

We Weiterbildungstrends in Deutschland 2016

NEU



TNS Infratest

**TNS Infratest-Befragung von 300 Personal-
entscheidern in kleinen, mittelständischen
und großen Unternehmen im Auftrag der
Studiengemeinschaft Darmstadt**

Juni 2016



Über die SGD



Die Studiengemeinschaft Darmstadt ist eines der traditionsreichsten und größten Fernlehrinstitute Deutschlands. Jährlich bilden sich ca. 60 000 Fernschüler in mehr als 200 staatlich geprüften und anerkannten Fernlehrgängen in den Bereichen Schulabschlüsse, Sprachen, Wirtschaft, Technik, Informatik und Digitale Medien, Allgemeinbildung sowie Kreativität, Persönlichkeit und Gesundheit weiter.

Bereits seit 2001 bietet die SGD den Teilnehmern die Möglichkeit, ergänzend zum Studienmaterial auf dem Online-Campus waveLearn die Vorteile des E-Learning zu nutzen. Außerdem gibt der individuelle Rundum-Service der SGD Sicherheit und Flexibilität für das Fernlernen in unterschiedlichsten Lebenssituationen. Das zur Klett Gruppe gehörende Unternehmen wurde für seine innovativen Ideen und seine Serviceorientierung bereits mehrmals ausgezeichnet, so beispielsweise vom Branchenverband Forum DistancE-Learning oder von der Initiative Mittelstand. Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 29990 und AZAV belegen die hohen Qualitäts- und Servicestandards der SGD.

Seit der Gründung im Jahr 1948 durch Werner Kamprath zählt die SGD über 850 000 Kursteilnehmer. Die Bestehensquote der Teilnehmer bei staatlichen, öffentlich-rechtlichen und institutsinternen Abschlüssen liegt bei über 90 Prozent. Dies ist auf die persönliche und individuelle Studienbetreuung durch die Fernlehrer zurückzuführen.

Weitere Informationen unter: www.sgd.de

WEITERkommen mit BILDUNG!

Studiengemeinschaft Darmstadt – Qualität seit 1948



Brigitta Vochazer
Geschäftsführerin der Studiengemeinschaft Darmstadt

Weiterbildungstrends 2016

Liebe Leserin, lieber Leser,

der technologische Wandel ist in aller Munde. Doch wie sehr sind die Unternehmen von der Digitalisierung der Arbeitswelt tatsächlich betroffen? Wie stark sind die Veränderungen auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen zu spüren? Welche Kompetenzen brauchen Mitarbeiter, um den Wandel zu meistern?

Unsere Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“ gibt Antworten. Die Umfrage wurde bereits zum achten Mal in Folge im Auftrag der Studiengemeinschaft Darmstadt durch das Marktforschungsinstitut TNS Infratest unter rund 300 Personalverantwortlichen in Deutschland durchgeführt. Neben dem für 2016 neu aufgenommenen Fragenblock zum technologischen Wandel finden Sie Einschätzungen zur Bedeutung von Weiterbildung für die Karriere, zu bevorzugten E-Medien und zu vielen weiteren Aspekten der berufsbegleitenden Weiterbildung. Dank achtjähriger Studientradition können wir mittlerweile auch Entwicklungstendenzen aufzeigen.

Die wichtigsten Ergebnisse für Arbeitnehmer: Eigeninitiative in der Weiterbildung hilft beim beruflichen Aufstieg, beim Arbeitsplatzerhalt oder bei einem Jobwechsel. Laut 78 Prozent der HR-Manager ist durch Weiterbildung ein Gehaltsplus möglich. Wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, kann seine Fortbildungsziele getrost thematisieren. Denn die Personalverantwortlichen wissen, dass dies ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Wahl des Arbeitgebers ist.

Für die Unternehmen ist berufliche Weiterbildung ein strategisches Thema: 75 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass der Bedarf aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt steigen wird. Außerdem spielt das Weiterbildungsangebot eine große Rolle in der Mitarbeiterbindung, für das Recruiting neuer Mitarbeiter sowie für die Stärkung des Arbeitgeberimages.

Wir freuen uns, wenn wir Sie auch in diesem Jahr wieder bei Ihren persönlichen Weiterbildungswünschen oder auch bei der Planung und Durchführung der Weiterbildungsangebote in Ihrem Unternehmen unterstützen können.

