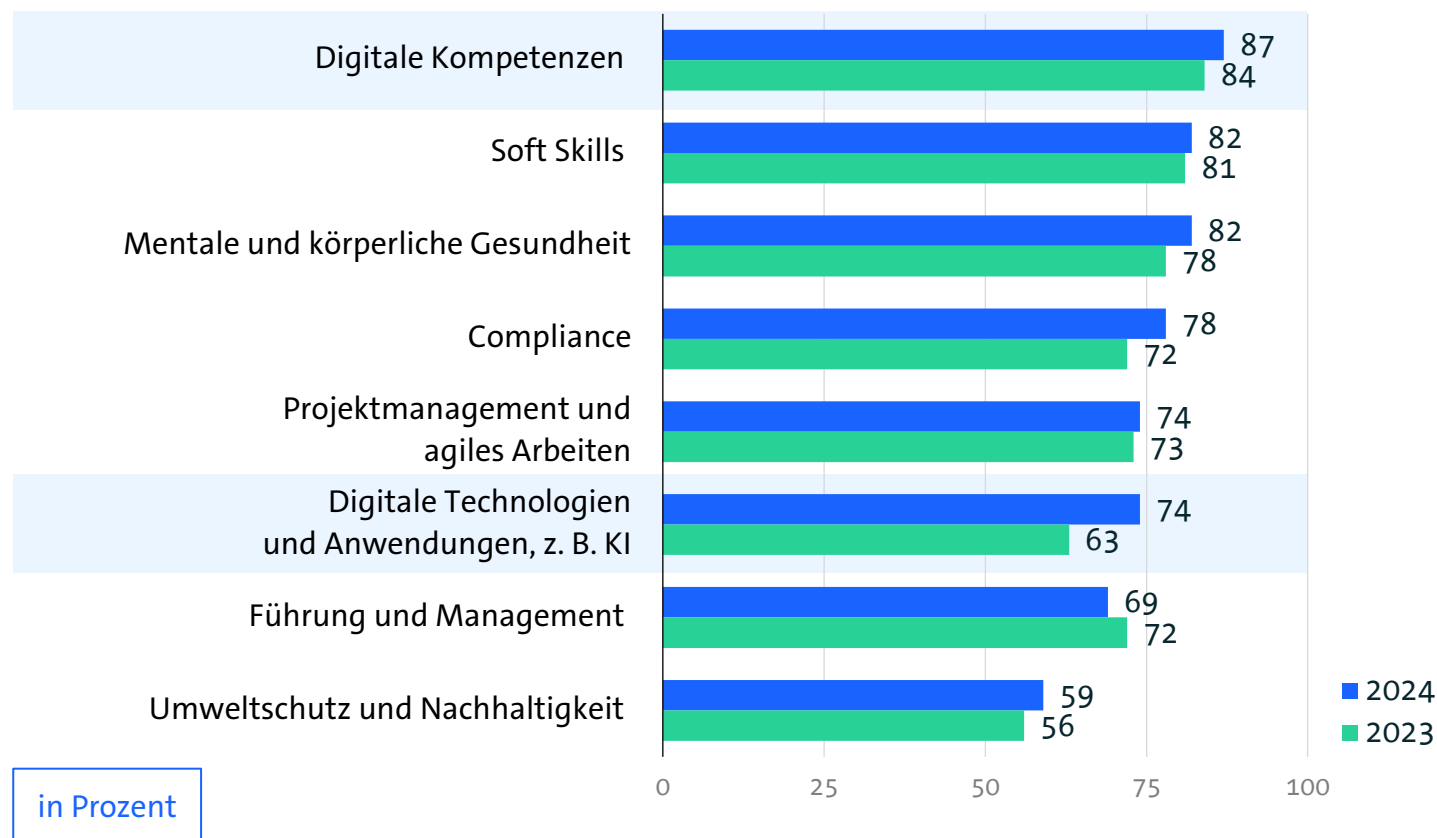
Fast zwei Drittel nehmen an Weiterbildungen teil

An wie vielen Weiterbildungen werden Sie 2024 (voraussichtlich) teilnehmen und welches Budget steht Ihnen für Ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung?



Digitalthemen sind Berufstätigen wichtig

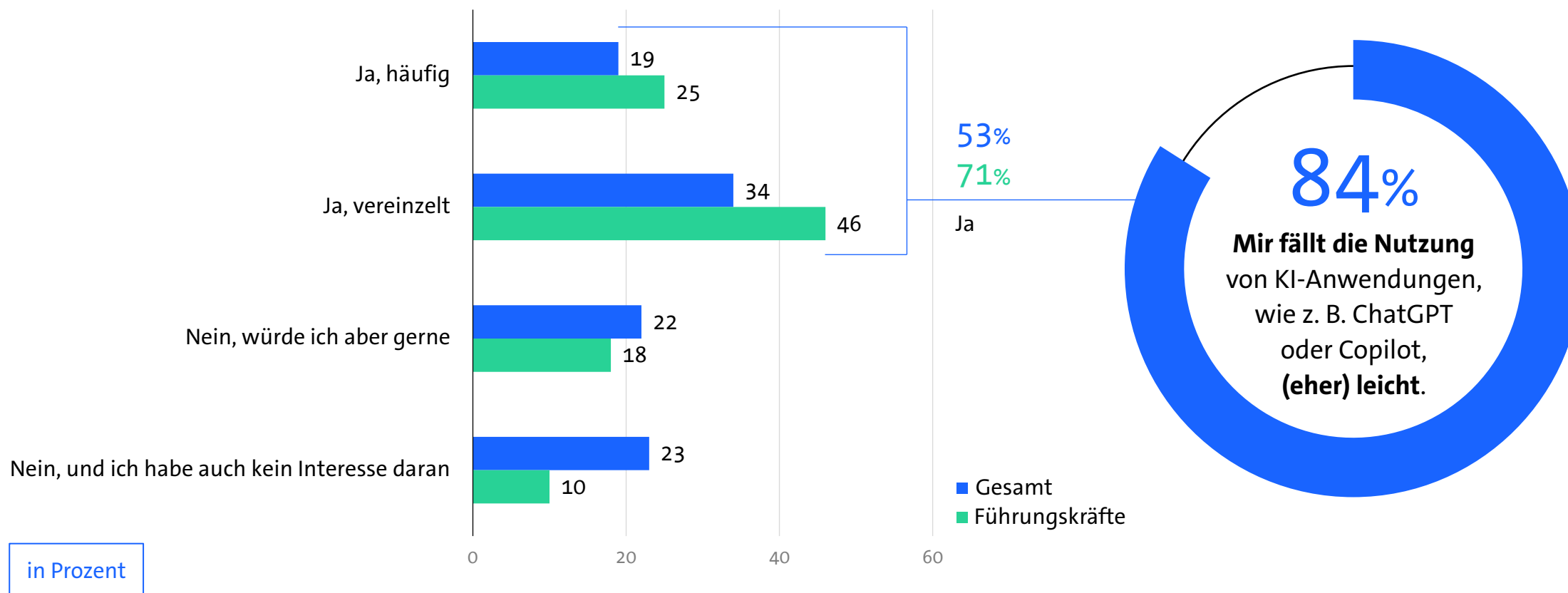
Welche der folgenden Themen sind für Ihre berufliche Weiterentwicklung wichtig?



Basis links: Alle Befragten (n=1.070) | Basis rechts: Arbeitnehmende (n=955) | links: Prozentwerte für »Äußerst wichtig«, »Sehr wichtig« und »Wichtig« | rechts: Prozentwerte für »Trifft voll und ganz zu« und »Trifft eher zu« | Quelle: Bitkom Research 2024

Ist KI wirklich (k)ein Thema?

