

Weiterbildung im Wandel – Wie KI und Digitalisierung das Lernen verändern

Studie der Bitkom Akademie und HRpepper



Dr. Matthias Meifert
Managing Partner HRpepper



Anja Olsok
Geschäftsführerin Bitkom
Servicegesellschaft mbH

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt verändert sich schneller und tiefgreifender als je zuvor. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und der demografische Wandel fordern uns heraus, kontinuierlich zu lernen, Wissen zu erweitern und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Weiterbildung und Lernen sind heute mehr als reine Kompetenzentwicklung. Sie sind strategischer Hebel und Chance für berufliche Entwicklung, persönliche Erfüllung und unternehmerischen Erfolg.

Auch in diesem Jahr möchten wir mit Ihnen auf die aktuellen Trends und Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung blicken. Welche Formate begeistern Lernende? Wie verändert KI unser Lernverhalten und was bedeutet das für die Zukunft des Wissenserwerbs? Welche Rolle übernehmen Arbeitgeber in einer Welt, in der Lernen fester Bestandteil des beruflichen wie auch privaten Alltags ist?

Weiterbildung steht an einem Wendepunkt. Sie muss sich neu erfinden. Nicht nur, um den Umgang mit Künstlicher Intelligenz souverän zu gestalten und ihre Potenziale zu nutzen, sondern auch, um menschlichen Austausch, kollektive Erfahrung und persönliche Reflexion zu fördern, wo Maschinen an ihre Grenzen stoßen. Lehrende wie Lernende sind gefragt, Weiterbildung neu zu denken: Stärken und Werte zu erkennen und im Kontext neuer Möglichkeiten zu fördern und zu positionieren. Arbeitgeber tragen Verantwortung, die vorhandene Lernbereitschaft ihrer Beschäftigten zu unterstützen und Lerninhalte wie auch Lernformate strategisch zu integrieren.

Wir laden Sie ein, die Erkenntnisse dieser Studie als Impuls zu nutzen, um Lernen in Ihrem Umfeld aktiv zu fördern und als nachhaltigen Erfolgsfaktor zu etablieren.

Anja Olsok und Dr. Matthias Meifert

Inhalt

1

Motivation & Potenziale

Antriebsfaktoren für Berufstätige

Strategische Potenziale für Unternehmen

3

Lernkultur & Invest

Lernstrukturen in den Unternehmen

Verantwortung und Zusammenspiel

2

Formate & Technologien

Nutzung und Präferenz bei Lernformaten

Lernen mit neuen Technologien

4

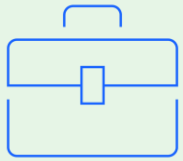
Anhang

Erhebungsdesign

Kontakt

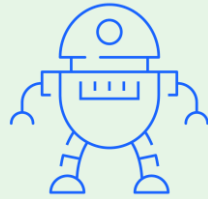
Impressum

Einblicke



86%

sehen Weiterbildung als zentralen Bestandteil der Arbeit, nicht als eine Belohnung.*



84%

ziehen einen menschlichen Experten einem nicht-menschlichen Experten vor.



80%

sehen digitale Technologien als wichtiges Thema für die berufliche Weiterentwicklung.



61%

gewinnen durch Weiterbildungen Sicherheit vor Jobverlust.



63%

bevorzugen eine Weiterbildung mit Leistungsnachweis.



75%

nehmen sich im Arbeitsalltag Zeit, um sich über Trends weiterzubilden.*



56%

sehen, dass ihr Arbeitgeber Weiterbildungen nutzt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.*



61%

sehen Zugang zu Expertenwissen als zentralen Vorteil formeller Weiterbildungen.



49%

sind bereit, sich im Gegenzug für die Teilnahme an einer größeren Weiterbildung vertraglich zu binden.*

01

Motivation & Potenziale

Auf einen Blick

Weiterbildung ist von strategischer Bedeutung für Unternehmen und Berufstätige gleichermaßen.

Weiterbildung ist für 79 Prozent der Berufstätigen wesentlicher Bestandteil der beruflichen Weiterentwicklung, gilt als wichtiger Faktor für beruflichen Erfolg und gibt vielen Sicherheit im Hinblick auf die eigene Beschäftigung (61 Prozent). Drei von vier Arbeitnehmende sehen in gezielter Weiterbildung das Potenzial, den Geschäftserfolg ihres Arbeitgebers deutlich zu steigern. Jedoch nehmen nur 56 Prozent ihren Arbeitgeber als aktiven Treiber von Weiterbildung im Kampf gegen den Fachkräftemangel wahr. Knapp ein Viertel (23 Prozent) konnte dank einer Weiterbildung schon einmal eine Aufgabe übernehmen, für die sonst eine Neueinstellung nötig gewesen wäre.

Im Fokus bleiben digitale Kompetenzen. Unternehmen, die hier nicht aus- und weiterbilden, riskieren den Anschluss zu verlieren. Die digitale Transformation zeigt sich nicht nur in technologischen Entwicklungen, sondern auch in

veränderten Arbeitsweisen. Digitale Kompetenzen sind kein reines IT-Thema mehr, sondern Teil des Fundaments zukunftsfähiger Organisationen. Immerhin 68 Prozent der Arbeitnehmenden nehmen bei ihrem Arbeitgeber wahr, dass dieser die Notwendigkeit erkannt hat, Mitarbeitende in Digitalthemen weiterzubilden. Gleichzeitig werden Soft Skills als besonders wichtig angesehen, um Wandel und technologischen Fortschritt souverän zu gestalten.

Das Potential von Weiterbildung ist erkannt – wird aber noch nicht voll ausgeschöpft. In Zeiten von Fachkräftemangel und zunehmender Spezialisierung wird Weiterbildung zum strategischen Instrument. Wer gezielt Mitarbeitende entwickelt, senkt Rekrutierungskosten, sichert Wissen und steigert Motivation.

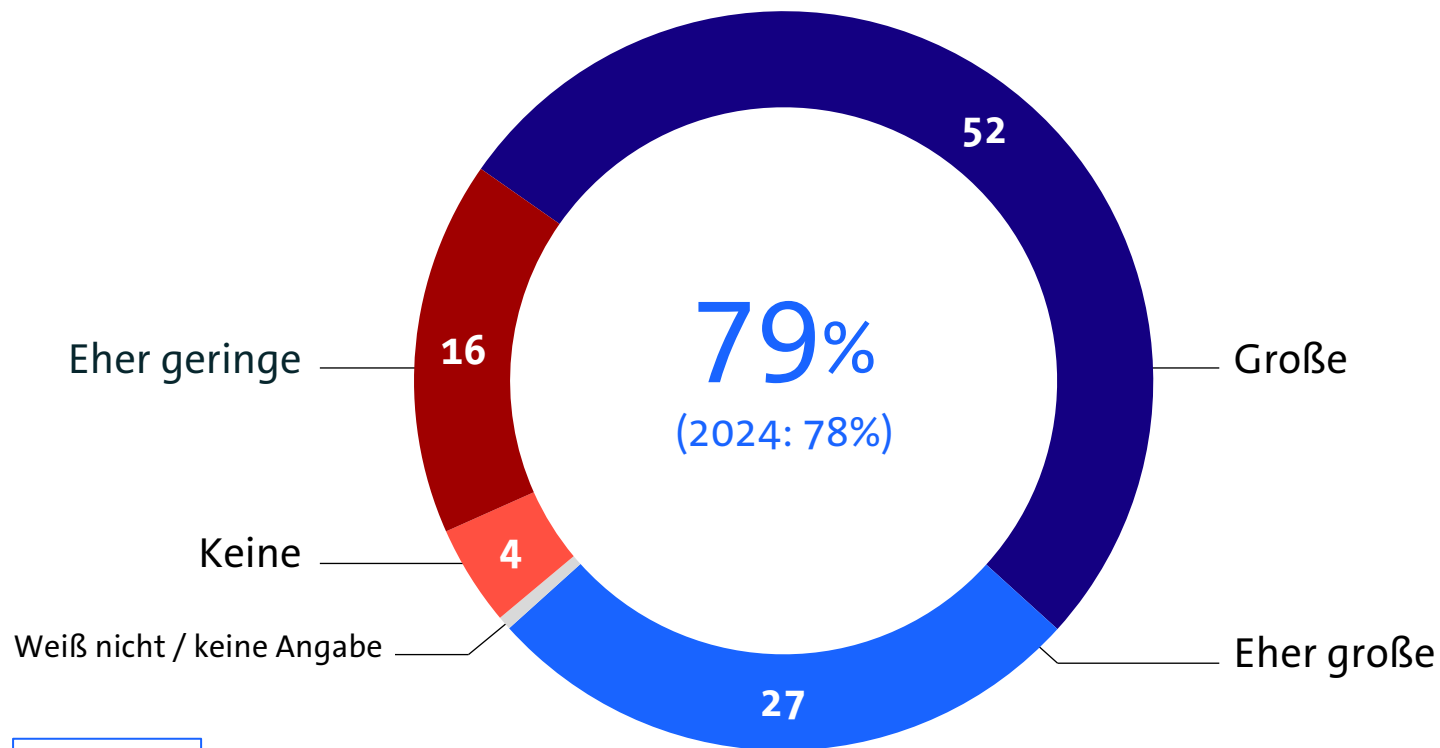
Es bleibt eine klare Handlungsaufforderung: Weiterbildung muss strategisch geplant und gesteuert werden, um Entwicklung, Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

3 von 4

Arbeitnehmende sind der Meinung, dass gezielte Weiterbildung der Mitarbeitenden den Geschäftserfolg des eigenen Arbeitgebers deutlich steigern kann.

Weiterbildung gibt Sicherheit

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



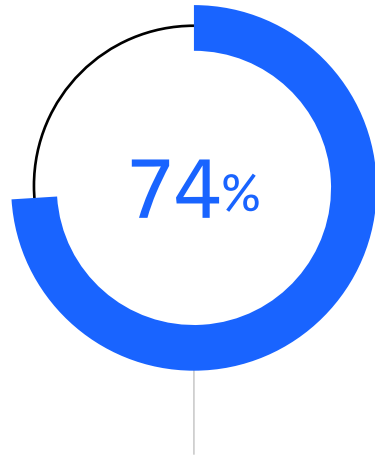
in Prozent

61%

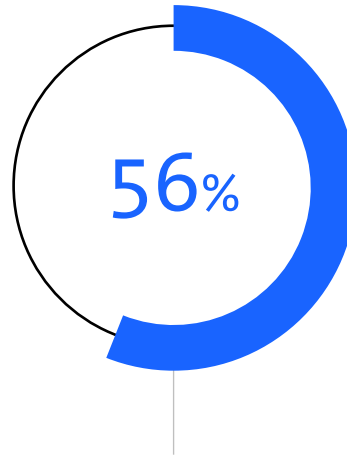
der Berufstätigen gewinnen durch Weiterbildungen Sicherheit vor Jobverlust.

Potenziale werden gesehen

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihr Arbeitsumfeld zu?