Herzliche Grüße

Ihre

Brigitta Vochazer

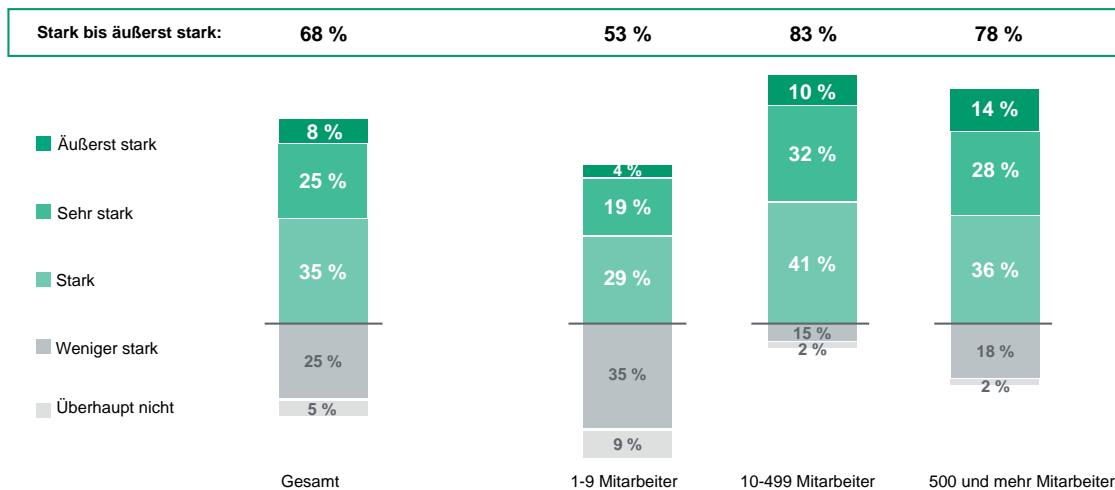


Mehr als zwei Drittel der Unternehmen betroffen

Wir befinden uns in einem rasanten technologischen Wandel, der mit einer starken Digitalisierung unserer Arbeitswelt einhergeht. Schon heute ist der Arbeitsalltag durch den Einsatz neuer Kommunikationsmittel und digitaler Anwendungen geprägt. Wie stark deutsche Unternehmen betroffen sind, zeigt die aktuelle TNS Infratest-Studie: Insgesamt sehen 68 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in ihren Unternehmen starke bis äußerst starke Auswirkungen des technologischen Wandels auf den Arbeitsalltag.

Technologischer Wandel im Arbeitsalltag

Wie stark ist der Arbeitsalltag in Ihrem Unternehmen vom technologischen Wandel betroffen?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie: „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n=300; 1-9 Mitarbeiter n=140; 10-499 Mitarbeiter n=110;
500 und mehr Mitarbeiter n=50
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



TNS Infratest

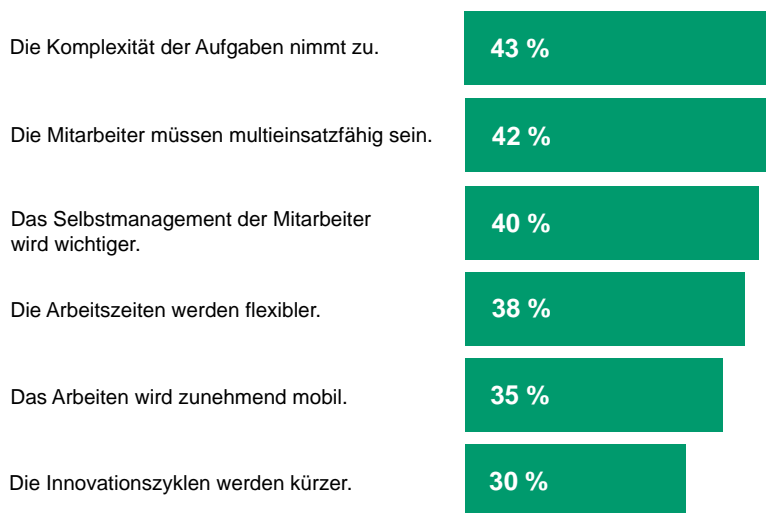
Ein Blick auf die unterschiedlichen Unternehmensgrößen zeigt: Während 53 Prozent der Befragten in kleinen Unternehmen (1 bis 9 Mitarbeiter) die Folgen für den Arbeitsalltag als stark bis äußerst stark einschätzen, sehen dies 83 Prozent für mittlere Unternehmen (10 bis 499 Mitarbeiter) und 78 Prozent für große Unternehmen ab 500 Mitarbeiter so.

Der Arbeitsalltag wird komplexer

Welche Anforderungen stellt die Digitalisierung an Arbeitnehmer und wie wirkt sich der technologische Wandel auf die Arbeitswelt der Zukunft aus? Die Studienergebnisse zeigen: 43 Prozent der HR-Experten gehen davon aus, dass die Komplexität der Aufgaben steigt. Für 42 Prozent müssen Mitarbeiter künftig multieinsatzfähig sein und für 40 Prozent wird das Selbstmanagement der Arbeitnehmer immer wichtiger. Mit flexibleren Arbeitszeiten rechnen 38 Prozent der Personalverantwortlichen, mit zunehmendem mobilen Arbeiten 35 Prozent und mit kürzeren Innovationszyklen 30 Prozent.

Folgen durch Digitalisierung

Welche der folgenden Auswirkungen hat der technologische Wandel auf Ihr Unternehmen?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n=300
Mehrfachnennungen möglich
Werte für „keine Aussage trifft zu“ nicht dargestellt



TNS Infratest



„Die Arbeit der Zukunft wird komplexer und vernetzter. Dies wirkt sich nicht nur auf Geschäftsprozesse, sondern auch auf viele Berufsbilder aus. So müssen Arbeitnehmer künftig mit unterschiedlichsten Technologien arbeiten können und für vielseitige Aufgaben einsatzfähig sein. Sie sind gefordert, sich das notwendige Wissen und die entsprechenden Kompetenzen anzueignen, um nicht den Anschluss in der digitalen Arbeitswelt zu verlieren. Hier spielen geeignete Weiterbildungsformen und -angebote, die sowohl aktuelle Inhalte als auch entsprechende Kompetenzen vermitteln, eine zunehmend wichtige Rolle.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