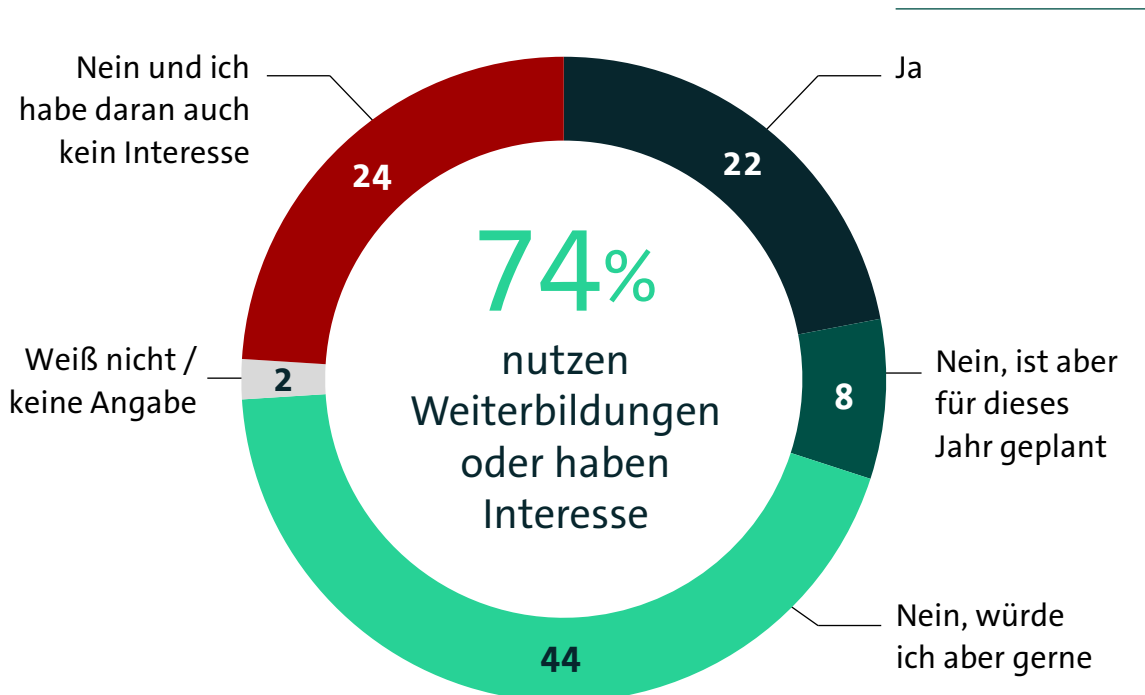
Haben Sie bereits KI-Anwendungen, wie z. B. ChatGPT oder Copilot, im Arbeitsalltag genutzt?



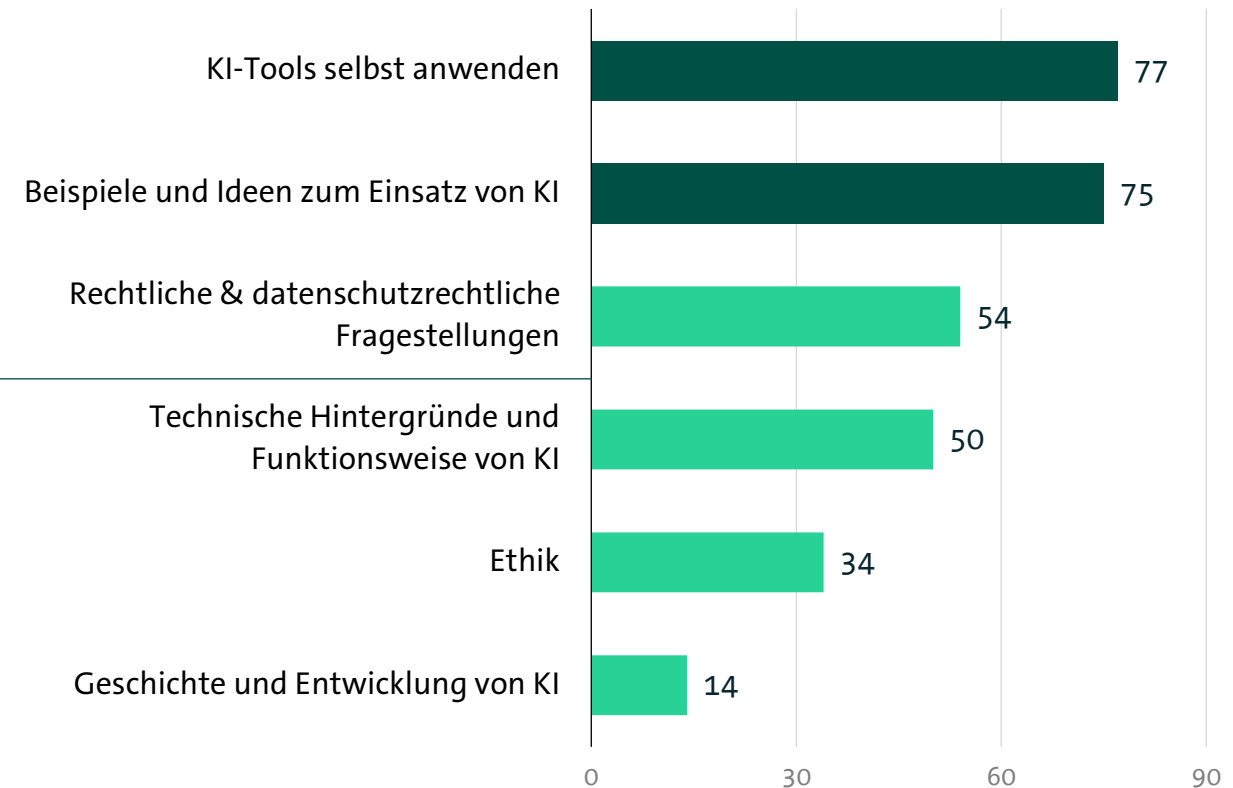
Basis: Alle Befragten (n=1.070) | Basis Führungskräfte: Geschäftsführung und Mittleres Management (n=158) | Nicht dargestellt: »Weiß nicht / keine Angabe« |
Quelle: Bitkom Research 2024

Berufstätige wollen KI anwenden

Haben Sie bereits eine Weiterbildung zu KI gemacht?



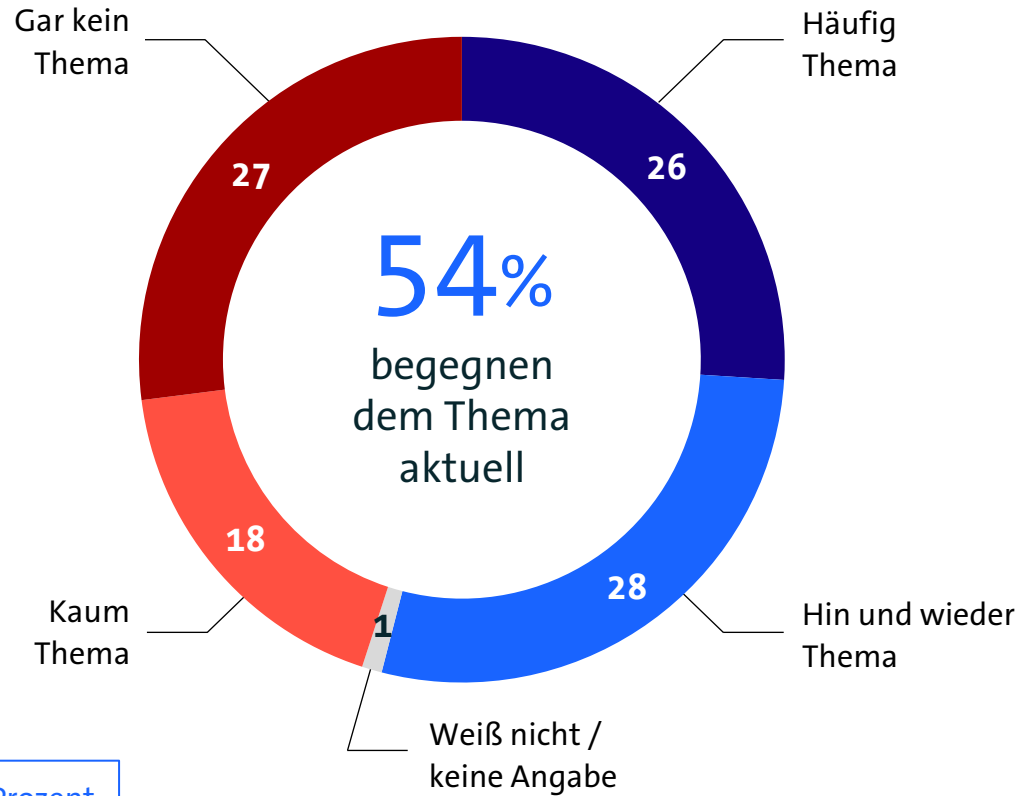
Welche der folgenden Punkte interessieren Sie am meisten beim Thema KI?