Mein Arbeitgeber könnte durch gezielte Weiterbildung der Mitarbeitenden den eigenen Geschäftserfolg deutlich steigern.



Mein Arbeitgeber setzt bewusst auf Weiterbildung der Mitarbeitenden, weil es schwer ist Fachkräfte für bestimmte Themen zu finden.

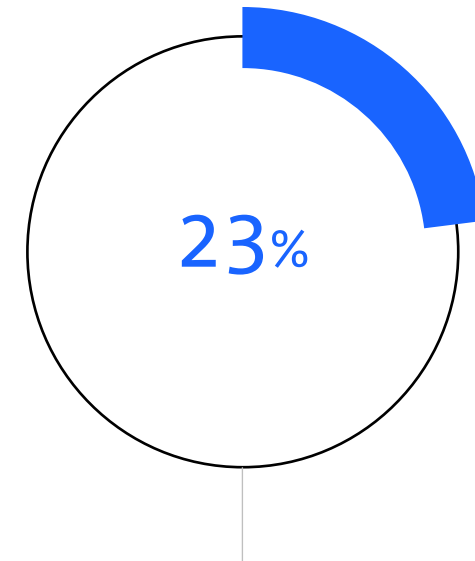
Jan Bühren,
Senior Consultant HRpepper

»Gezielte Weiterbildung stärkt nicht nur die Kompetenzen von Mitarbeitenden – sie wirkt direkt auf die Wertschöpfung. Unternehmen, die Weiterentwicklung strategisch verankern, erhöhen ihre Resilienz und sichern sich langfristige Wettbewerbsfähigkeit.«

Weiterbildung schafft Mehrwert auf beiden Seiten

Was waren die größten Erfolge, die Sie aufgrund Ihrer Weiterbildungen bereits erzielen konnten?

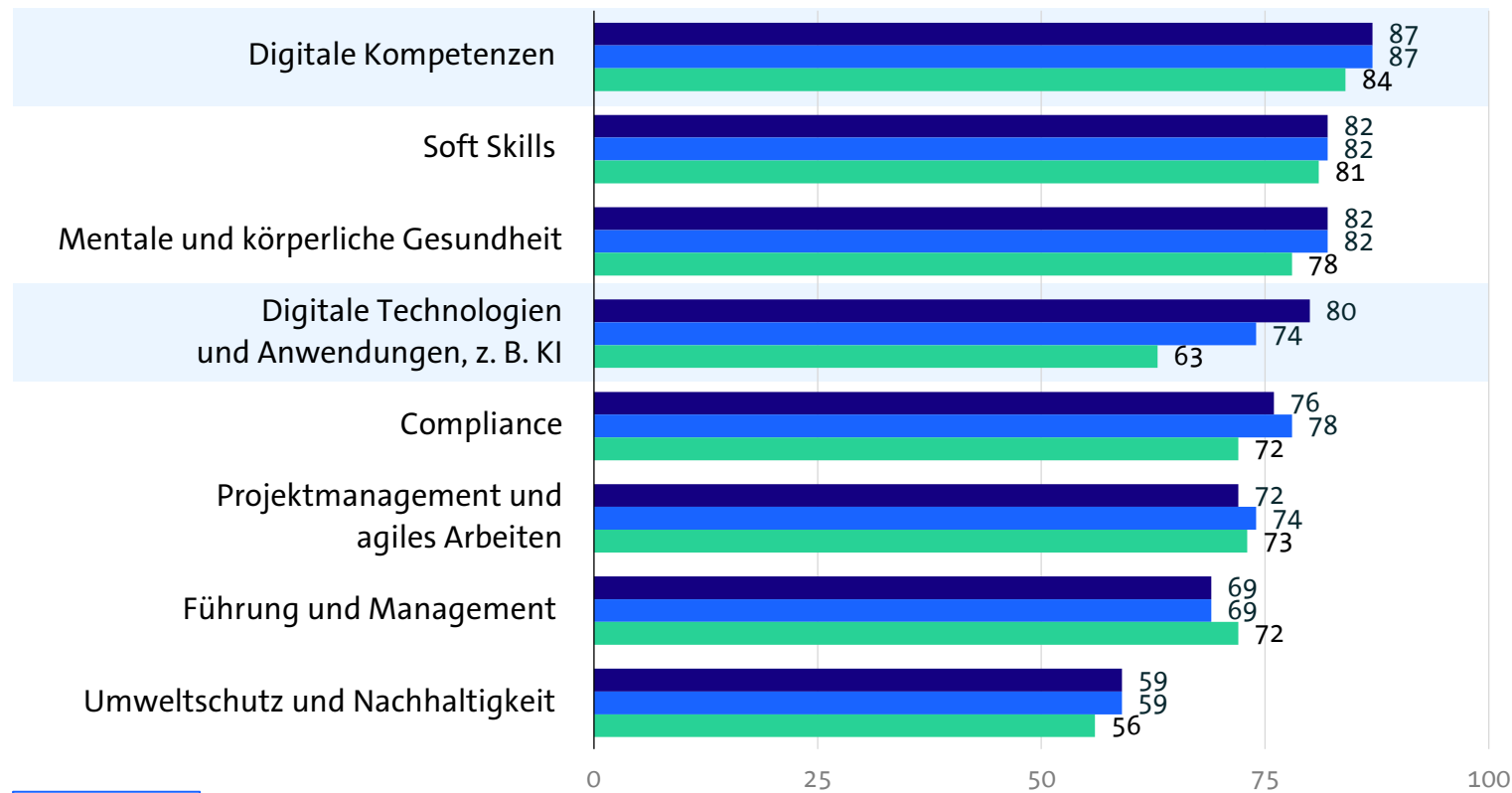
Trifft die folgende Aussage auf Sie zu?



Durch eine Weiterbildung konnte ich im Unternehmen Aufgaben übernehmen, für die wir sonst jemanden hätten einstellen müssen.

Digitale Kompetenzen weiterhin auf Platz 1

Welche der folgenden Themen sind für Ihre berufliche Weiterentwicklung wichtig?



in Prozent

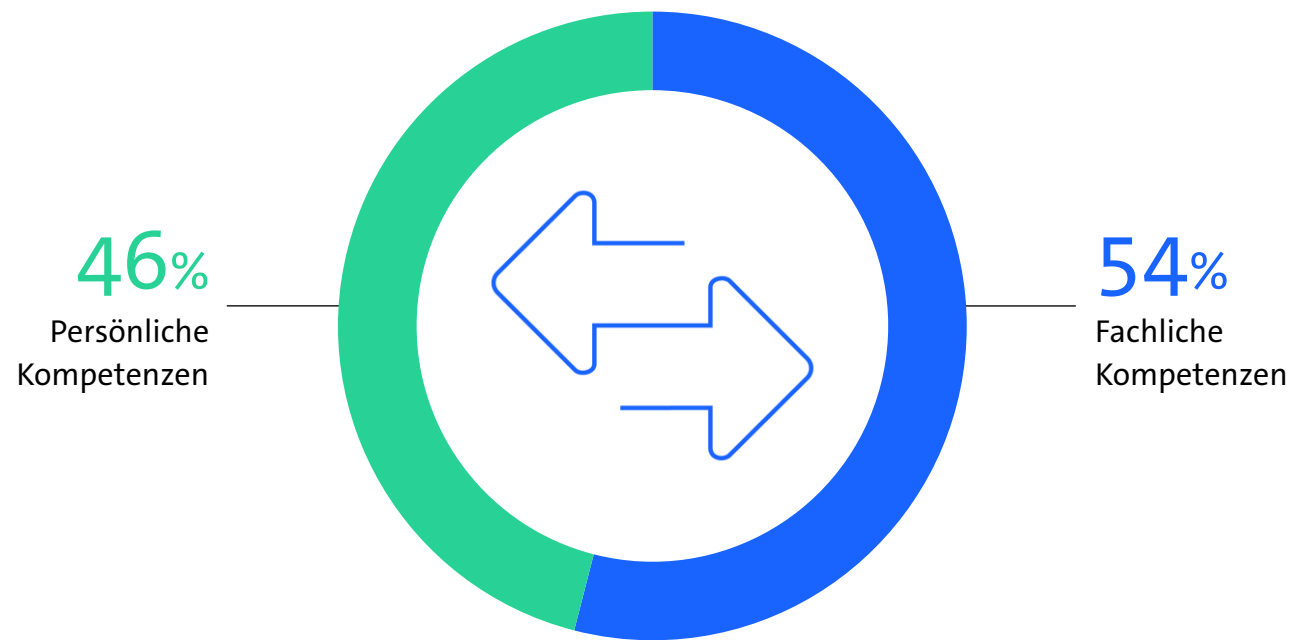
23%

der Berufstätigen haben bereits eine KI-Kompetenzschulung erhalten.

■ 2025
■ 2024
■ 2023

Persönliche und fachliche Kompetenzen gehen Hand in Hand

Für welche der genannten Möglichkeiten würden Sie sich mit Blick auf Ihre nächste Weiterbildung entscheiden?