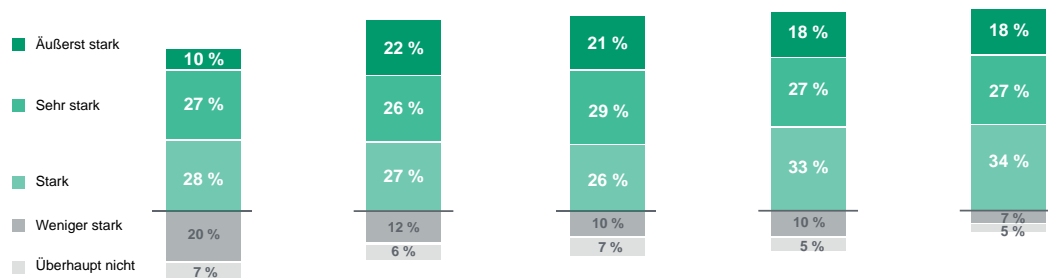
Alle Unternehmensebenen betroffen

Wie die Studienergebnisse zeigen, sehen die Personalverantwortlichen Auswirkungen des digitalen Wandels durch alle Qualifikationsebenen hindurch: Für 80 Prozent der Befragten sind Führungskräfte im mittleren Management stark bis äußerst stark von der Digitalisierung betroffen, gefolgt von ausgebildeten Fachkräften sowie Sachbearbeitern mit Ausbildung (78 Prozent), Spezialisten mit akademischem Abschluss (76 Prozent) und Top-Führungskräften (75 Prozent). Von den angelernten Facharbeitern mit Berufserfahrung sind 65 Prozent von der Digitalisierung betroffen.

Digitalisierung auf Qualifikationsebenen

Wie stark sind die folgenden Qualifikationsebenen von der Digitalisierung der Arbeitswelt betroffen?

	Angelernte Facharbeiter mit Berufserfahrung	Top-Führungskräfte	Spezialisten mit akademischem Abschluss	Ausgebildete Fachkräfte/Sacharbeiter mit Ausbildung	Führungskräfte im mittleren Management
Stark bis äußerst stark:	65 %	75 %	76 %	78 %	80 %



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



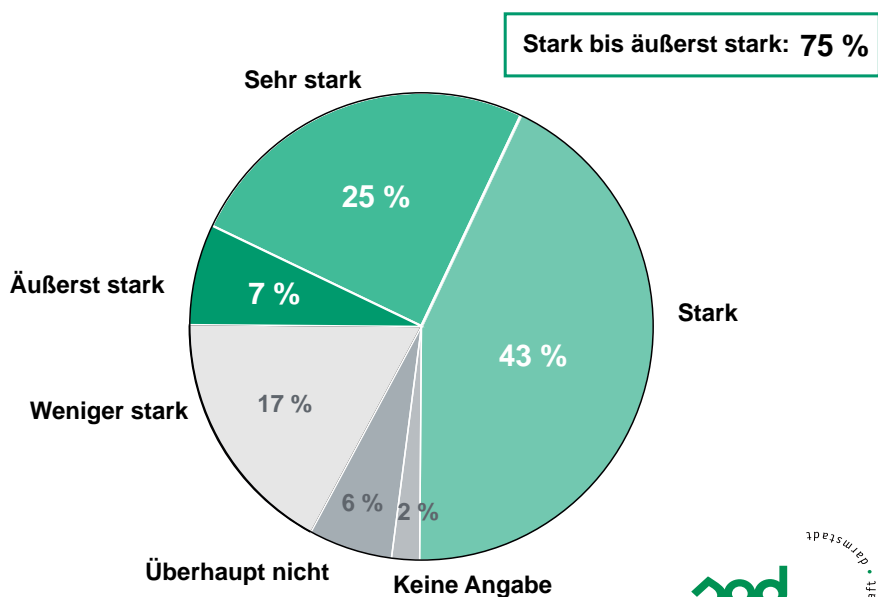
TNS Infratest

Fortbildungsbedarf steigt

In Folge der fortschreitenden Digitalisierung erwarten drei von vier HR-Managern (75 Prozent), dass der Weiterbildungsbedarf künftig stark bis äußerst stark steigen wird. Das Thema Weiterbildung nimmt folglich einen hohen Stellenwert im Zuge der Digitalisierung ein. Lediglich 6 Prozent der Befragten sehen keinerlei Auswirkungen auf den Weiterbildungsbedarf.

Technologischer Wandel und Weiterbildung

Wird der Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt künftig steigen?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300



„Aus- und Weiterbildungsangebote müssen sich künftig flexibel an die digitalisierte Arbeitswelt anpassen, sich am Bedarf im Markt ausrichten und die notwendigen Kompetenzen vermitteln. Ein berufsbegleitendes Fernstudium ist orts- und zeitflexibel und ermöglicht den Einsatz mobiler Endgeräte wie Smartphones oder Tablets beim Lernen. Zudem fördert ein Fernstudium wichtige Kompetenzen wie Selbstmanagement, Eigenverantwortung und Flexibilität.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

Weiterbildungsbudgets 2016

Die Entwicklung der Weiterbildungsbudgets in den Unternehmen stellt sich für 2016 wie folgt dar: 79 Prozent der befragten HR-Manager rechnen mit gleichbleibenden bzw. steigenden, 15 Prozent mit sinkenden Budgets. Im Vorjahr gingen 75 Prozent von gleichen bzw. steigenden und ebenfalls 15 Prozent von sinkenden Budgets aus.