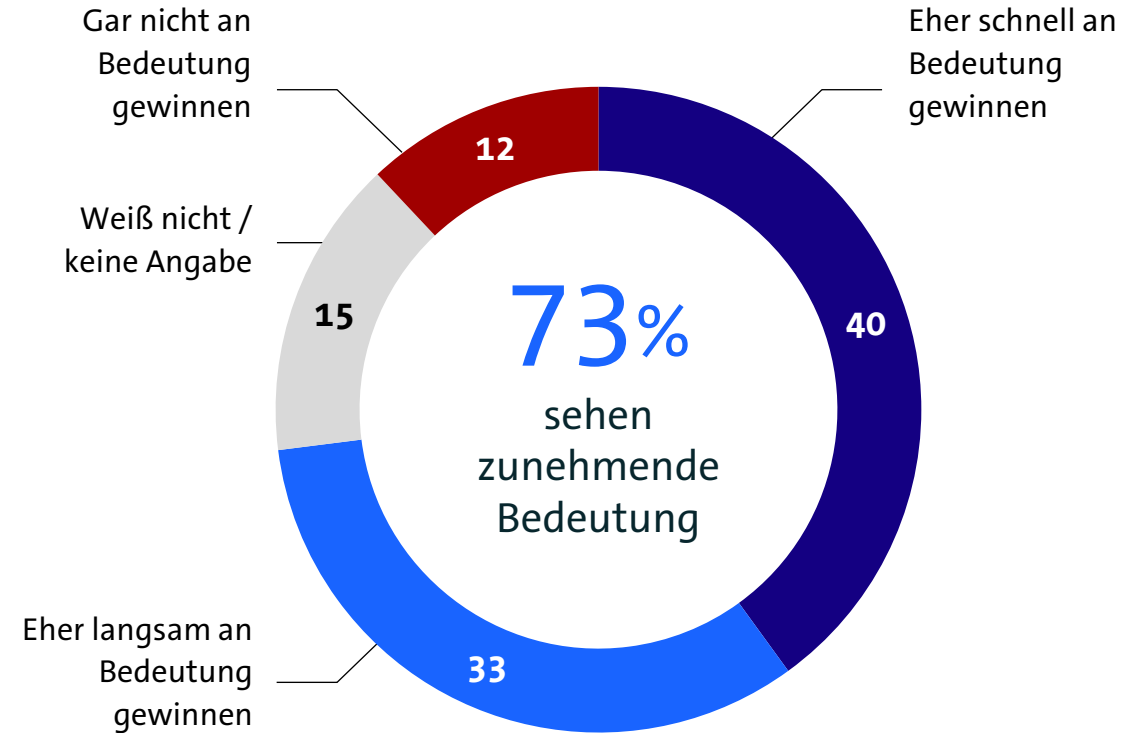
in Prozent

KI ist da und wird bleiben

KI ist in meinem Arbeitsalltag ...



KI wird in meinem Arbeitsalltag ...



in Prozent

02

Weiterbildungsformate

Auf einen Blick

Losgelöst von den Themen bevorzugen Berufstätige in diesem wie schon im letzten Jahr individualisierte Weiterbildungsformate. Auch Leistungsnachweise sind weiterhin gern gesehen. Dahingegen gibt es keine klare bzw. grundlegende Präferenz, wenn es um die Durchführungsform online oder offline geht.

Wichtig ist, dass Zeit zum Lernen bleibt. Etwa der Hälfte fällt das Lernen leichter mit vorgegebenen Terminen. Synchroner Lernformate erfahren demnach auch einen etwas höheren Zuspruch als asynchrone Formate. Sie ermöglichen den Berufstätigen Zeit und Raum zum Lernen und Austausch.

Dabei müssen Weiterbildungen keine Zusatzbelastung im Arbeitsalltag sein, wie sie vor allem von Jüngeren empfunden werden. Neue Lernformate, insbesondere Trainings, die auf Künstlicher Intelligenz aufbauen, können das Lernen

in den Arbeitsalltag integrieren und Inhalte unmittelbar erlebbar machen. Lernspiele und Videos können neue Themen und neues Wissen mit Spaß vermitteln. Drei Viertel der Befragten fällt das Lernen so leichter.

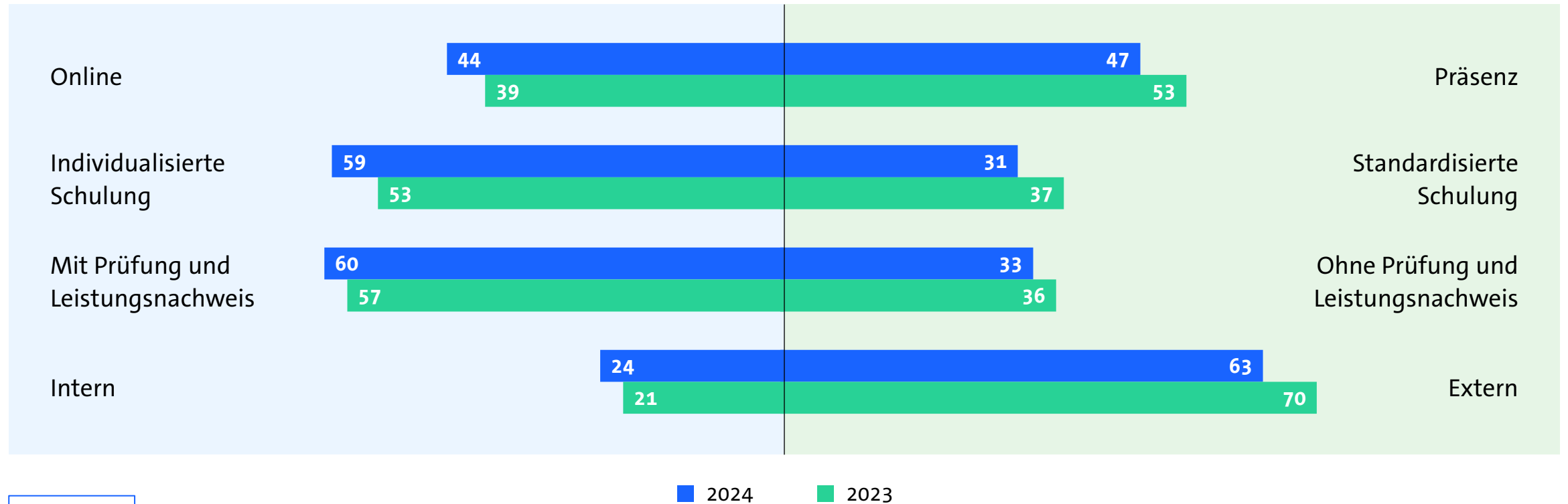
Synchrone Lernformate werden gegenüber asynchronen Lernformaten bevorzugt. Bewährte Lernformate werden weiterhin erfolgreich Wissen und Fähigkeiten vermitteln.

36%

nutzen Künstliche Intelligenz für neue Themen und Aufgaben.