Michel Achenbach,
Leiter Bitkom Akademie

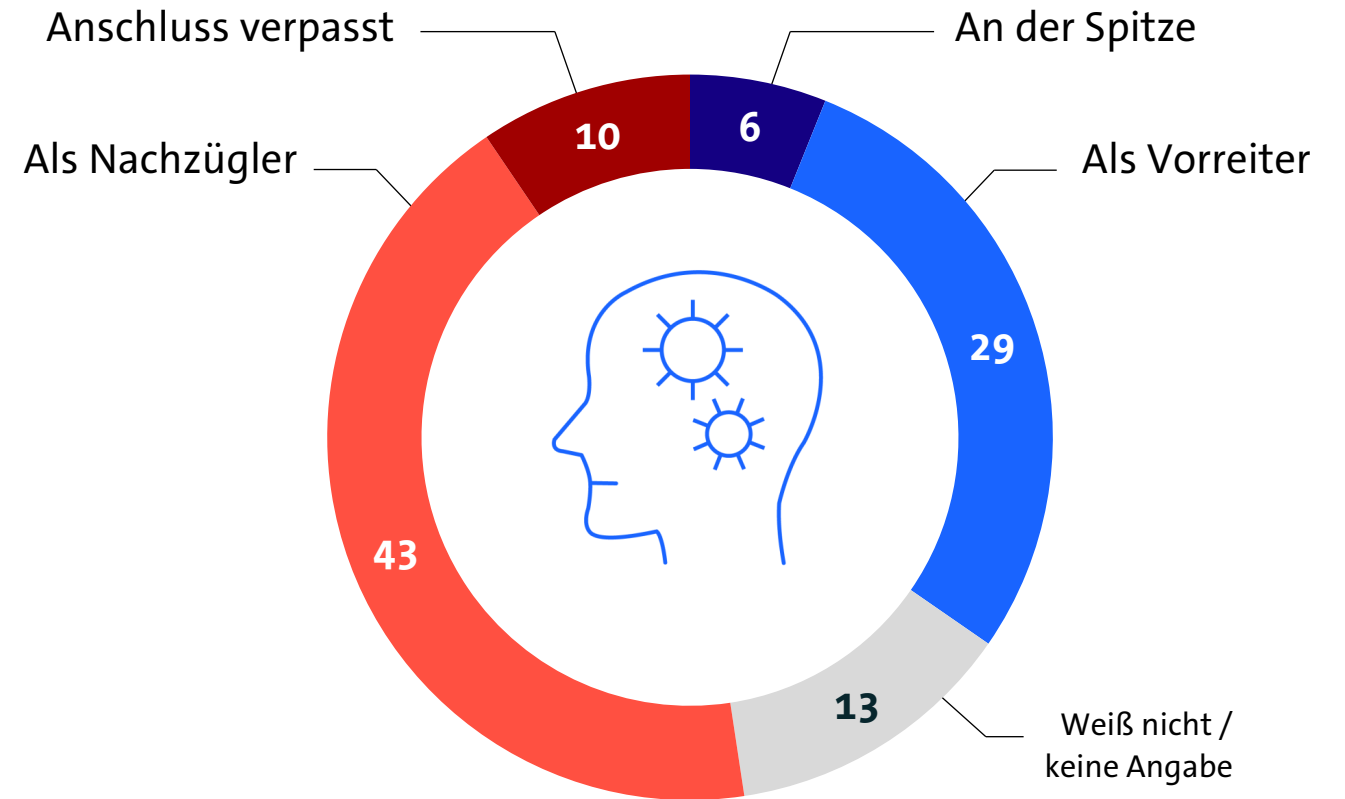
»Soft Skills haben neben fachlichen Kompetenzen weiterhin eine konstant hohe Bedeutung. Sie sind wichtiger Wegbegleiter technologischer Veränderung und Transformation sowie integraler Bestandteil des individuellen und organisationalen Erfolgs in Unternehmen. Soft Skills verändern sich dabei stetig: heute stehen insbesondere analytisches Denken, Kommunikationsstärke, Flexibilität und Resilienz im Fokus. Das sind Fähigkeiten, die in einer dynamischen, von Unsicherheit geprägten Arbeitswelt besonders gefragt sind.«

Wer Digitalthemen vernachlässigt, bleibt zurück

Wo sehen Sie Ihren Arbeitgeber bzw. Ihr Unternehmen beim Thema Digitalisierung?



in Prozent



Basis links: Arbeitnehmende (n=917) | Prozentwerte für »Trifft voll und ganz zu« und »Trifft eher zu« | Basis rechts: Alle Befragten (n=1.057) | Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt | Quelle: Bitkom Research 2025

02

Formate & Technologien

Auf einen Blick

Weiterbildung behält auch in Zeiten von Künstlicher Intelligenz ihre zentrale Bedeutung – sie wird mit Hilfe neuer Technologien flexibler und praxisnäher.

Die Art, wie wir lernen, hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Digitale, flexible und interaktive Formate sind heute Standard und ermöglichen Lernen genau dann, wenn Wissen benötigt wird. Für mehr als ein Drittel der Berufstätigen (38 Prozent) stellt Weiterbildung jedoch auch eine Zusatzbelastung im Arbeitsalltag dar. Umso gefragter sind daher Formate, die sich gut in den Tagesablauf integrieren lassen. So würden 64 Prozent gerne wieder ein Micro-Learning-Format nutzen oder es ausprobieren. Bei KI-gestützten Trainings sind es 61 Prozent. Beim bevorzugten Lernmodus sind die Berufstätigen gespalten: 51 Prozent bevorzugen synchrone Formate, 48 Prozent asynchrone.

Besonders begeistern Formate, die Wissen und Fähigkeiten erweitern und gleichzeitig einen

unmittelbaren Transfer in die Praxis ermöglichen. Bevorzugt werden dabei vor allem auch Prüfungen und Leistungsnachweise als Beleg für den Kompetenzerwerb. Lernen ist zudem nicht nur Wissensaufnahme, sondern auch ein sozialer Prozess: Austausch, Reflexion und Vernetzung schaffen fachlichen und menschlichen Mehrwert.

Um sich Wissen zu einem neuen Thema anzueignen, hat jeder bzw. jede zweite Berufstätige schon einmal Künstliche Intelligenz genutzt. Je 57 Prozent empfinden diesen Weg als schnell und unterhaltsam. Allerdings hat mehr als die Hälfte derjenigen, die es ausprobiert haben, auch ergänzende Informationen aus anderen Quellen genutzt (57 Prozent). 44 Prozent waren unsicher, ob die Antworten der KI korrekt sind. KI-gestütztes Lernen gewinnt damit an Bedeutung, doch klassische Weiterbildung punktet nach wie vor – insbesondere mit dem Zugang zu Expertenwissen (61 Prozent).

Auch mit KI bleibt der Mensch im Mittelpunkt: 84 Prozent der Berufstätigen bevorzugen die Expertise menschlicher Fachpersonen gegenüber

automatisierten Systemen. Nur 22 Prozent der Befragten denken, dass KI Weiterbildung durch menschliche Experten ersetzen wird.

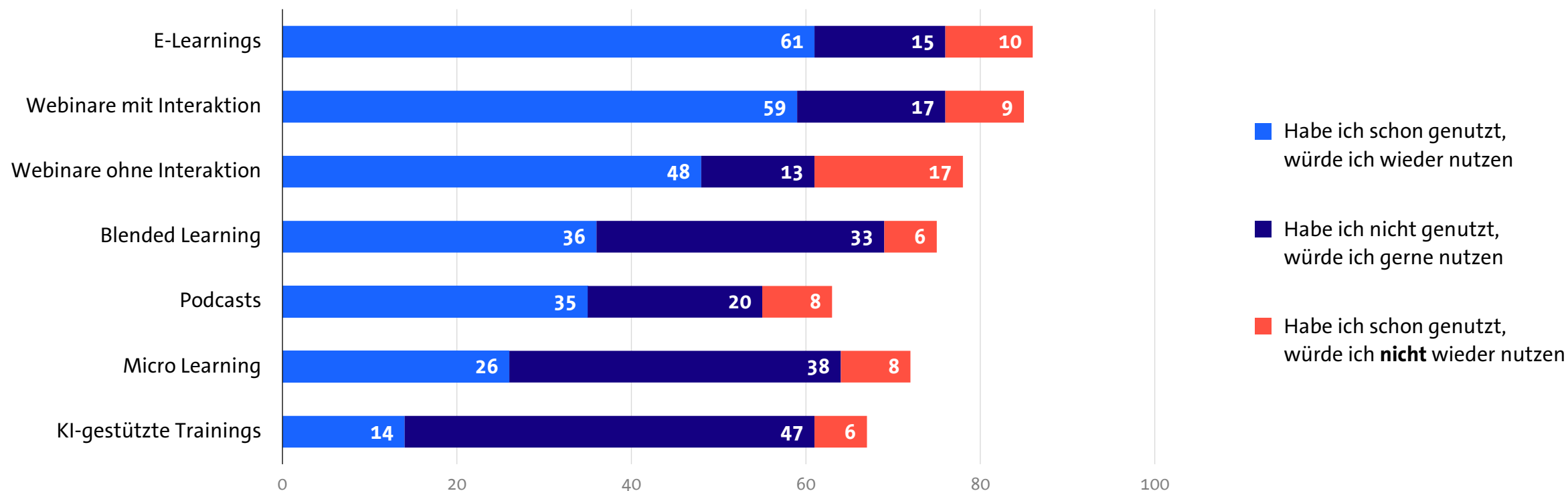
Die Zukunft der Weiterbildung liegt im Miteinander von Mensch und Maschine. KI-gestützte Lernangebote eröffnen neue Wege, doch klassische Weiterbildung bleibt das Rückgrat nachhaltiger Kompetenzentwicklung. Organisationen, die beide Ansätze gezielt kombinieren, sichern sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Jede/r Zweite

Berufstätige hat schon einmal KI genutzt, um konkret etwas zu einem neuen Thema oder einer neuen Aufgabe zu lernen.

Großes Interesse an neuen Formaten

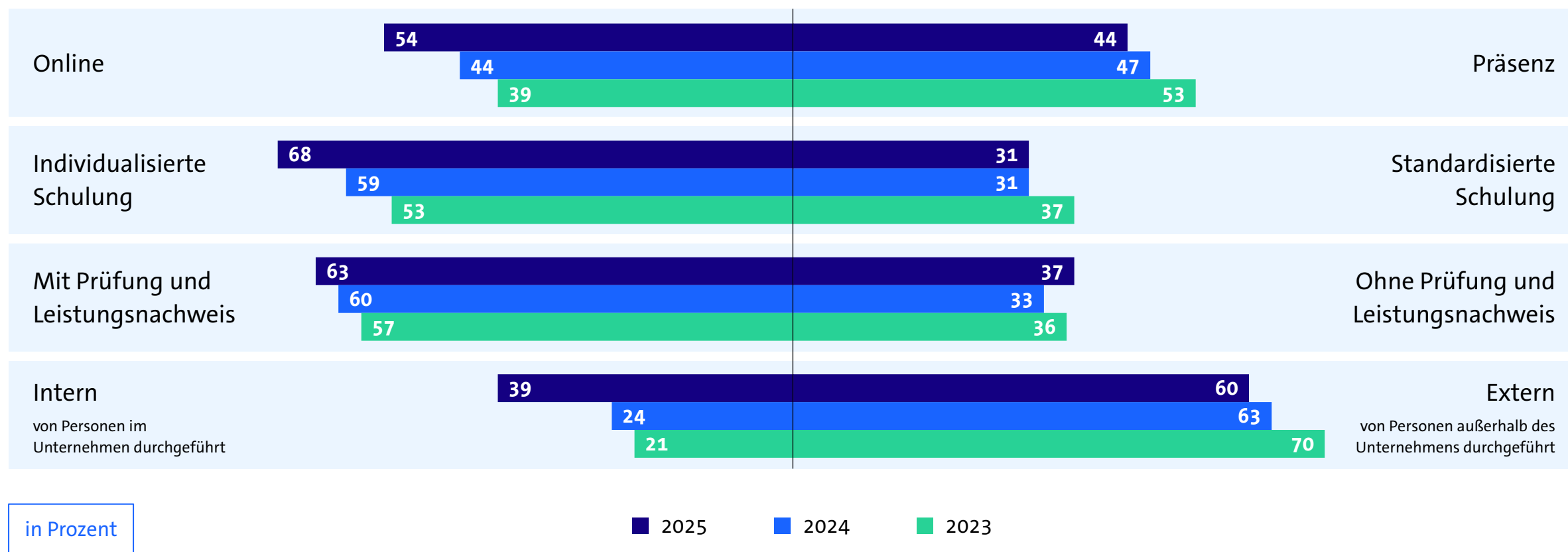
Welche der folgenden Lernformate haben Sie bereits genutzt bzw. würden Sie gerne (wieder) nutzen, wenn Sie die Wahl hätten?



in Prozent

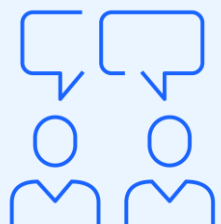
Leistungsnachweise weiterhin gefragt

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



Austausch und Interaktion begeistern

Was hat Sie an Ihren bisherigen Weiterbildungen besonders begeistert?