Lernen zahlt sich aus

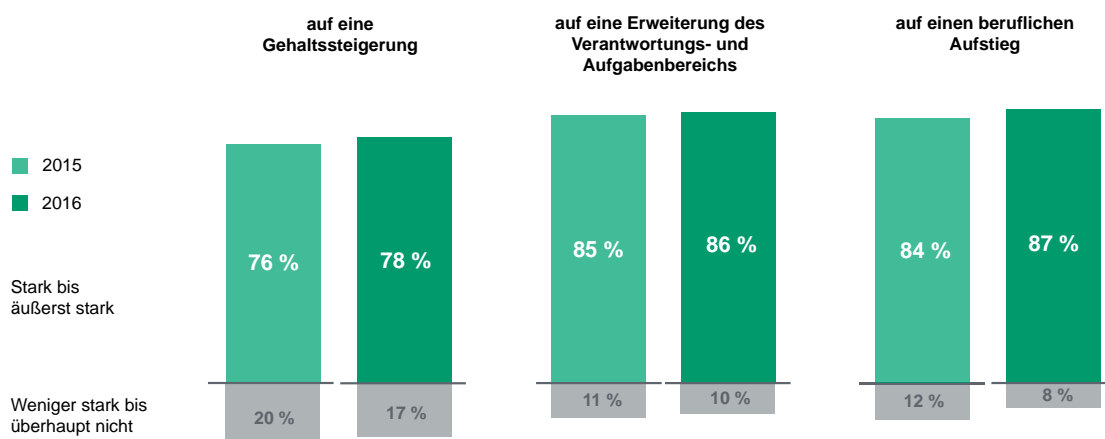
Für 87 Prozent der befragten Personalverantwortlichen fördert Weiterbildung den beruflichen Aufstieg stark bis äußerst stark, für 86 Prozent die Erweiterung des Verantwortungs- und Aufgabenbereiches. Für 78 Prozent wirkt sie sich entsprechend auf eine Gehaltssteigerung aus. Damit bestätigen die Personalverantwortlichen zum zweiten Mal in Folge die direkte positive Auswirkung von Weiterbildung auf Karriere. Die aktuellen Ergebnisse liegen sogar noch etwas über den Vorjahresergebnissen.

„Arbeitnehmer sollten sich im Vorfeld allerdings genau informieren, mit welcher Weiterbildung sie ihr Ziel erreichen. Werden im Unternehmen für das mittlere Management beispielsweise Techniker, Meister oder Fachwirte mit entsprechender Aufstiegsfortbildung benötigt? Oder führt eine Weiterbildung im Innovationsmanagement oder im Projektmanagement eher ans Ziel? Ein Gespräch mit dem Vorgesetzten über die Art der Fortbildung kann Klarheit schaffen.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

Weiterbildung fördert Karrierechancen

Wie stark wirkt sich berufliche Weiterbildung aus ...



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten 2015 n = 300; 2016 n=300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt



TNS Infratest

„Vorausschauende Weiterbildung ist 2016 sowohl für Arbeitnehmer relevant, die bei ihrem aktuellen Arbeitgeber auf den nächsten Karriereschritt setzen, als auch für Arbeitnehmer, die sich auf dem Arbeitsmarkt nach einer neuen Herausforderung umsehen möchten. Denn Weiterbildungsengagement signalisiert den Personalverantwortlichen Eigenverantwortung, Motivation, Leistungsbereitschaft sowie Interesse an Neuem.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

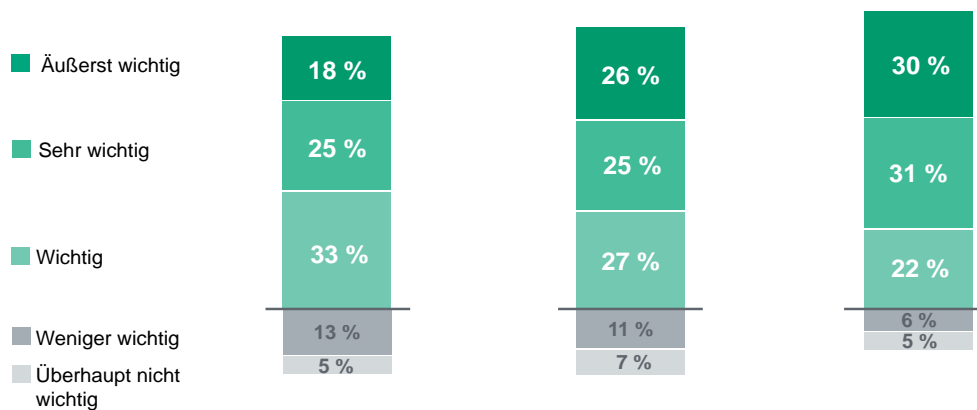
2009 – 2016: Weiterbildungsengagement zählt

Aktuell spielt es für 83 Prozent der Befragten für die Eröffnung von Karrierechancen eine wichtige bis äußerst wichtige Rolle, ob ein Mitarbeiter Weiterbildungsengagement zeigt (2009: 79 Prozent). Für 78 Prozent ist dies auch bei der Entscheidung, ob ein Arbeitsplatz erhalten werden kann oder nicht, wichtig bis äußerst wichtig (2009: 76 Prozent). Geht es um die Einstellung neuer Mitarbeiter, schauen 77 Prozent auf die Eigeninitiative (2009: 74 Prozent).