Zugeschnitten mit Nachweis

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

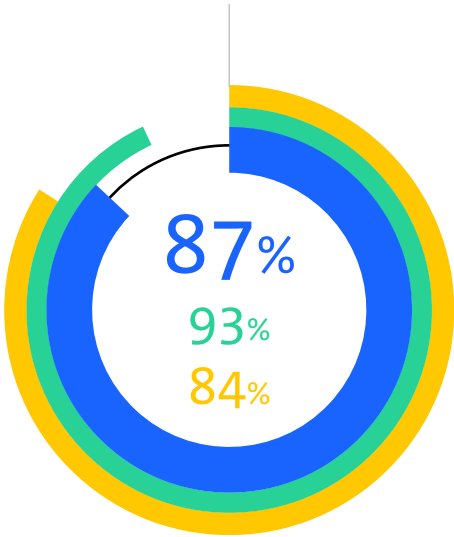


in Prozent

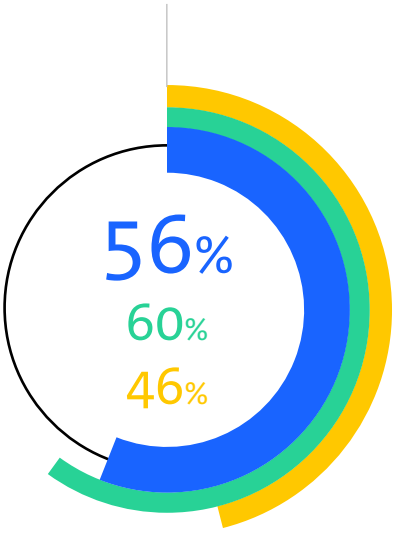
Es braucht Raum und Zeit zum Lernen

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

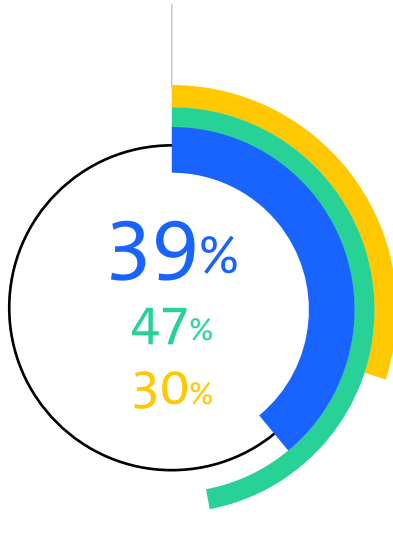
Mir ist es wichtig, dass im Arbeitsalltag **Zeit für Weiterbildung** bleibt.



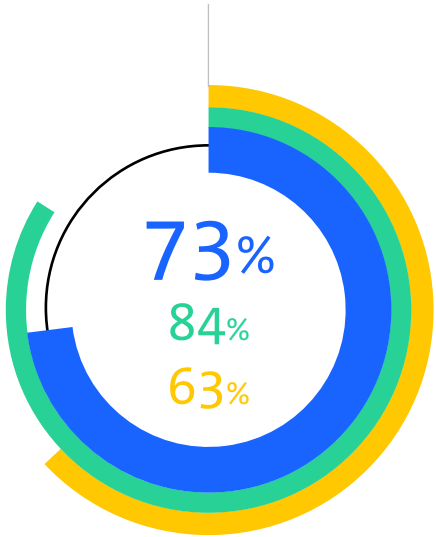
Ohne **vorgegebene Termine** fällt es mir schwer, mich im Arbeitsalltag weiterzubilden.



Weiterbildungen sind für mich eine **Zusatzbelastung** im Arbeitsalltag.

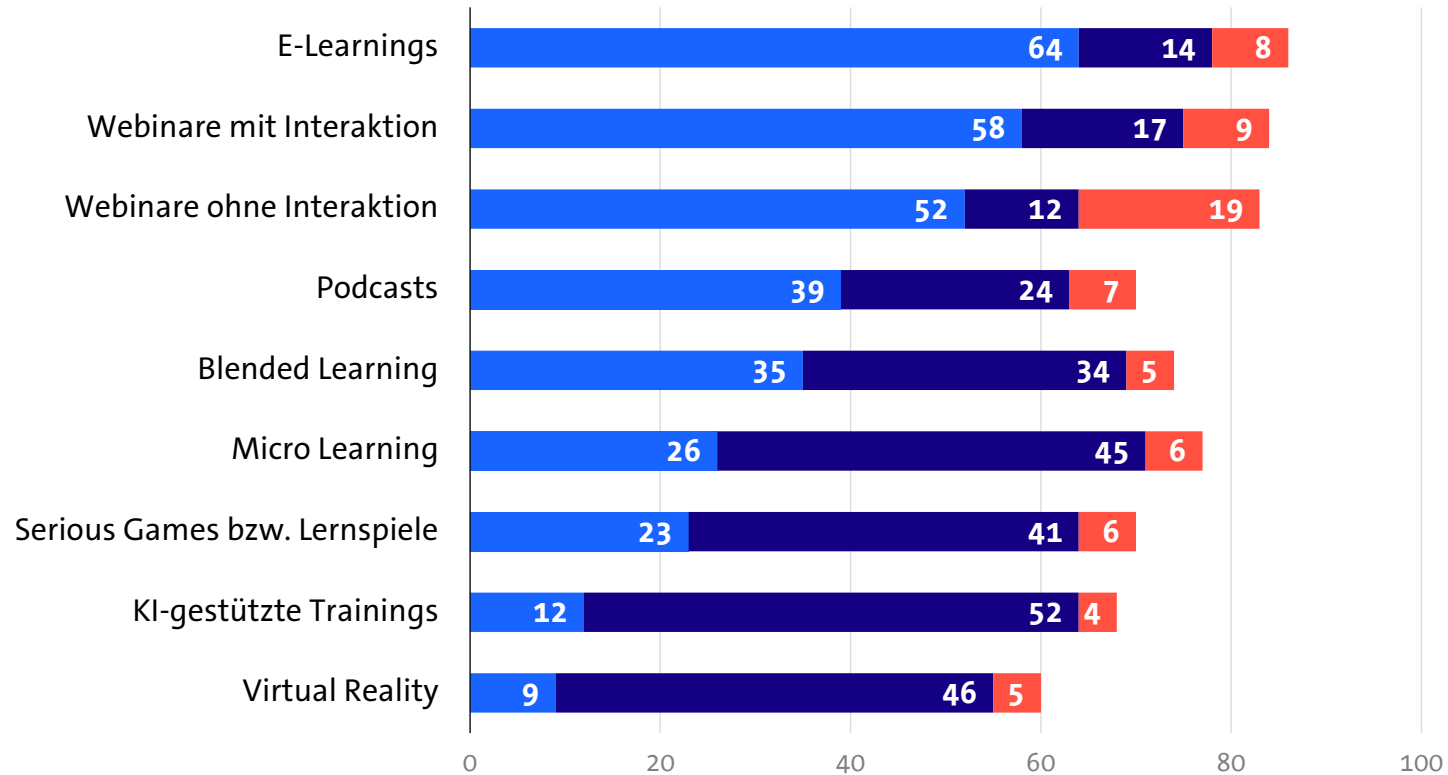


Lernen mit **neuen Lernformaten** wie Videos und Spielen fällt mir leicht.