19%

Austausch und
Networking



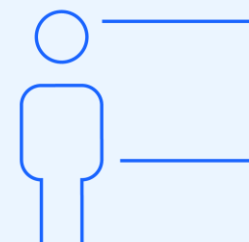
15%

Wissens- und
Kompetenz-
zuwachs



14%

Anwendbarkeit
und Praxis-
transfer



13%

Fachkompetenz
und Qualität
der Trainer



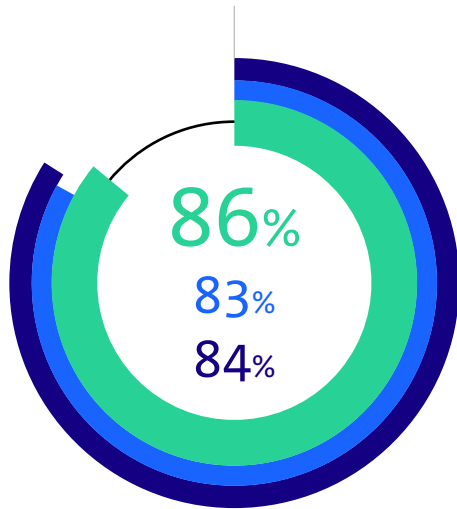
12%

Digitale und
interaktive
Formate

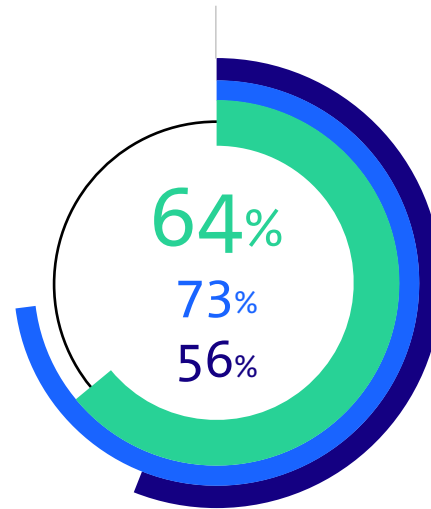
Lernen durch Austausch ist wichtig

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

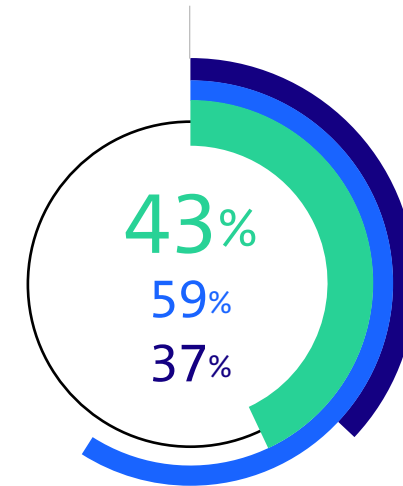
Es ist mir wichtig, im Arbeitsalltag durch den **Austausch mit anderen**, z. B. Teammitgliedern, zu lernen.



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



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

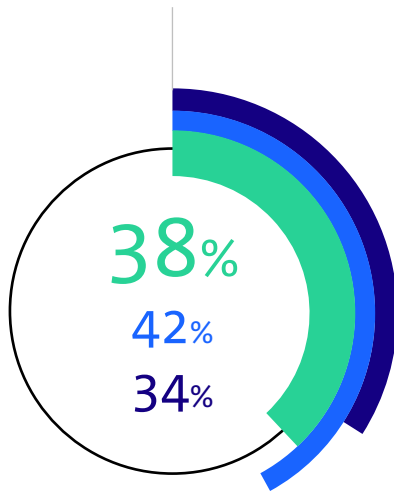


■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 50+ Jahre

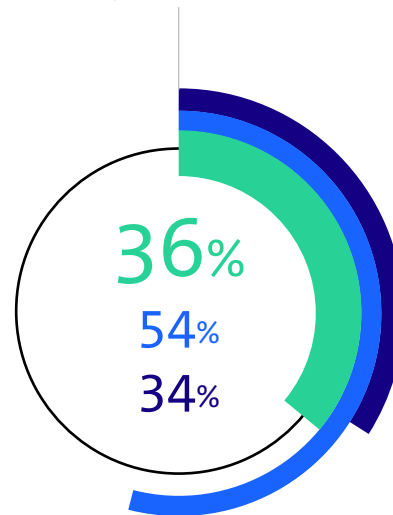
Neue Wege – weniger Belastung

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

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



Ich denke, ich kann mir mit neuen Technologien heute so effizient Wissen aneignen, dass eine **klassische Weiterbildung nicht mehr nötig** ist.



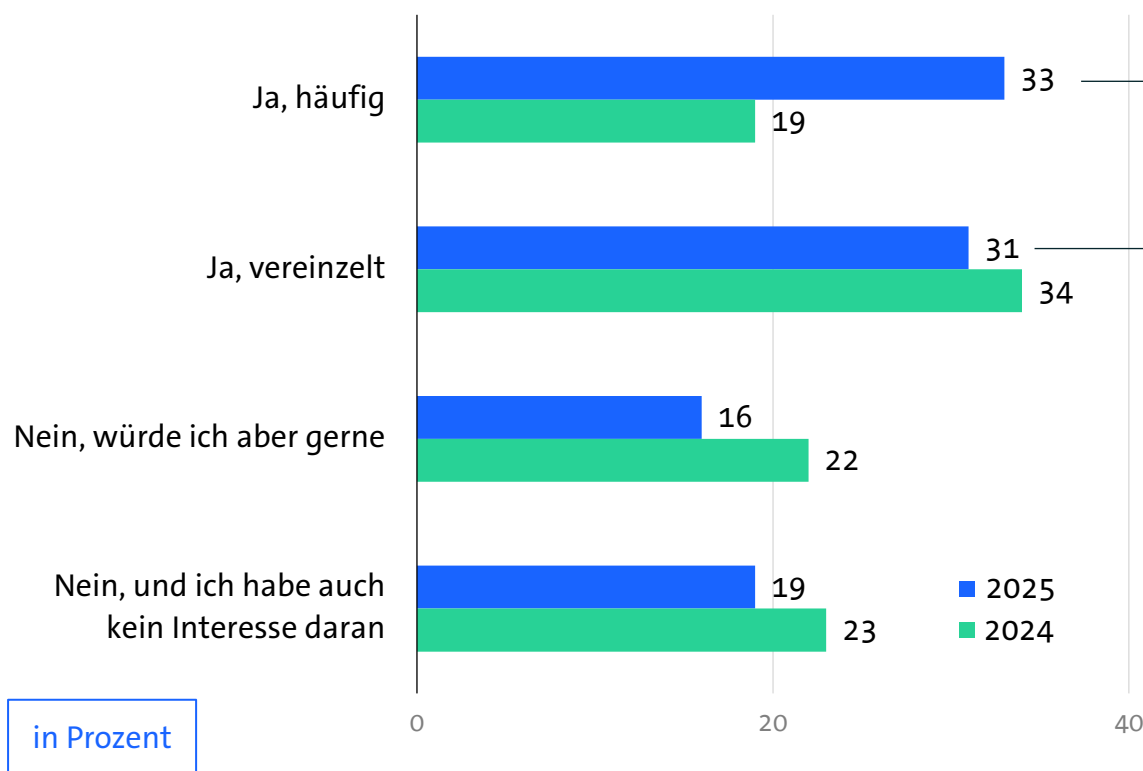
■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 50+ Jahre

Jan Bühren,
Senior Consultant HRpepper

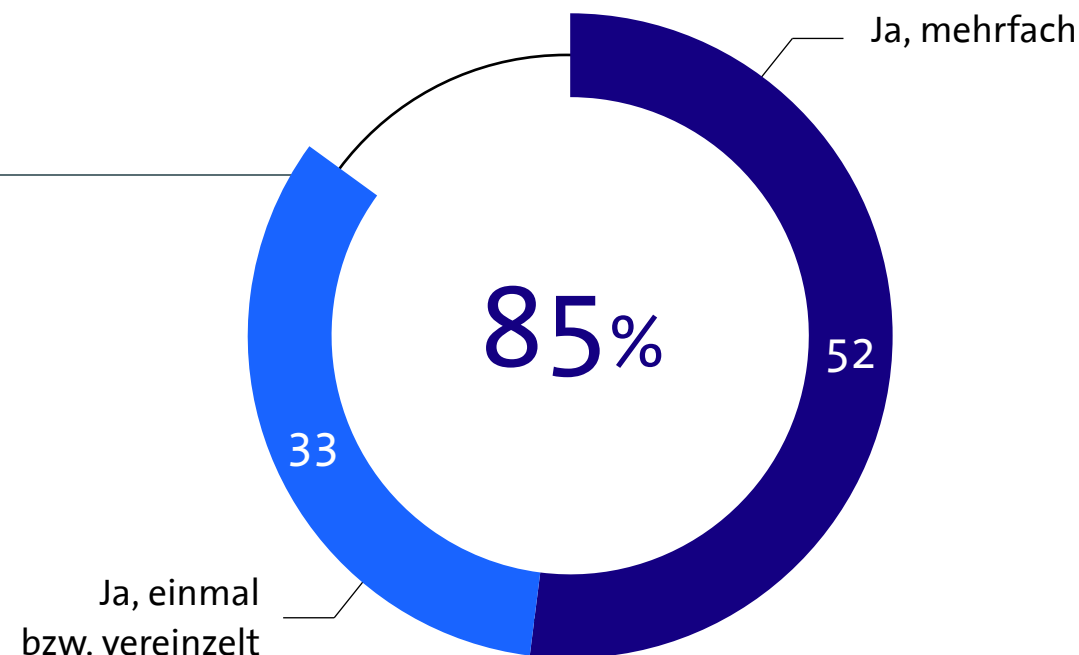
» Neue Technologien erleichtern den Wissenserwerb. Dennoch ist Weiterbildung oft noch nicht nahtlos in den Arbeitsalltag integriert und wird von vielen als Zusatzbelastung empfunden. Klassische Formate sollten deshalb durch kompakte, digitale Selbstlernimpulse ergänzt werden. Entscheidend ist: Lernen muss sich heute flexibel in den Alltag einfügen.«