Weiterbildung 2016: Chefs empfehlen Eigeninitiative

Weiterbildungsbereitschaft ist für ...

	Einstellung	Arbeitsplatzerhalt	Karrierechancen
Wichtig bis äußerst wichtig:	77 %	78 %	83 %



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



TNS Infratest

„Der Blick auf die Studienergebnisse seit 2009 zeigt, dass die HR-Manager bei Karrierefragen nicht nur darauf schauen, ob ein Mitarbeiter die nötige Weiterbildung vorweisen kann oder nicht. Auch die Bereitschaft, sich in Eigeninitiative beruflich weiterzubilden, trägt zur Beurteilung der Leistung bei.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

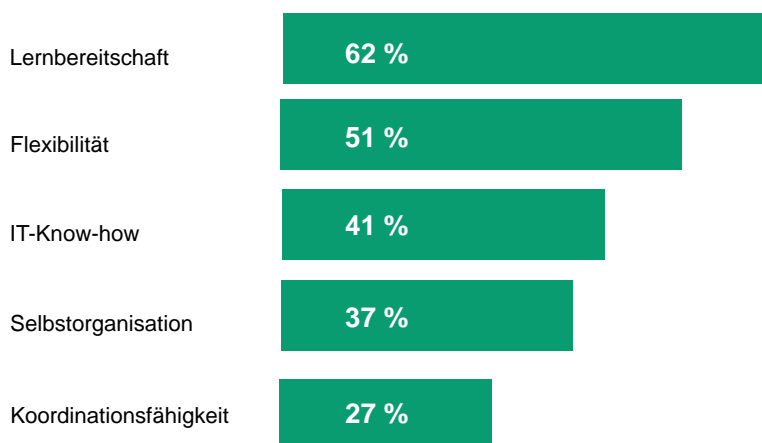
Lernbereitschaft hat Priorität

Gerade bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen spielt die Lernbereitschaft der Mitarbeiter eine große Bedeutung – so beispielsweise in der Digitalisierung der Arbeitswelt, die mit dem rasanten technologischen Wandel einhergeht. Wie die aktuelle Studie zeigt, sehen 68 Prozent der Befragten in ihren Unternehmen starke bis äußerst starke Auswirkungen auf den Arbeitsalltag (siehe Seite 4).

Bei der Frage nach den drei wichtigsten Kompetenzen der Mitarbeiter in einer digitalisierten Arbeitswelt nimmt für die Befragten die Lernbereitschaft mit 62 Prozent den wichtigsten Platz ein, gefolgt von Flexibilität (51 Prozent) und IT-Know-how (41 Prozent). Selbstorganisation bzw. Koordinationsfähigkeit nannten 37 Prozent bzw. 27 Prozent der Personalentscheider.

Mitarbeiter-Kompetenzen im technologischen Wandel

Welche Kompetenzen sind für Mitarbeiter in einer digitalisierten Arbeitswelt in besonderem Maße wichtig?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Nennungen: maximal drei aus fünf



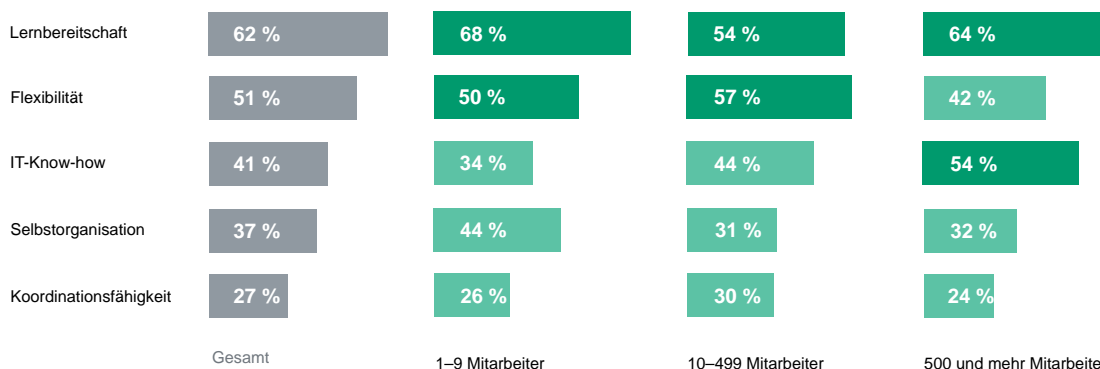
TNS Infratest

IT-Know-how an zweiter Stelle

Während in kleinen (1 bis 9 Mitarbeiter) sowie mittleren Unternehmen (10 bis 499 Mitarbeiter) Lernbereitschaft und Flexibilität die zwei wichtigsten Kompetenzen darstellen, steht in großen Unternehmen ab 500 Mitarbeitern nach der Lernbereitschaft (64 Prozent) das IT-Know-how (54 Prozent) auf Rang zwei.