■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 60+ Jahre

Neue digitale Formate und Interaktion



in Prozent

■ Habe ich schon genutzt, würde ich wieder nutzen

■ Habe ich nicht genutzt, würde ich gerne nutzen

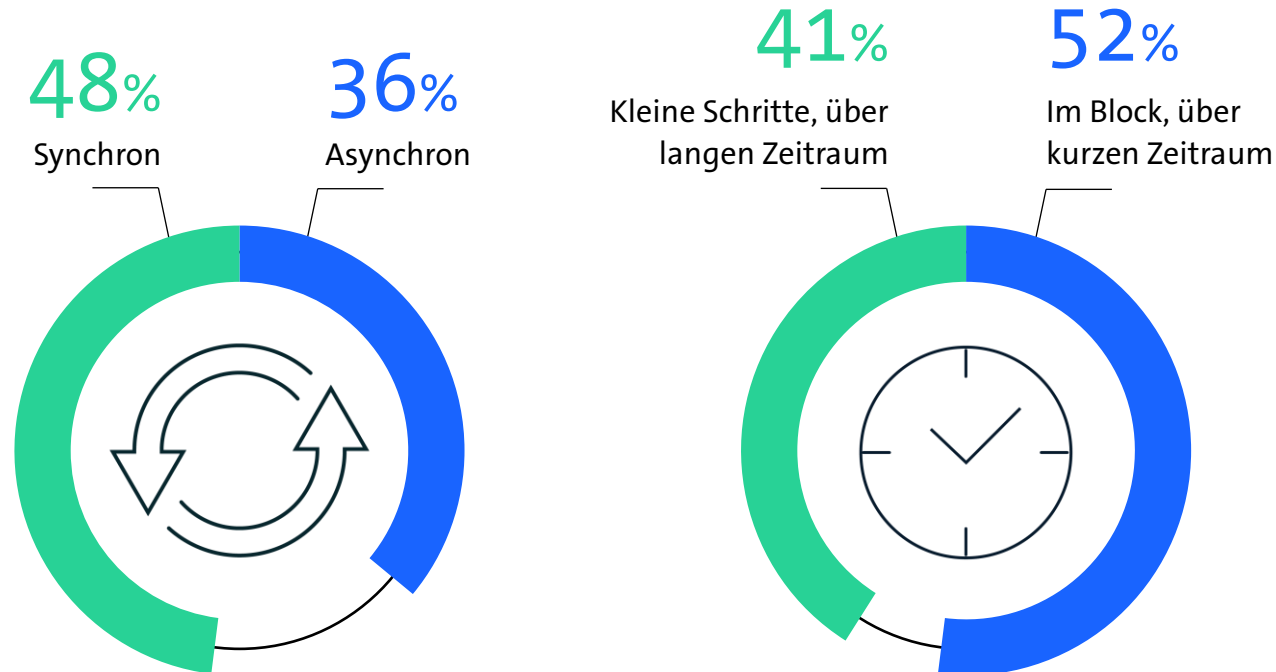
■ Habe ich schon genutzt, würde ich **nicht** wieder nutzen

Dr. Katherina Peet,
Beraterin bei HRpepper

»Digitale Lernformate sind längst mehr als ein nützliches Extra – sie sind essenziell, um Lernen flexibel und bedarfsgerecht zu gestalten. Sie ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Lernzeiten individuell in den Arbeitsalltag zu integrieren und Inhalte nach ihrem eigenen Tempo zu vertiefen. Oft zeigt sich: Die smarte Kombination von digitalen und klassischen Methoden ist der Schlüssel zu nachhaltigem Lernerfolg.«

Neue Wege bringen Veränderung

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

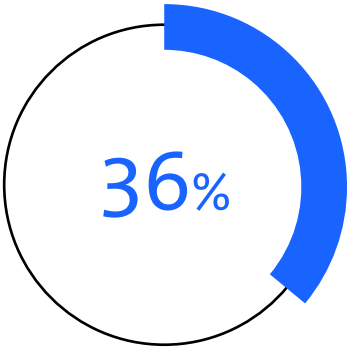


Michel Achenbach,
Leiter Bitkom Akademie

»Individuelle Lernreisen, die auf Unternehmensbedarfe zugeschnitten werden, bieten flexible Möglichkeiten der Ausgestaltung und werden immer beliebter. Der Mix aus synchronen und asynchronen Lerneinheiten sowie Länge und Umfang der Formate werden dabei immer häufiger an die Lernkultur in Unternehmen angepasst. Das führt zu größeren Lernerfolgen.«

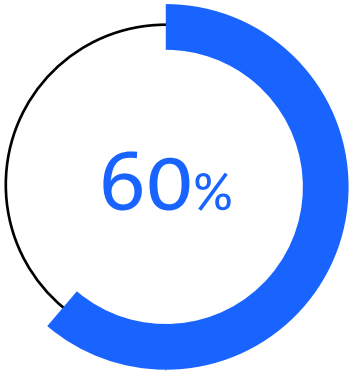
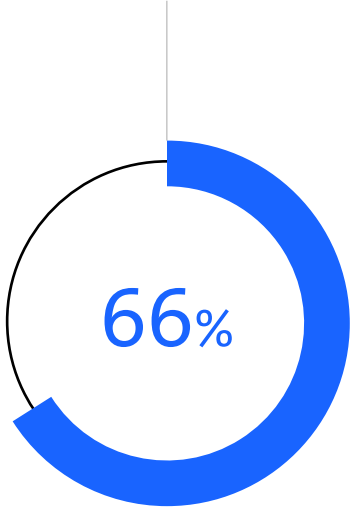
KI bereichert, Bewährtes bleibt

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?



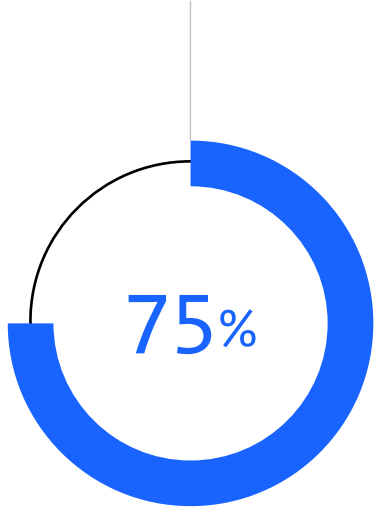
Ich habe KI bereits genutzt, um etwas **über ein neues Thema** für eine neue Aufgabe zu **lernen**.

In 5 Jahren werden **KI-basierte Trainings** Standard sein.



KI wird **bewährte Lernformate** wie Webinare nicht **ersetzen**.

Ich würde es vorziehen mit einem **realen Trainer anstelle eines KI-basierten Trainings** zu lernen.



03

Lernkultur

Auf einen Blick

In ihrer Lernkultur unterscheiden sich Arbeitgeber zum Teil deutlich. Mit lediglich 40 Prozent der Arbeitnehmenden werden regelmäßig Entwicklungsgespräche geführt, in denen der individuelle Weiterbildungsbedarf besprochen wird.

Immerhin sechs von zehn fühlen sich ausreichend über das Weiterbildungsangebot ihres Arbeitgebers informiert, wenngleich es nur von einem Drittel der Arbeitnehmenden als umfangreich empfunden wird.

Einer erkennbaren Weiterbildungsstrategie begegnet jede bzw. jeder zweite Arbeitnehmende. Dabei bietet ein strategisches und strukturiertes Vorgehen im Kontext einer starken Lernkultur jedem Unternehmen die Möglichkeit sich zukunftsorientiert aufzustellen, Fachkräfte anzuziehen, weiterzuentwickeln und zu binden.

Nach dem 70:20:10-Modell findet Lernen zu 90 Prozent der Lernzeit in informalen Lernsettings statt.

Dies bestätigen auch die vorliegenden Ergebnisse. Berufstätige, egal in welchem Alter, schätzen das Lernen im Austausch, zum Beispiel mit Kolleginnen und Kollegen. Besonders junge Beschäftigte lassen sich von Teamkolleginnen und Teamkollegen zum Lernen anspornen und beim Einsatz neuer Technologien inspirieren. Des Weiteren suchen jüngere Beschäftigte eher Unterstützung im Lernen bei der Führungskraft, auch durch ihr Vorbild. Insgesamt relevanter scheint jedoch auch für sie das Lernen im Team zu sein.

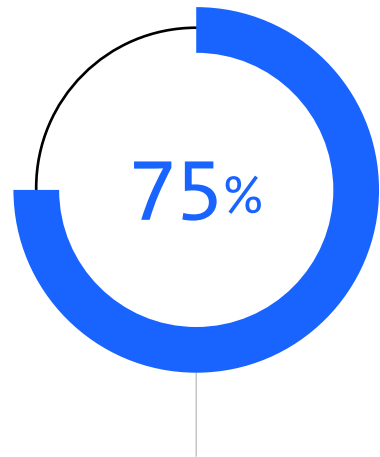
Künstliche Intelligenz erfährt im Kontext der Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung und der Information über Angebote durchaus relevanten Zuspruch. Bei der Wahl der richtigen Weiterbildung würde immerhin jede bzw. jeder Fünfte eher der KI anstelle der Führungskraft vertrauen.