Wer eine KI nutzt, lernt auch mit ihr

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

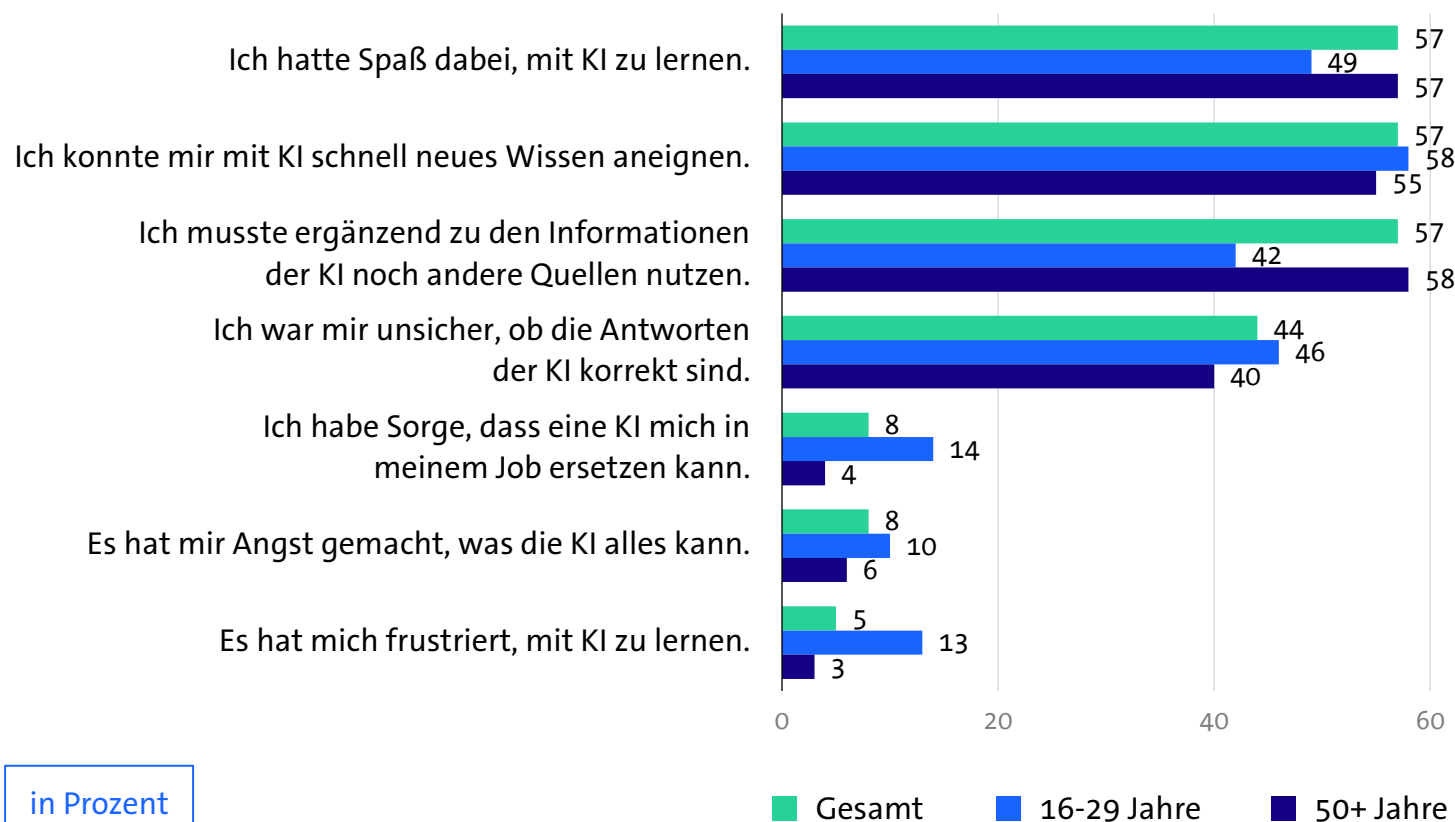


Haben Sie schon einmal eine KI genutzt, um konkret etwas über ein neues Thema oder für eine neue Aufgabe zu lernen?



Lernerfahrungen mit KI sind überwiegend positiv

Wenn Sie speziell an Ihre Erfahrungen beim Lernen mit KI denken, welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu?

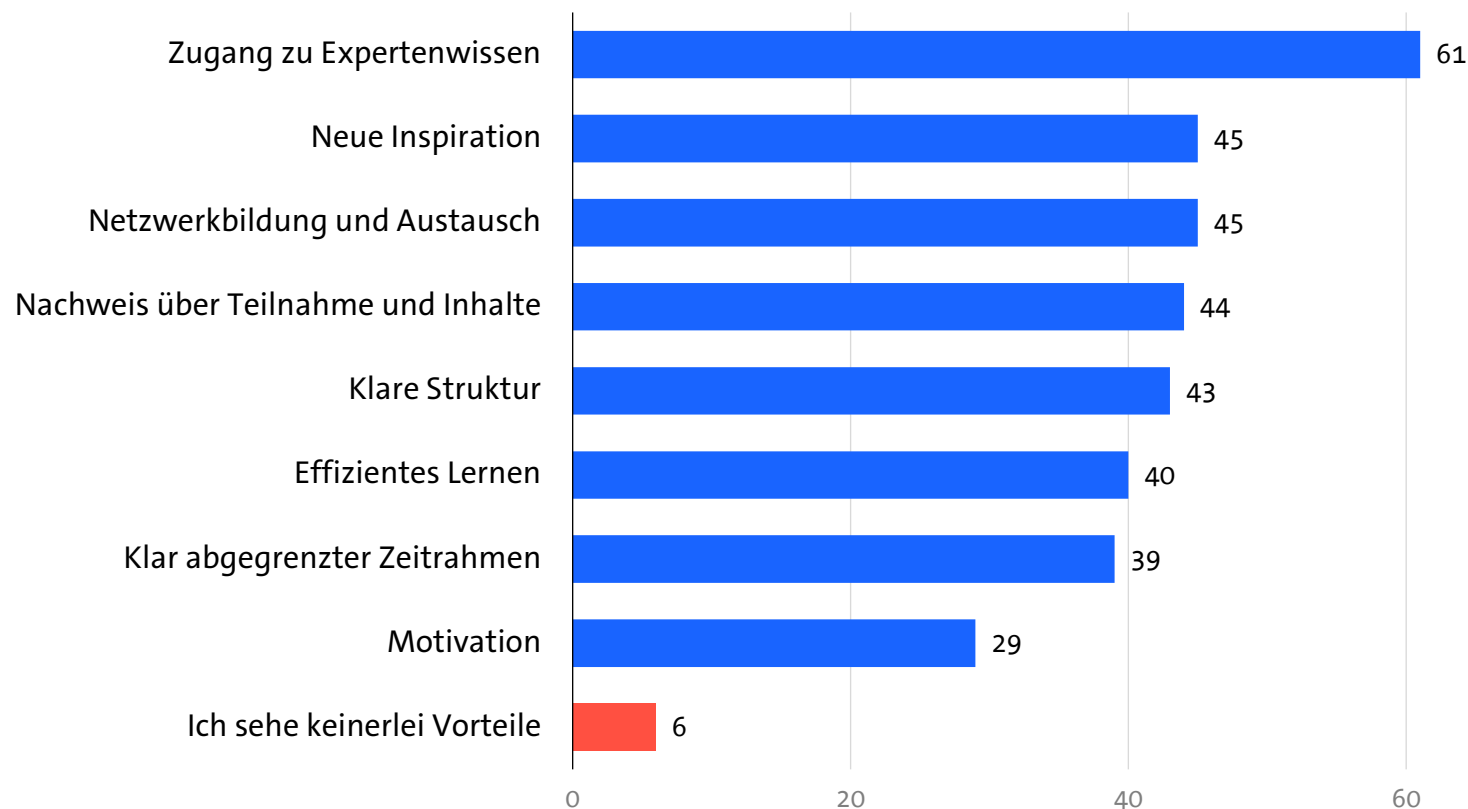


Michel Achenbach,
Leiter Bitkom Akademie

»Wir beobachten in unseren Weiterbildungen, dass Teilnehmende ihre persönlichen KI-Assistenten nutzen, um erlernten Wissen zu prüfen, zu erweitern und schnell nutzbar zu machen. Dadurch verändert sich auch die Didaktik der Weiterbildungen – sie werden flexibler, individueller und praxisnäher.«

Expertise und Interaktion machen den Unterschied

Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Vorteile einer formellen Weiterbildung im Vergleich zum Lernen durch praktische Erfahrungen am Arbeitsplatz oder Selbststudium?

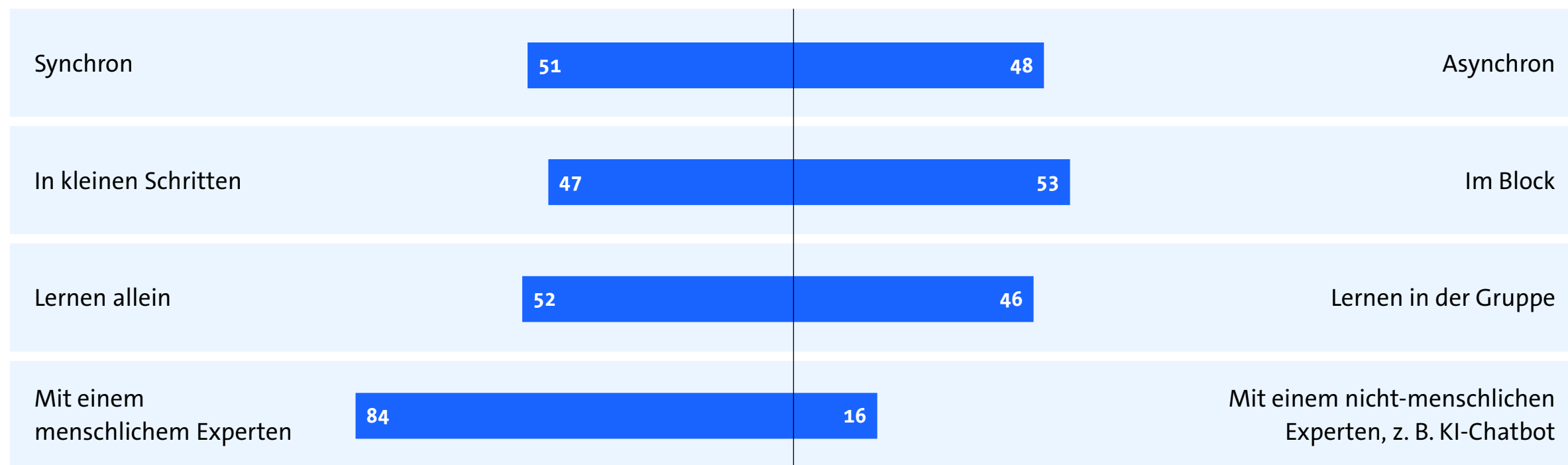


in Prozent



Menschliche Expertise schlägt KI-Chatbot & Co.