Mitarbeiter-Kompetenzen nach Unternehmensgrößen

Welche Kompetenzen sind für Mitarbeiter in einer digitalisierten Arbeitswelt in besonderem Maße wichtig?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
 Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
 Alle Befragten n = 300; 1-9 Mitarbeiter n=140; 10-499 Mitarbeiter n=110;
 500 und mehr Mitarbeiter n=50
 Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
 Nennungen: maximal drei aus fünf



TNS Infratest

„Digitale Anwendungen und neue Kommunikationsmittel halten immer schneller Einzug in unsere Unternehmenswelt. Für Arbeitnehmer ist die Bereitschaft, sich darauf einzustellen und den Umgang damit zu lernen, eine Grundvoraussetzung, um den technischen Wandel bewältigen zu können.“

Brigitta Vochazer, Geschäftsführerin der SGD

Gut für Mitarbeiterbindung, Recruiting und Prestige

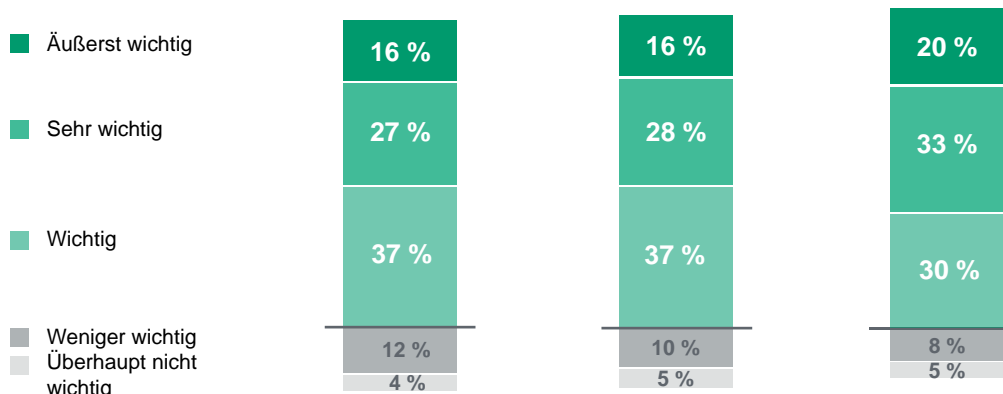
Berufliche Weiterbildung ist nach Ansicht von HR-Verantwortlichen ein wichtiges Instrument in der Personalentwicklung und wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterbindung, das Recruiting sowie das Arbeitgeberimage aus. Neben Faktoren wie einer leistungsgerechten Vergütung oder Sozialleistungen spielt dabei das Weiterbildungsangebot eine wichtige Rolle.

Die Studie zeigt, wie groß die Bedeutung dieses Angebotes für strategische Personalfragen ist: Geht es um die Bindung von Mitarbeitern, halten 83 Prozent der befragten Personalmanager das Weiterbildungsangebot für wichtig bis äußerst wichtig. Im Hinblick auf die gezielte Rekrutierung neuer Mitarbeiter sind es 81 Prozent. Für 80 Prozent spielt es generell bei der Stärkung des Arbeitgeberimages eine wichtige bis äußerst wichtige Rolle.

Weiterbildung in der Personalentwicklung

Das Weiterbildungsangebot eines Unternehmens ist für ...

	Stärkung des Arbeitgeberimages	Recruiting neuer Mitarbeiter	Bindung von Mitarbeitern
Wichtig bis äußerst wichtig:	80 %	81 %	83 %



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



TNS Infratest



„In vielen Branchen ist das Fachkräfteangebot knapp und der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt hart. Für Unternehmen bedeutet das: Mit ihrer Personalstrategie müssen sie einerseits passende Bewerber rekrutieren und andererseits Mitarbeiter langfristig binden können.“