4 von 10

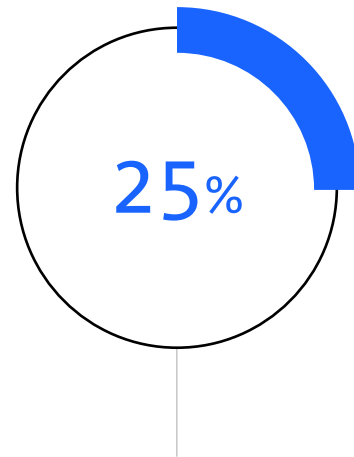
würden sich von einer Künstlichen Intelligenz zur beruflichen Weiterentwicklung beraten lassen.

Die Motivation ist da, es scheitert am großen Überblick

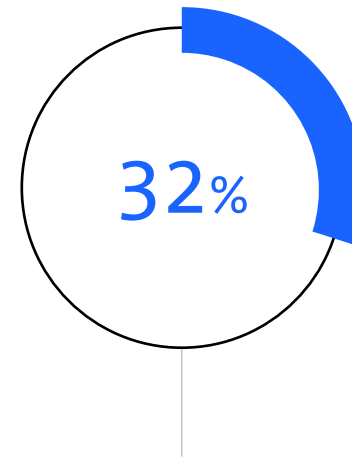
Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?



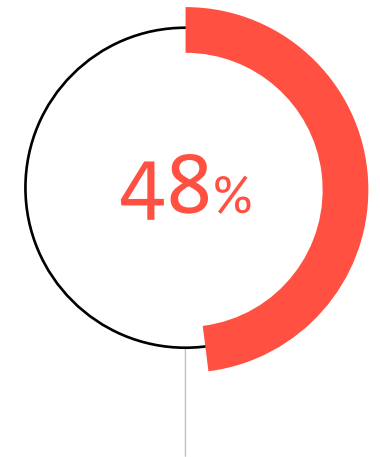
Ich nehme mir Zeit, um mich **selbstständig weiterzubilden**, z. B. über Trends bzw. neue Entwicklungen in meinem Tätigkeitsfeld.



Ich nehme an Weiterbildung nur dann teil, wenn es von mir **gefordert** wird.



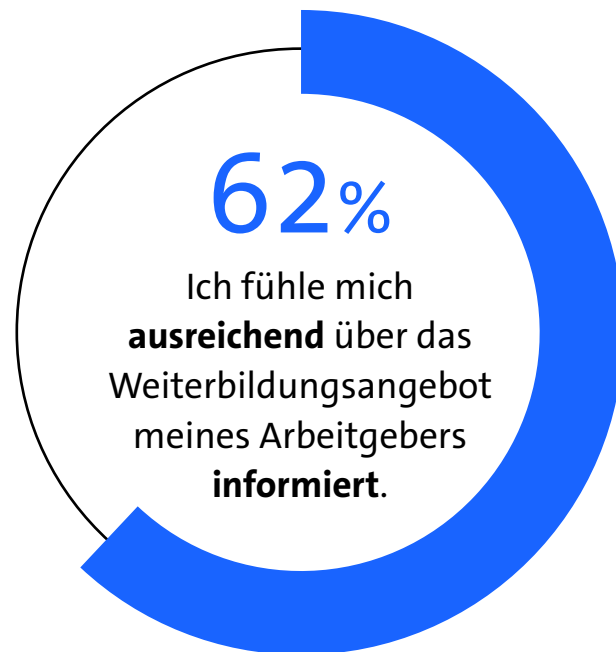
Bei meinem Arbeitgeber ist es **nicht gern gesehen**, dass Weiterbildungen gemacht werden, wenn viel zu tun ist.*



Es fällt mir schwer, passende Weiterbildungen zu finden, weil das **Angebot zu unübersichtlich** ist.

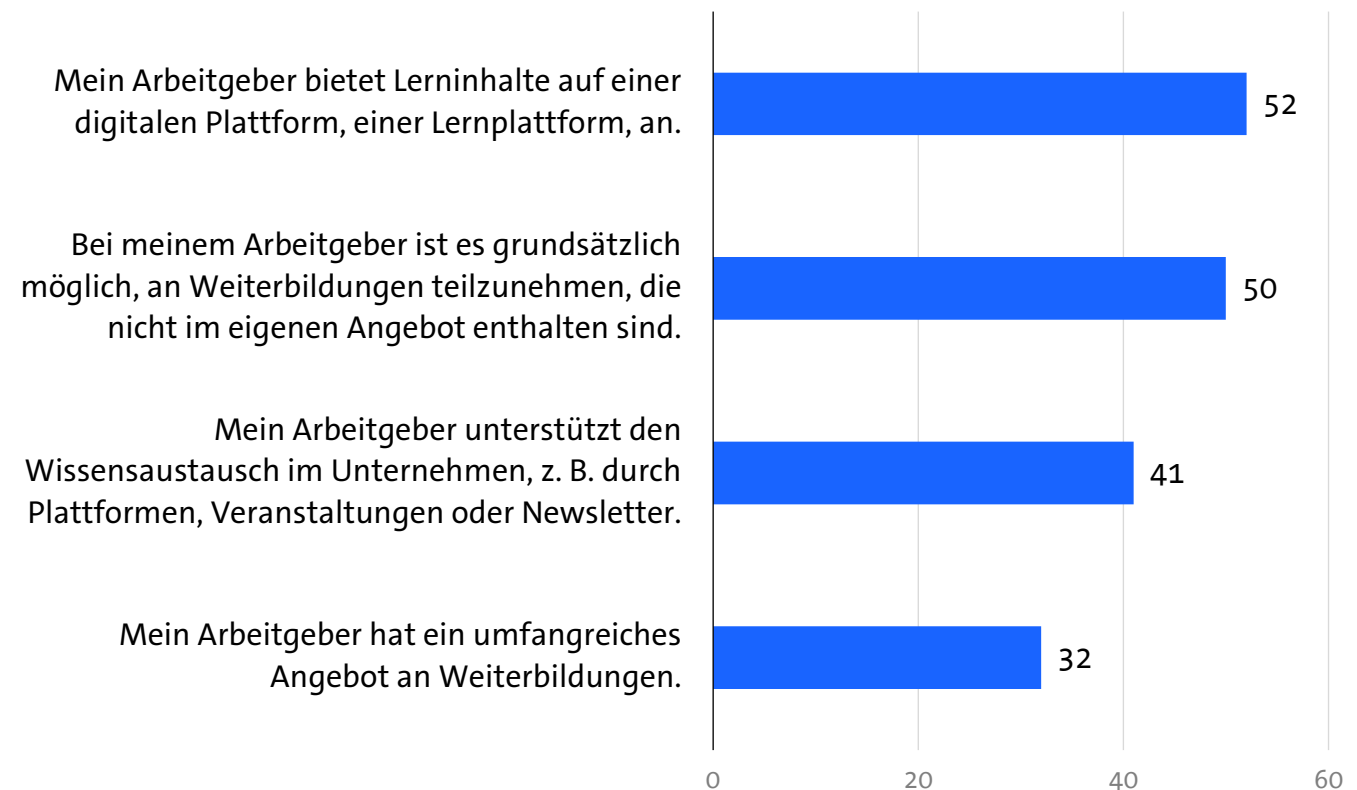
Arbeitgebern gelingt es, zu informieren

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?