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

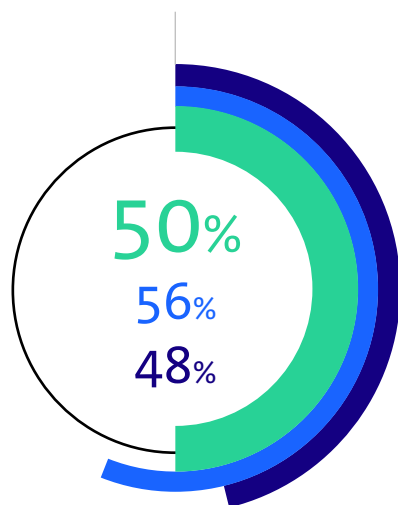


in Prozent

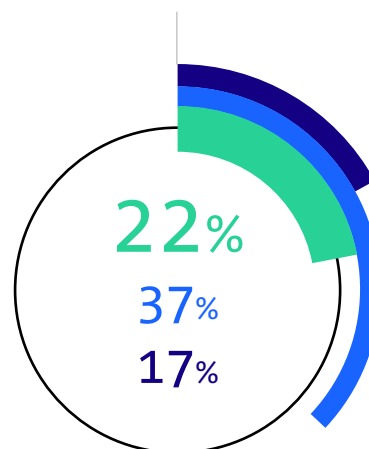
KI zieht ein, menschliche Experten bleiben

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie bzw. Ihrer Meinung nach zu?

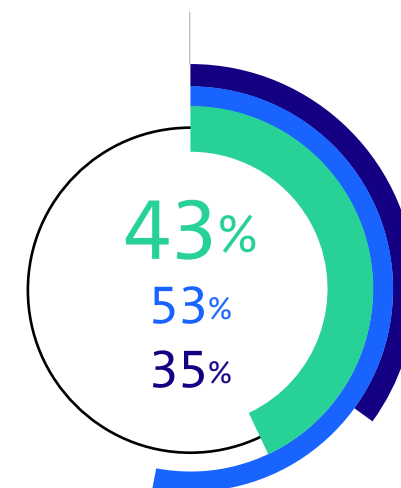
KI wird bewährte
Lernformate wie
Webinare ersetzen.



KI wird Weiterbildungen
durch menschliche Experten
überflüssig machen.



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



■ Gesamt ■ 16-29 Jahre ■ 50+ Jahre

03

Lernkultur & Invest

Auf einen Blick

Für Berufstätige ist Weiterbildung ein essenzieller Teil ihres Arbeitsverständnisses.

86 Prozent der Arbeitnehmenden sehen Weiterbildung als integralen Bestandteil ihrer Tätigkeit, nicht als Zusatz oder Belohnung. Auf Unternehmensseite spiegelt sich diese Haltung jedoch nicht immer wider. In vielen Organisationen ist Weiterbildung noch immer nicht systematisch verankert. Häufig klaffen Erwartungen der Mitarbeitenden und die wahrgenommenen Angebote weit auseinander. Die Diskrepanz birgt wirtschaftliche Risiken: Ungenutztes Kompetenzpotenzial bremst Innovation, mindert Anpassungsfähigkeit und schwächt die Wettbewerbsfähigkeit – gerade in Zeiten von Transformationsdruck und Fachkräftemangel.

Trotz sinkender Budgets und gesteigerter Arbeitsbelastung ist die individuelle Lernbereitschaft bei vielen Arbeitnehmenden groß:

Drei von vier nehmen sich im Arbeitsalltag bewusst Zeit für Weiterbildung. Viele sind zudem bereit, sich finanziell zu beteiligen (31 Prozent) oder sich zeitlich an das Unternehmen zu binden (49 Prozent), wenn sie Zugang zu hochwertigen Programmen erhalten. Das ist ein klares Signal: Wer in Weiterbildung investiert, trifft auf Eigenmotivation.

Nur 49 Prozent der Arbeitnehmenden erkennen oder vermuten bei ihrem Arbeitgeber eine klare Weiterbildungsstrategie. Doch Weiterbildung darf kein Zufallsprodukt sein: Wer Zukunft gestalten will, muss gezielt in Kompetenzen investieren und eine Lernkultur etablieren, in der Entwicklung systematisch gefördert wird. Dabei geht es nicht nur um die grundsätzliche Bedeutung von Weiterbildung für den Unternehmenserfolg, sondern um die klare Antwort auf die Frage, wie Lernen gestaltet, strukturiert und verankert wird, damit es im Arbeitsalltag Wirkung entfalten kann.

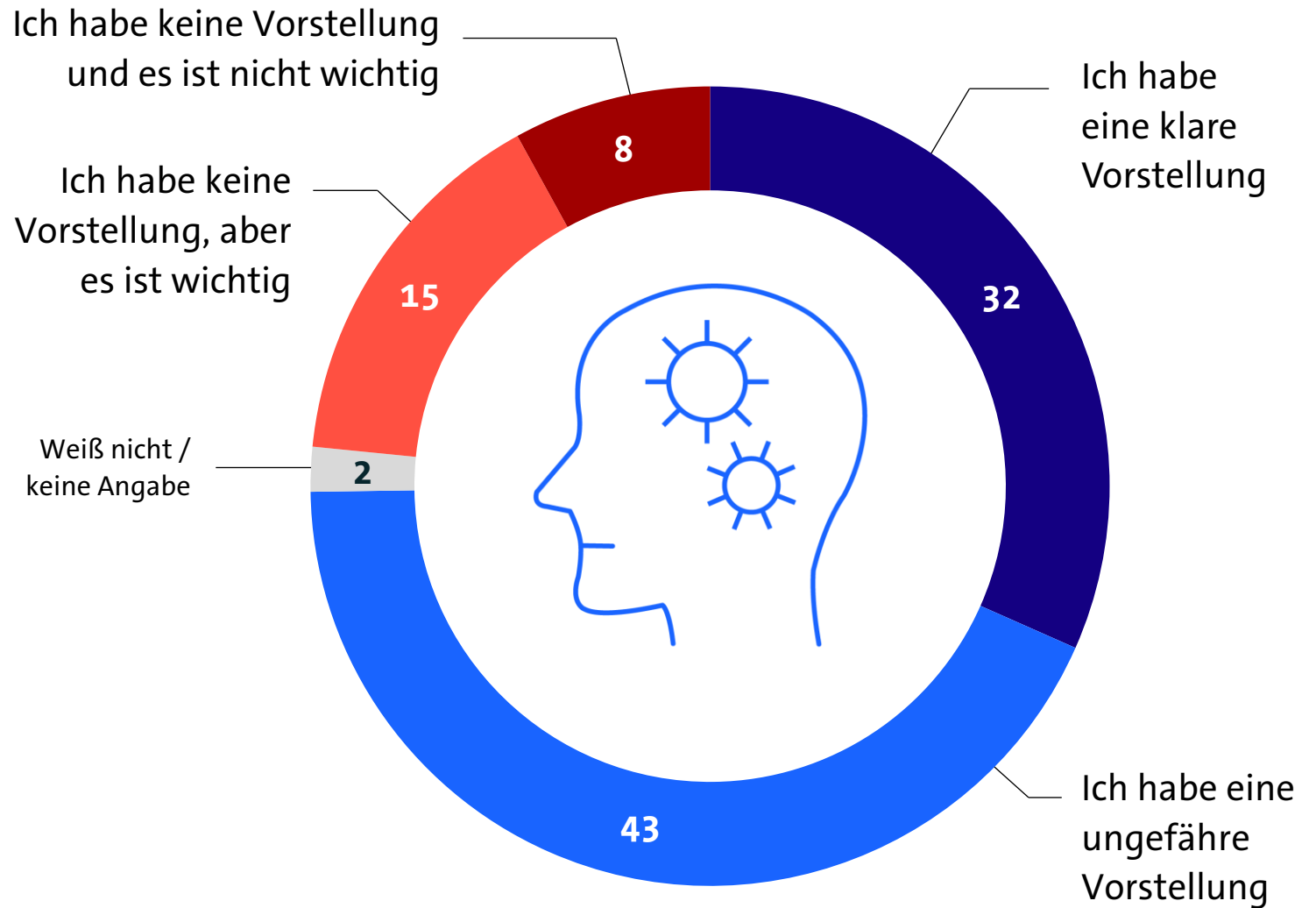
71%

der Arbeitnehmenden würden sich durch ein finanzielles oder zeitliches Invest an einer Weiterbildung beteiligen.

Drei Viertel der Befragten haben eine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft

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

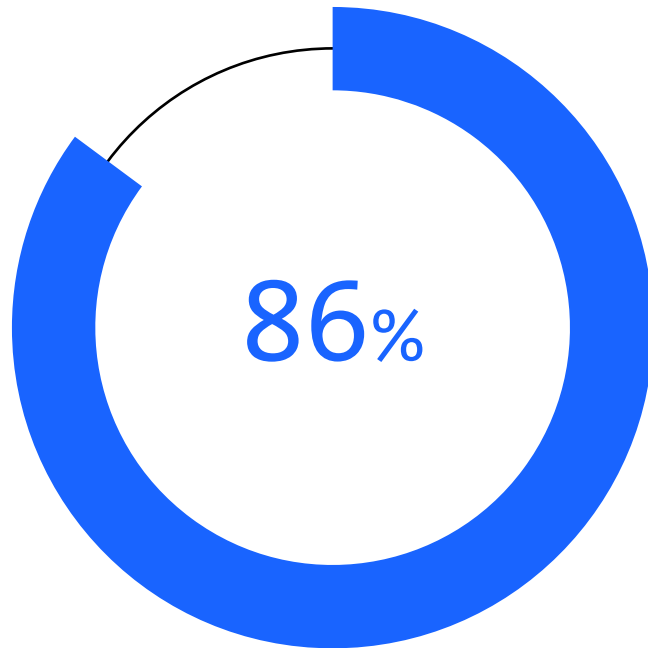
in Prozent



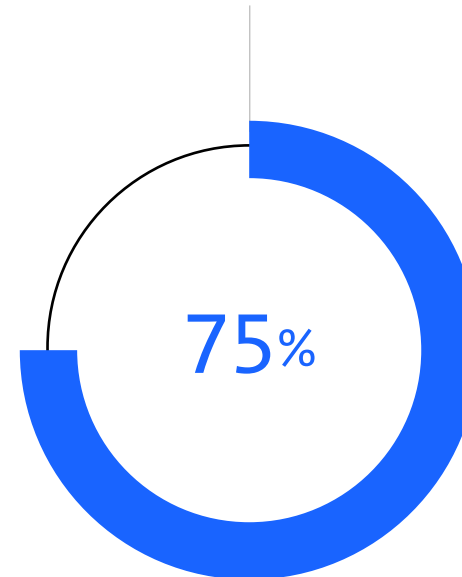
Lernen gehört zum Arbeitsalltag

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

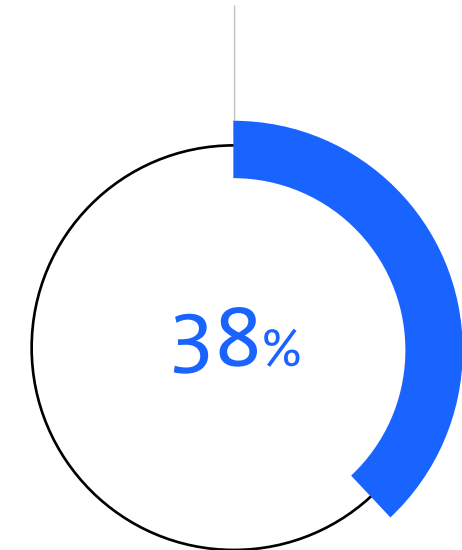
Ich sehe Weiterbildung als zentralen Bestandteil meiner Arbeit, nicht als eine Belohnung durch meinen Arbeitgeber.