Andreas Vollmer, Leiter Studienprogramm und Services bei der SGD

Signal für Entwicklungsmöglichkeiten und Lernkultur

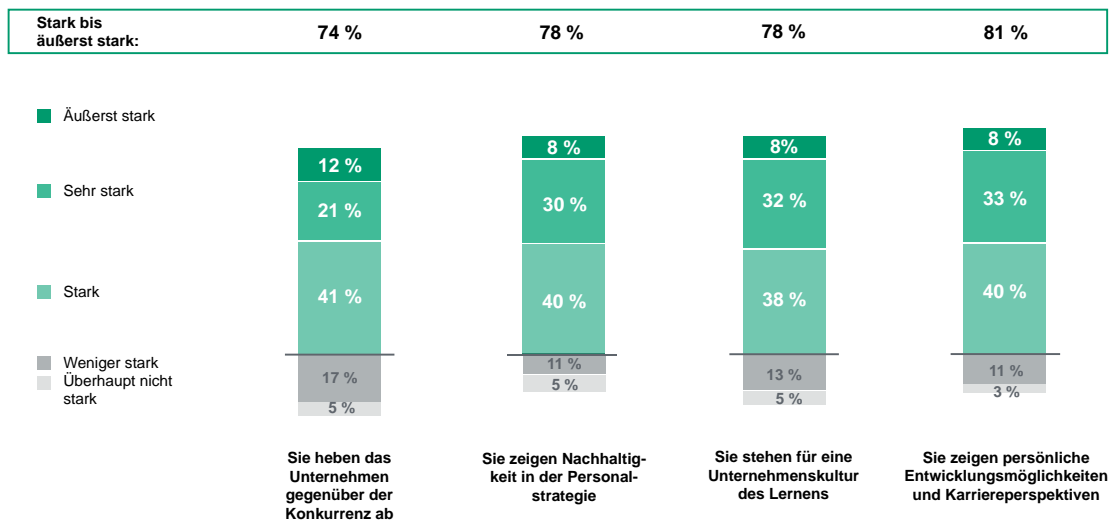
Wie die Studienergebnisse zeigen, trägt ein attraktives Weiterbildungsangebot in vielerlei Hinsicht stark bis äußerst stark zu einem positiven Arbeitgeberimage bei: Für 81 Prozent der befragten HR-Manager verweist es auf persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven, für 78 Prozent vermittelt es eine Unternehmenskultur des Lernens. Ebenso viele (78 Prozent) sind davon überzeugt, dass das Qualifizierungsangebot potenziellen Mitarbeitern eine nachhaltige Personalstrategie aufzeigt und für 74 Prozent heben sich Unternehmen durch diese von ihrer Konkurrenz ab.

„Ein attraktives Weiterbildungsportfolio vermittelt potenziellen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld, in dem es langfristige Karriere- und Entwicklungsperspektiven gibt.“

Andreas Vollmer, Leiter Studienprogramm und Services bei der SGD

Weiterbildung und Arbeitgeberimage

Wie stark wirken sich attraktive Weiterbildungsangebote auf das Arbeitgeberimage aus?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
 Alle Befragten n = 300
 Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
 Rundungsdifferenzen möglich



TNS Infratest

Bewerber fragen nach Weiterbildung

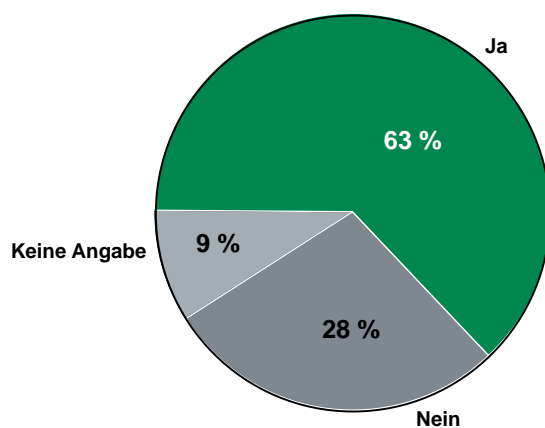
Die Weiterbildungsangebote eines potenziellen Arbeitgebers werden von Bewerbern oft auch schon im Vorstellungsgespräch thematisiert. 63 Prozent der HR-Experten gehen davon aus, dass in Vorstellungsgesprächen das Thema Weiterbildung seitens der Bewerber künftig noch an Bedeutung gewinnen wird.

„Heute können viele Bewerber aus mehreren Jobangeboten wählen. Während Vorstellungsgespräche früher dem Zweck dienten, sich als Bewerber dem potenziellen Arbeitgeber zu präsentieren, müssen sich heute auch die Unternehmen in den Gesprächen attraktiv darstellen.“

Andreas Vollmer, Leiter Studienprogramm und Services bei der SGD

Weiterbildung im Vorstellungsgespräch

Personalentscheider rechnen künftig mit steigender Nachfrage seitens der Bewerber



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300



Wunschliste: Prio 1 für fachliche Themen

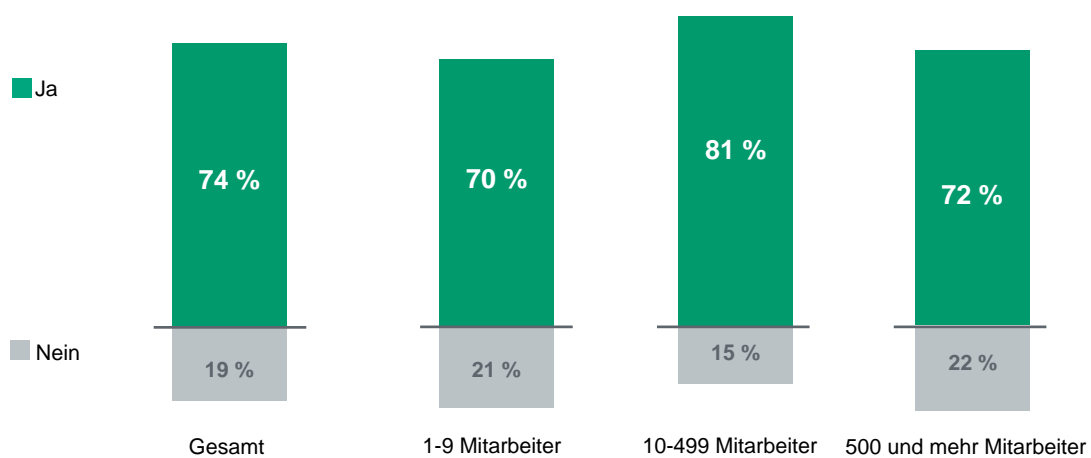
Ob IT, Fachwirt oder Mitarbeiterführung – die Studie zeigt, welche drei von fünf vorgegebenen Weiterbildungsthemen in Bewerbungsgesprächen besonders nachgefragt werden: Fast die Hälfte aller befragten Personalverantwortlichen (49 Prozent) nennt fachliche Themen beispielsweise rund um IT oder Betriebswirtschaft. An zweiter Stelle stehen Aufstiegsfortbildungen, z. B. zum Techniker, Meister, Fachwirt oder Betriebswirt (42 Prozent), an dritter Stelle Führungsthemen wie Mitarbeiterführung, Projektmanagement oder Persönlichkeitsentwicklung (31 Prozent). Platz vier und fünf nehmen Soft Skills wie Kommunikation, Präsentation oder Konfliktmanagement (26 Prozent) und Sprachlehrgänge (17 Prozent) ein.