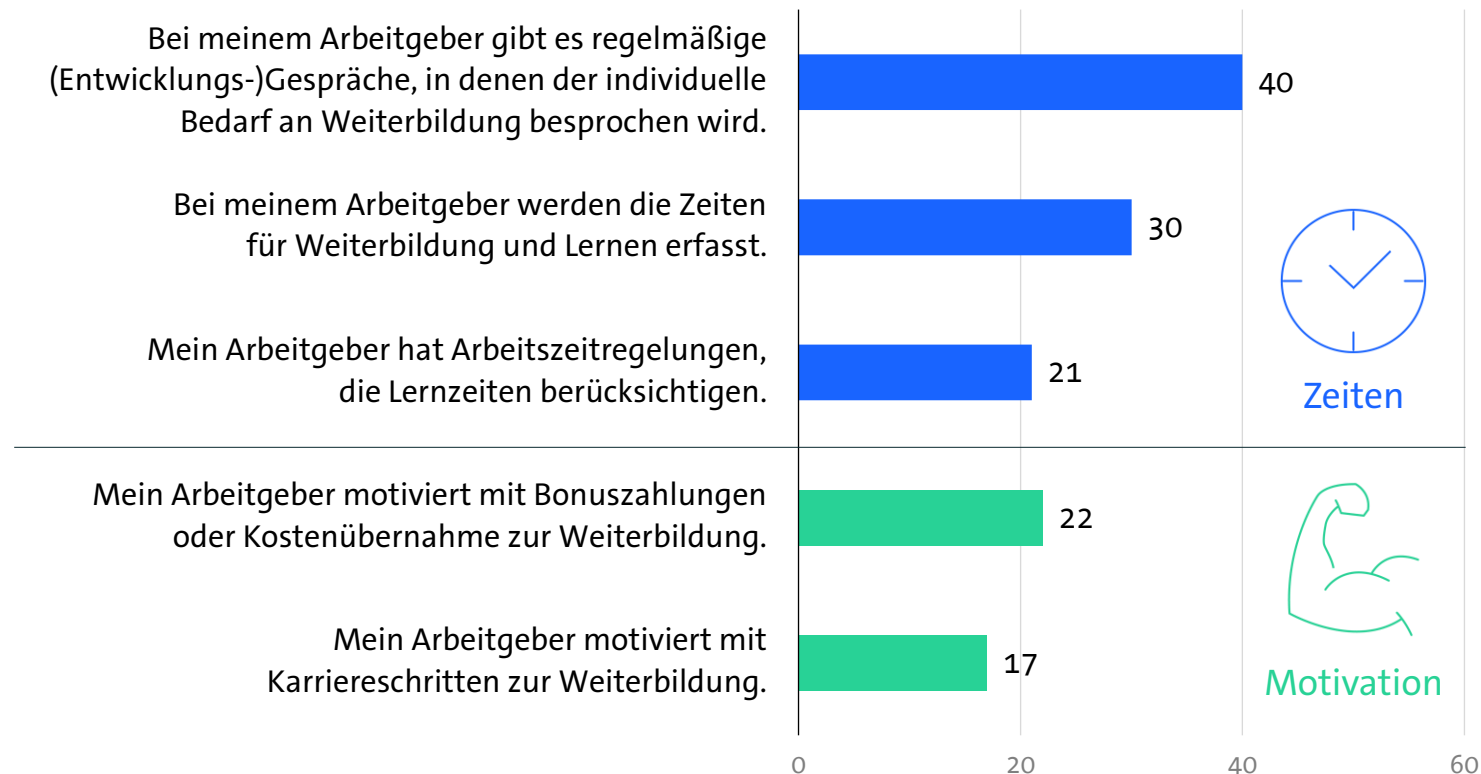
in Prozent

Welche der Aussagen treffen auf Ihren Arbeitgeber zu?



Lernkultur mit Luft nach oben

Welche der Aussagen treffen auf Ihren Arbeitgeber zu?



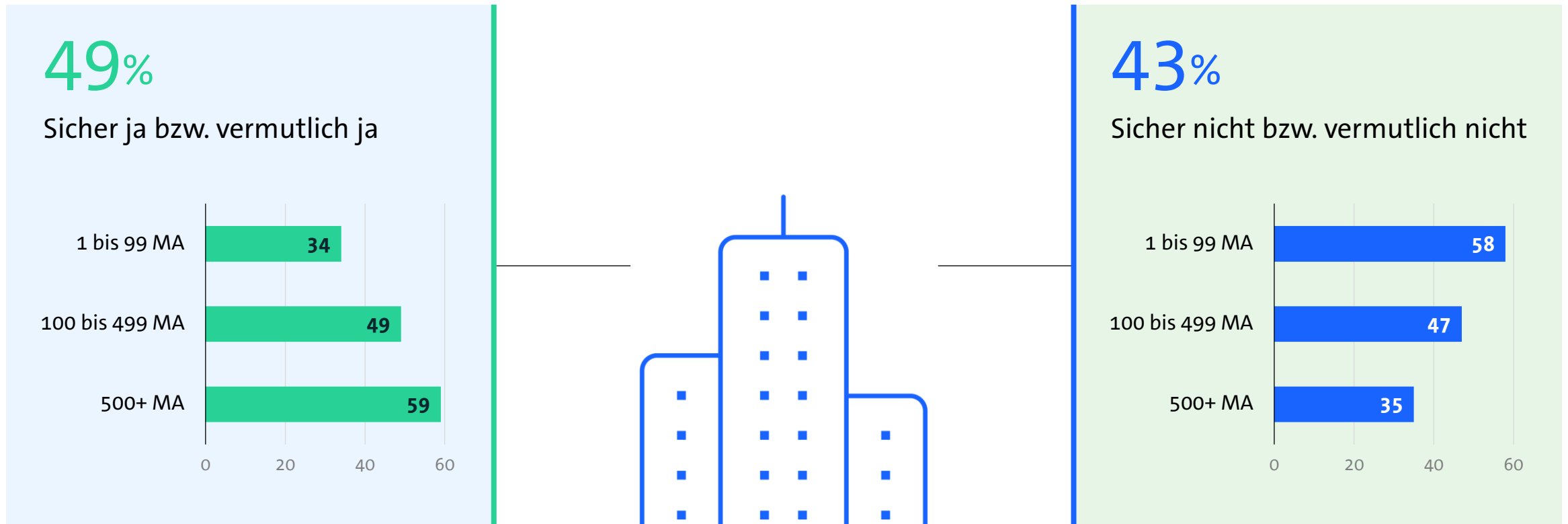
in Prozent

Ulrike Dittrich,
Beraterin bei HRpepper

»Lernkultur prägt die Einstellung eines Unternehmens zum kontinuierlichen Lernen und dessen Integration in den Arbeitsalltag. Sie fördert aktiv Lernzeiten und steigert so die Motivation der Mitarbeiter, sich weiterzuentwickeln. Eine starke Lernkultur erhöht nicht nur die individuellen Fähigkeiten, sondern stärkt auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.«

Auch kleinere Unternehmen sollten Strukturen schaffen

Hat Ihr Arbeitgeber eine erkennbare Weiterbildungsstrategie?

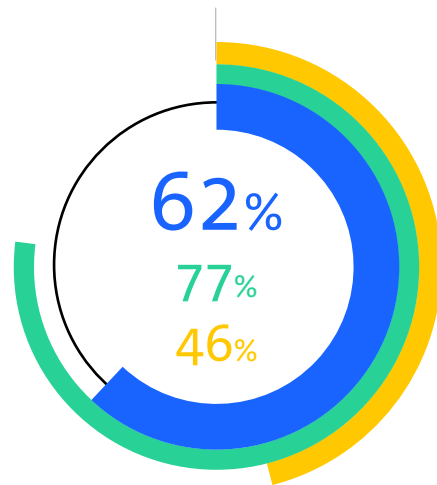


in Prozent

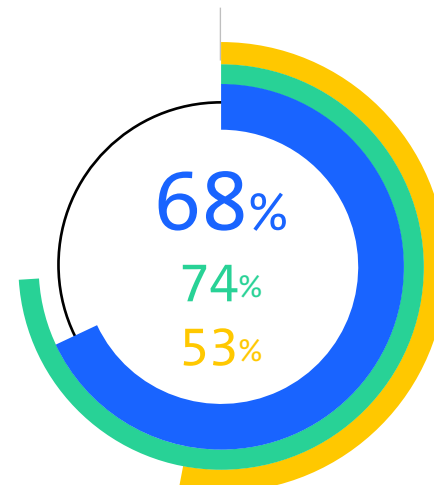
Gelernt wird im Job bzw. Austausch mit anderen

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

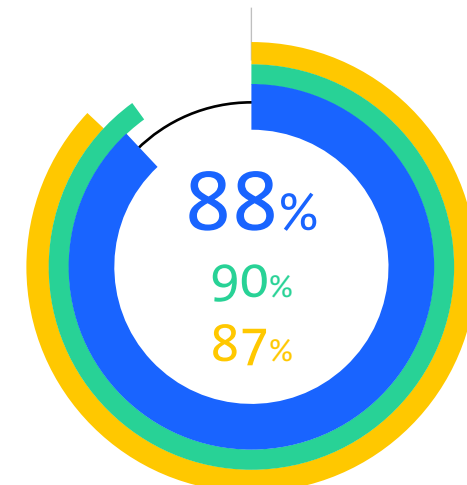
Wenn meine Kolleginnen und Kollegen an Weiterbildungen teilnehmen, **spornt es mich an**, meine eigene berufliche Entwicklung voranzutreiben.