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

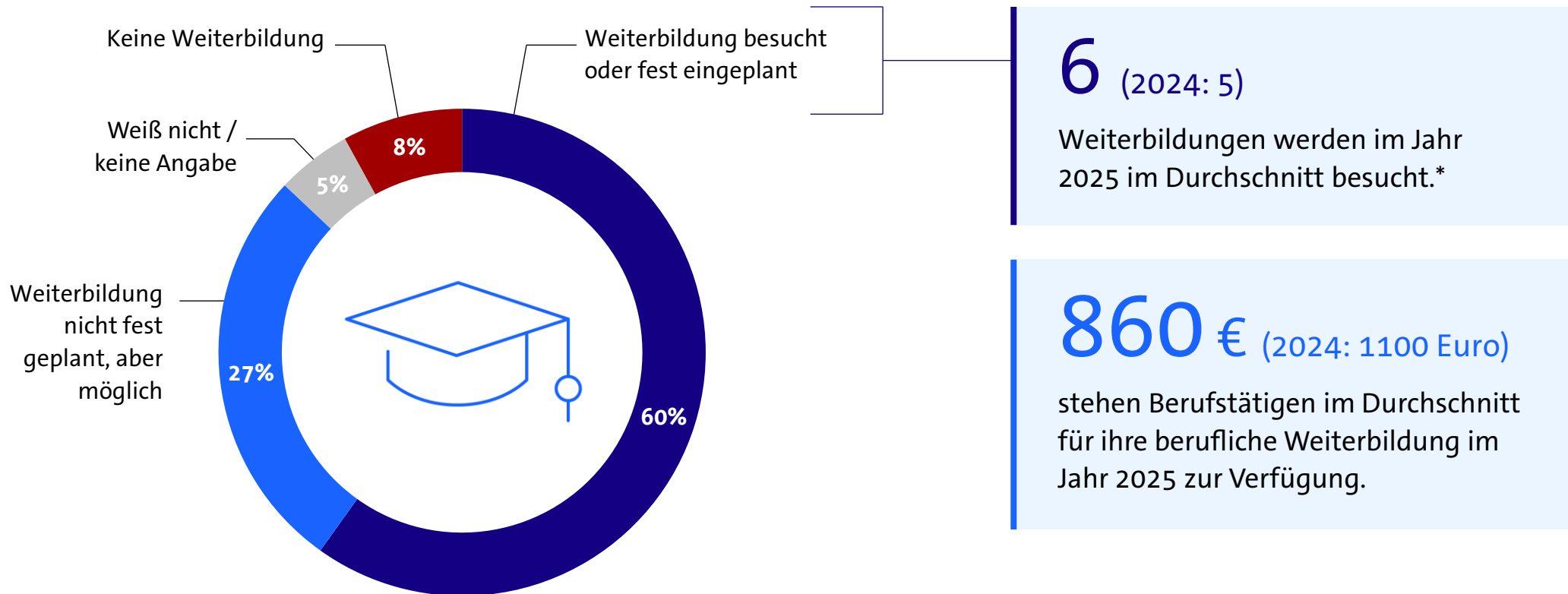


Bei meinem Arbeitgeber ist es nicht gern gesehen, dass Mitarbeitende an Weiterbildungen teilnehmen, wenn viel zu tun ist.



Teilnahmen steigen, Budgets sinken

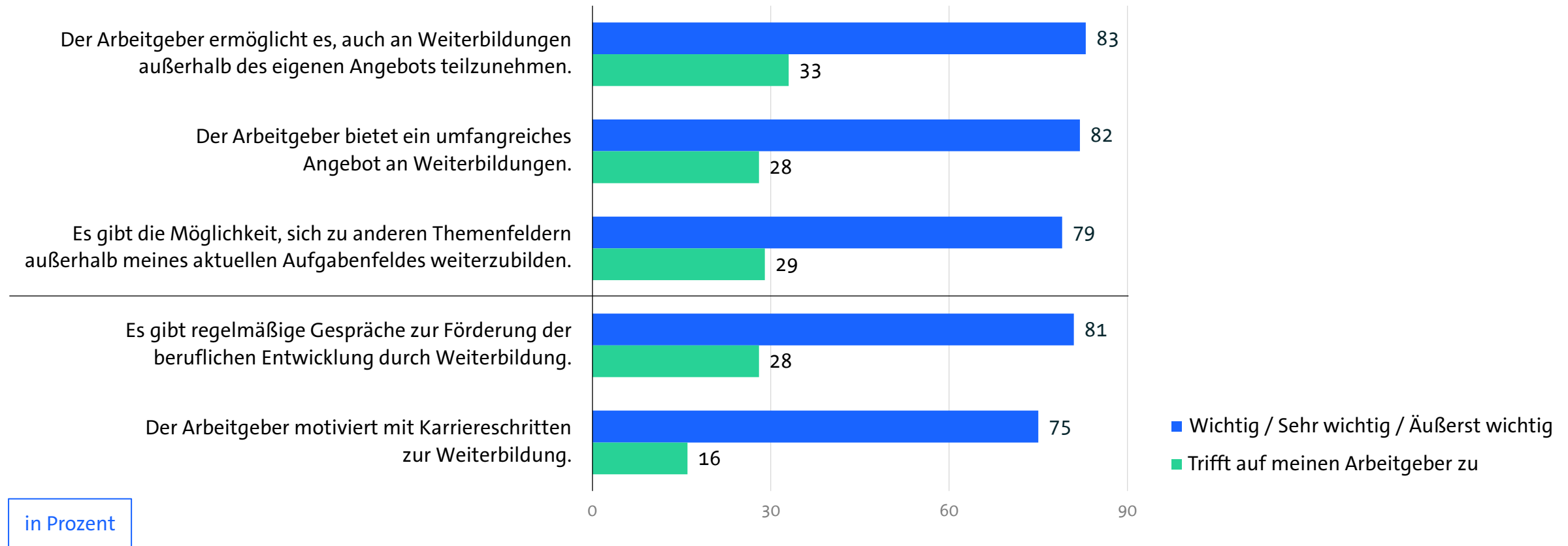
An wie vielen Weiterbildungen werden Sie 2025 (voraussichtlich) teilnehmen und welches Budget steht Ihnen für Ihre berufliche Weiterbildung zur Verfügung?



Basis: Alle Befragten (n=1.057) | *Basis: Personen, die Weiterbildungen besucht haben oder planen (n=634) | Gemeint sind hier sowohl kostenfreie als auch kostenpflichtige Formate, die mindestens 45 Minuten dauern. | Quelle: Bitkom Research 2025

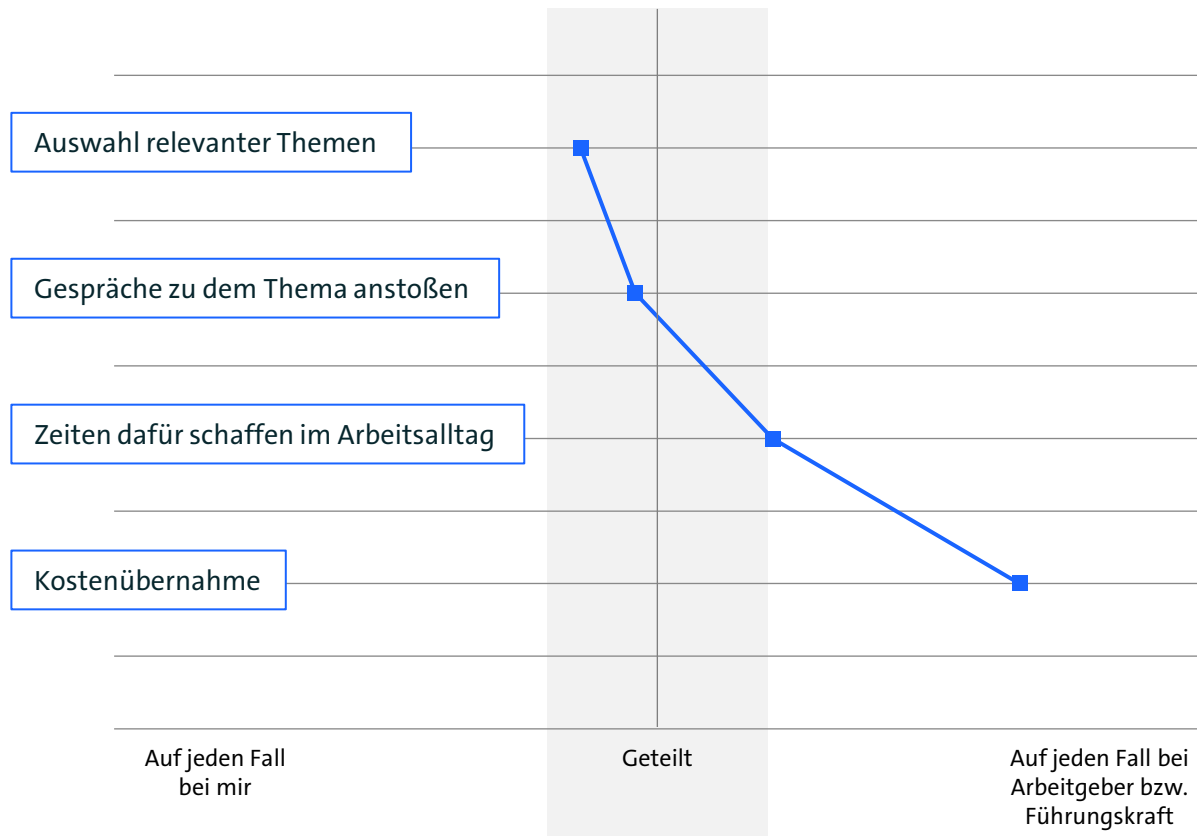
Erwartung trifft auf wahrgenommene Realität

Inwieweit sind Ihnen die folgenden Aspekte zum Thema Weiterbildung und Lernen bei einem Arbeitgeber wichtig und welche der Aussagen treffen auf Ihren Arbeitgeber zu?

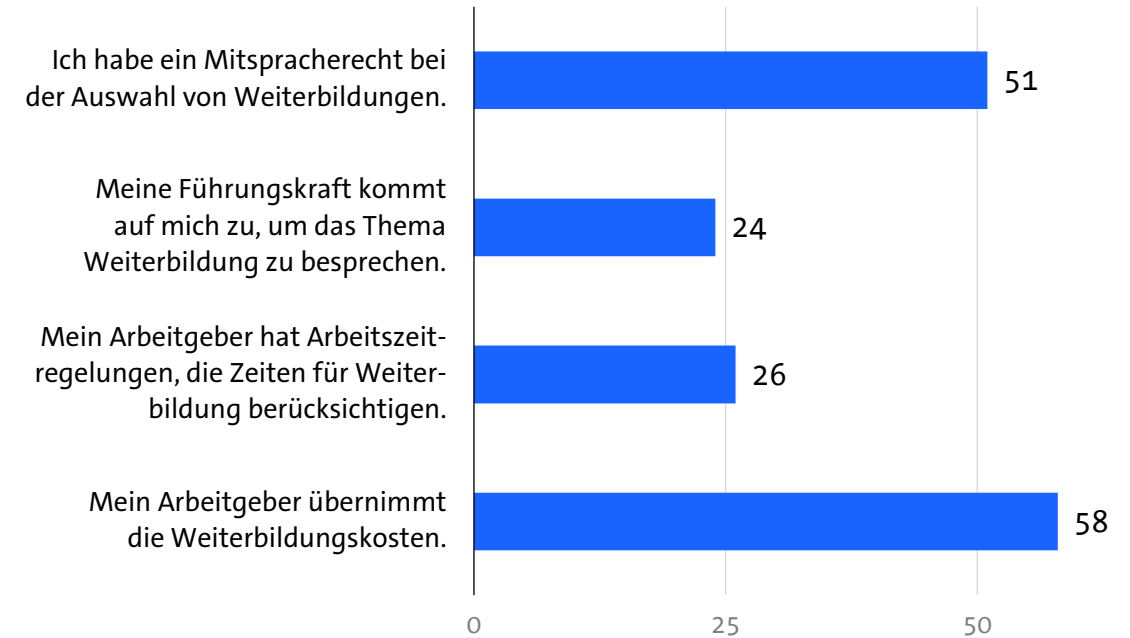


Gemeinsam ausgewählt – vom Arbeitgeber bezahlt?

Wo sehen Sie die folgenden Aufgaben im Hinblick auf Weiterbildung und Lernen verortet?



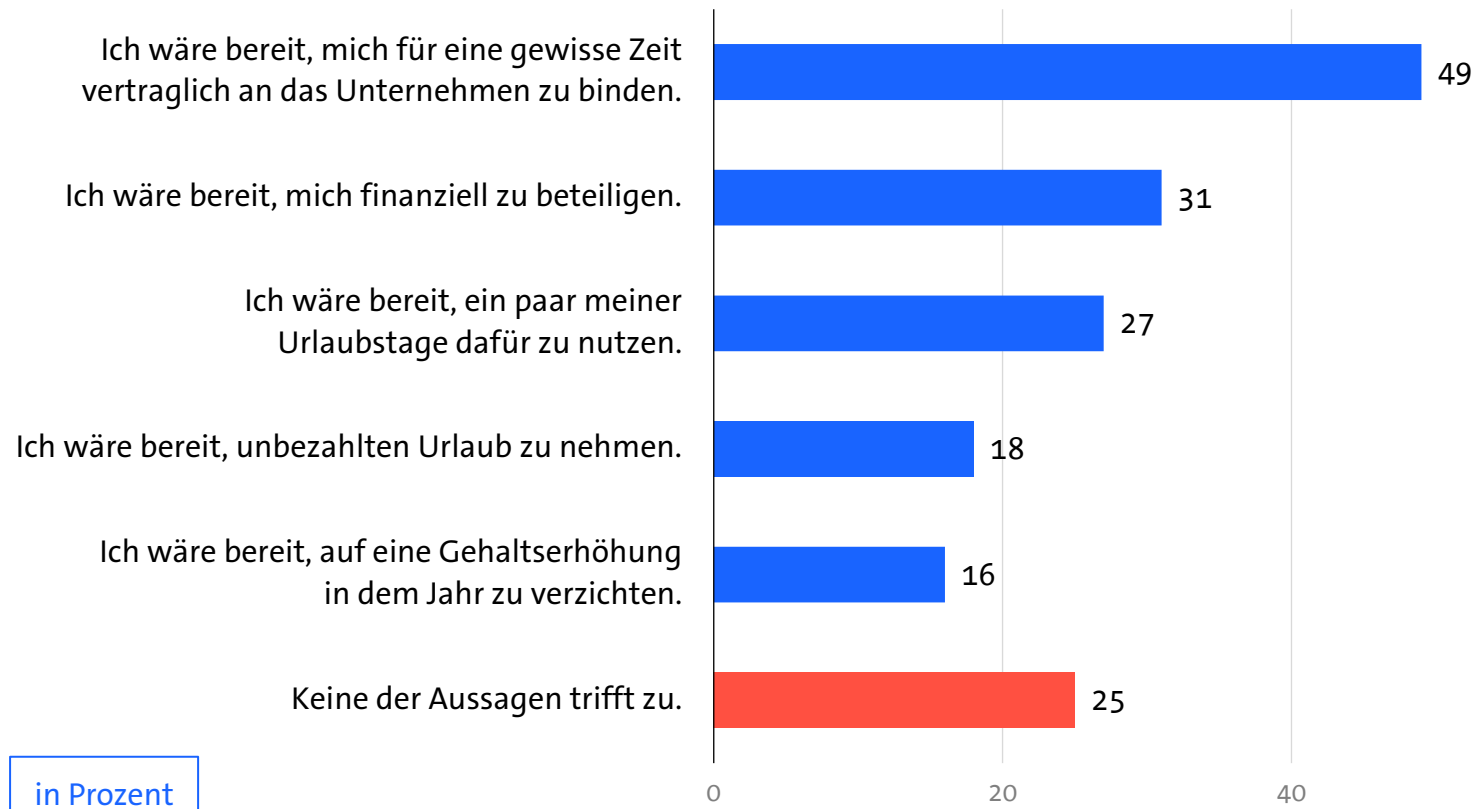
Welche Aussagen treffen auf Ihren Arbeitgeber zu?



in Prozent

Neue Skills durch persönliches Invest

Wenn es um die Teilnahme an einer umfangreichen und zeitintensiven Weiterbildung geht, welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu?

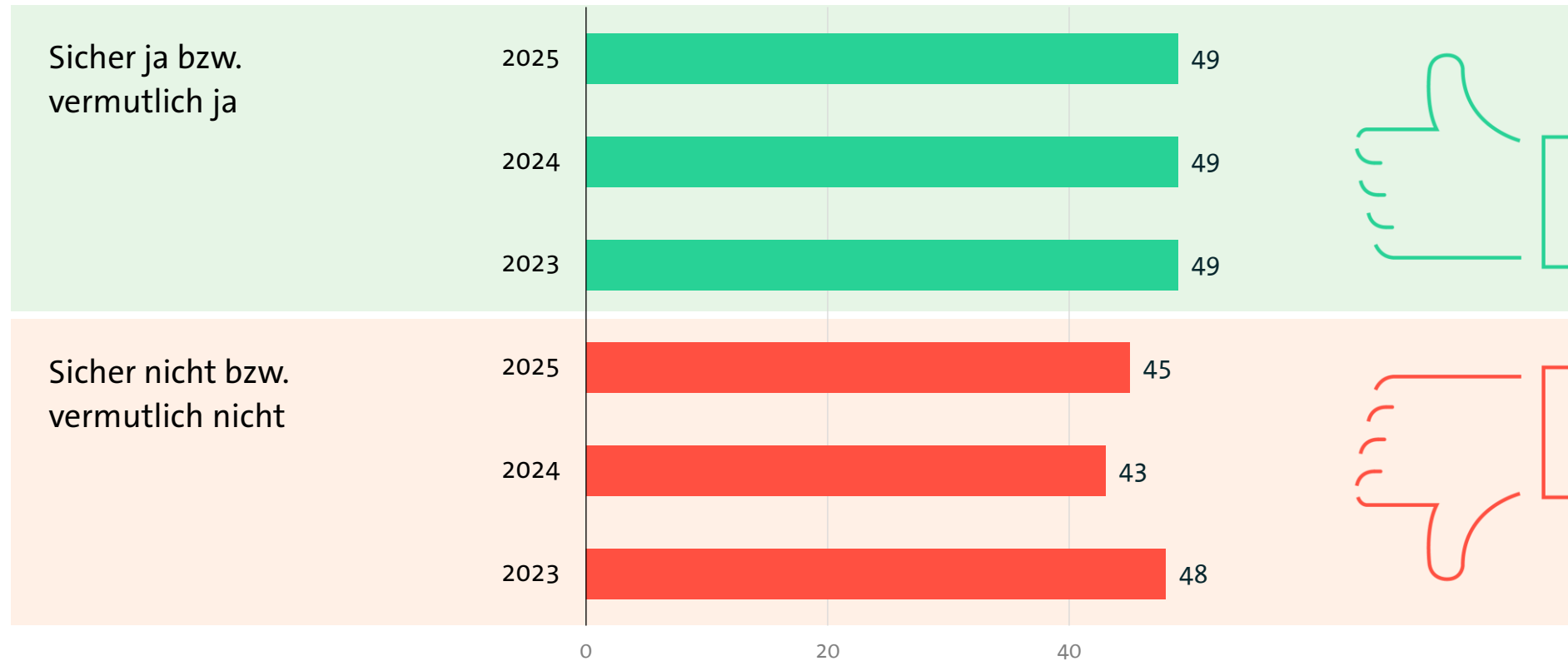


71%

der Arbeitnehmenden würden sich durch ein finanzielles oder zeitliches Invest an einer Weiterbildung beteiligen.

Weiterbildungsstrategien weiterhin im Verborgenen

Hat Ihr Arbeitgeber eine erkennbare Weiterbildungsstrategie?



in Prozent

04

Anhang

Erhebungsdesign

Auftraggeber

Bitkom Akademie und HRpepper

Methodik	Online-Erhebung
Grundgesamtheit	Berufstätige in Deutschland ab 16 Jahren
Stichprobengröße	n=1.057, darunter n=917 Arbeitnehmende
Befragungszeitraum	KW 20 bis KW 24 2025

Kontakt



Michel Achenbach

Leiter
Bitkom Akademie
m.achenbach@bitkom-service.de



Jan Bühren

Senior Consultant
HRpepper
jan.buehren@hrpepper.de



Bettina Lange

Stellvertretende Leiterin
Bitkom Research
b.lange@bitkom-research.de

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

Titelbild: ©ThisIsEngineering – pexels.com
 Icons: ©sharpnose – stock.adobe.com

Veröffentlichungsdatum

09.09.2025

Autoren

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

Ralph Diensthuber
 Programm Manager Bitkom Akademie
 r.diensthuber@bitkom-service.de

Bettina Lange
 Stellvertretende Leiterin Bitkom Research
 b.lange@bitkom-research.de

Jan Bühren
 Senior Consultant HRpepper
 jan.buehren@hrpepper.de

David Both
 Consultant HRpepper
 david.both@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