Ich lasse mich gerne **von Kolleginnen und Kollegen** beim Einsatz neuer Technologien wie KI im Arbeitsalltag **inspirieren**.



Es ist mir wichtig, im Arbeitsalltag durch den **Austausch mit anderen**, z. B. Teammitgliedern, zu lernen.

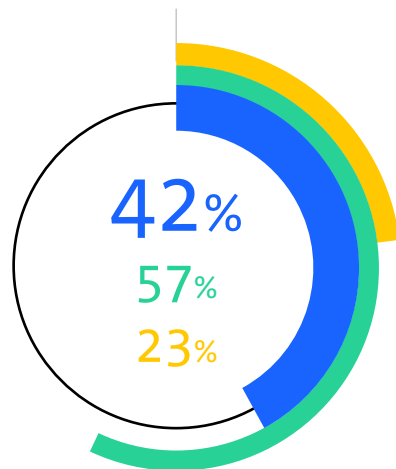


■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 60+ Jahre

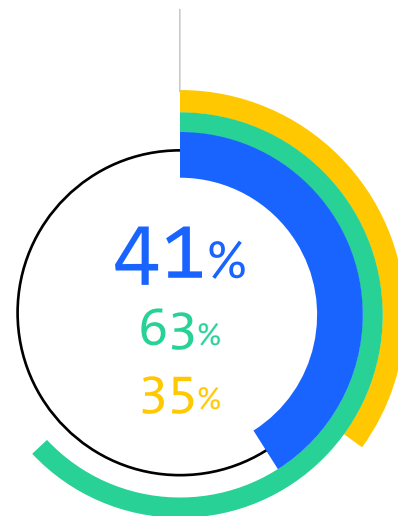
Führungskräfte sind vor allem Jüngeren ein Vorbild

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Ich wünsche mir **mehr Unterstützung** durch meine Führungskraft bei der Wahl einer passenden Weiterbildung.

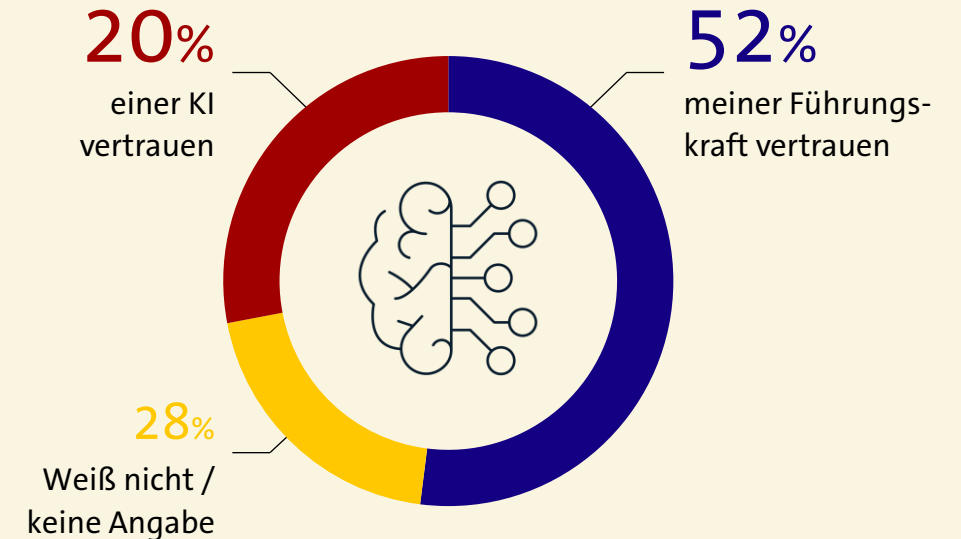


Meine Führungskraft ist mir beim Thema Lernen **ein Vorbild**.



■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 60+ Jahre

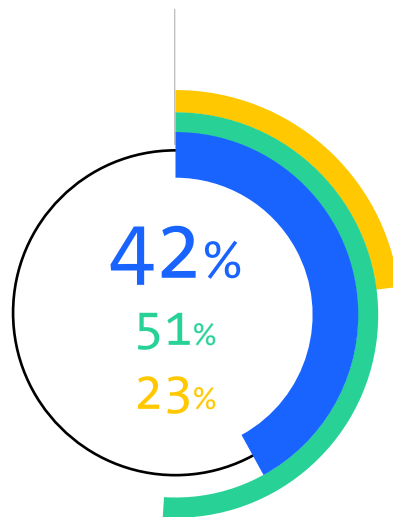
Ich würde bei der Auswahl einer passenden Weiterbildung für mich eher...



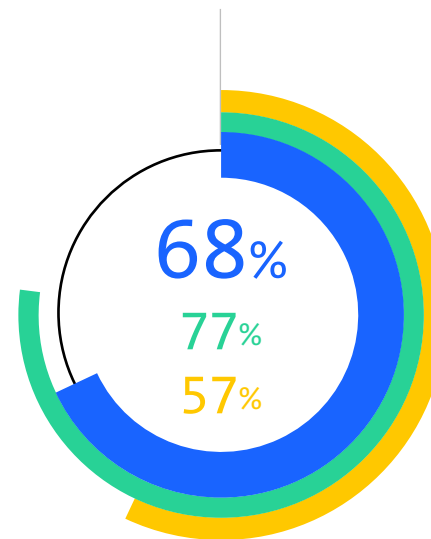
KI als Begleiter, der berät und informiert

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Ich würde mich gerne **von einer KI** zu meiner beruflichen Weiterentwicklung **beraten lassen**.



KI kann helfen, einen **besseren Überblick** über das Weiterbildungsangebot in Deutschland zu erhalten.



■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 60+ Jahre

Michel Achenbach,
Leiter Bitkom Akademie

»KI-Tools werden mehr und mehr zu persönlichen Beratern, wenn es um das Abfragen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten geht. Das wird auch den Weiterbildungsmarkt in Deutschland mittelfristig verändern.«

04

Anhang

Erhebungsdesign

Auftraggeber

Bitkom Akademie und HRpepper

Methodik	Online-Erhebung
Grundgesamtheit	Berufstätige in Deutschland ab 16 Jahren
Stichprobengröße	n=1.070, darunter n=955 Arbeitnehmende
Befragungszeitraum	KW 17 bis KW 25 2024

Kontakt



Michel Achenbach

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



Bettina Lange

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



Ulrike Dittrich

Beraterin
HRpepper
ulrike.dittrich@hrpepper.de
T +49 30 2593575-27

Impressum

Herausgeber

Bitkom Akademie
Bitkom Servicegesellschaft mbH
Albrechtstraße 10
10117 Berlin

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

Gestaltung

Katrin Krause | Bitkom e.V.

Bildnachweis

©liuzishan – stock.adobe.com

Veröffentlichungsdatum

17.09.2024

Autoren

Michel Achenbach
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-service.de

Dr. Katherina Peet
Beraterin HRpepper
katherina.peet@hrpepper.de

Ulrike Dittrich
Beraterin HRpepper
ulrike.dittrich@hrpepper.de

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

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, KI & Daten, 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 transformieren Organisationen wirkungsvoll – und das mit langjähriger Erfahrung, wissenschaftlichen Erkenntnissen und menschenzentrierten 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 Akademie

Albrechtstraße 10

10117 Berlin

T 030 27576-268

info@bitkom-akademie.de

www.bitkom-akademie.de

HRpepper

Tempelhofer Ufer 11

10963 Berlin

T 030 2593575-0

info@hrpepper.de

www.hrpepper.de