Fernstudium für Berufstätige

Weiterbildung jederzeit und ortsunabhängig: Fernunterricht, der als flexibles Blended Learning stattfindet, macht es möglich. Dass auch Personalverantwortliche Blended Learning befürworten, zeigen die Studienergebnisse: 74 Prozent aller Befragten halten diese Weiterbildungsform für Berufstätige für geeignet, in mittleren Unternehmen (10 bis 499 Mitarbeiter) sind es sogar 81 Prozent.

Akzeptanz von Fernunterricht

Sehen Sie Blended Learning bzw. ein berufsbegleitendes Fernstudium als eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme für Berufstätige an?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n=300; 1-9 Mitarbeiter n=140; 10-499 Mitarbeiter n=110;
500 und mehr Mitarbeiter n=50
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt



TNS Infratest



„Ein berufsbegleitendes Fernstudium kann auch im Schichtbetrieb oder bei häufiger beruflicher Reisetätigkeit absolviert werden. Das ist für Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv wie für Arbeitgeber. Die Teilnehmer können unterschiedliche Lernmedien nutzen und so mit einem attraktiven Medienmix lernen, der ihren individuellen Lernvorlieben entgegen kommt.“

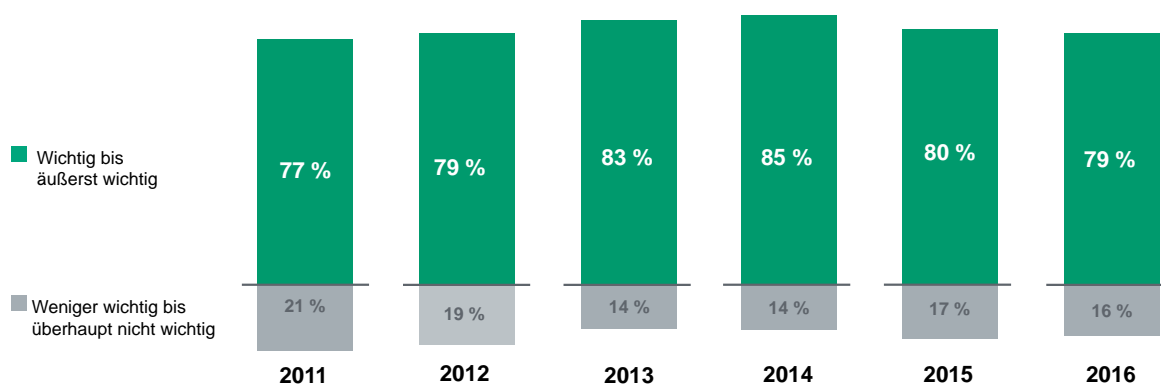
Harald Stürmer, Fachbereichsleiter Informatik und Innovationsmanagement bei der SGD

Smartphones, Laptops & Co

Ob Smartphone, Laptop oder Tablet – mobile Geräte sind aus unserem Berufs- und Privatleben nicht mehr wegzudenken. Laut TNS Infratest-Studie spielen sie auch bei einer berufsbegleitenden Weiterbildung eine große Rolle: Vier von fünf HR-Verantwortlichen (79 Prozent) sehen die Nutzung mobiler Endgeräte als wichtig bis äußerst wichtig in der Weiterbildung. Schon 2011, als diese Frage zum ersten Mal gestellt wurde, lag der Wert bei 77 Prozent, seitdem bewegt er sich auf hohem Niveau.

Trend 2011 – 2016: Mobile Technologien in der Qualifizierung

Mobile Technologien wie Laptops, Tablets oder Smartphones
sind in der beruflichen Qualifizierung ...



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten: 2011: n = 302; 2012: n = 301; 2013: n = 307;
2014: n = 301; 2015: n = 300; 2016: n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



TNS Infratest

„Die Studienergebnisse zeigen: In der Weiterbildung sind mobile Endgeräte fest etabliert. Beim Fernunterricht können die Lernenden mit ihrem Smartphone, Laptop oder Tablet auf einen Online-Campus zugreifen. Diese zentrale Lernplattform verbindet Online-Lernen, Online-Bibliothek und virtuelles Netzwerken. Durch den mobilen Zugriff haben die Lernenden maximale Flexibilität.“

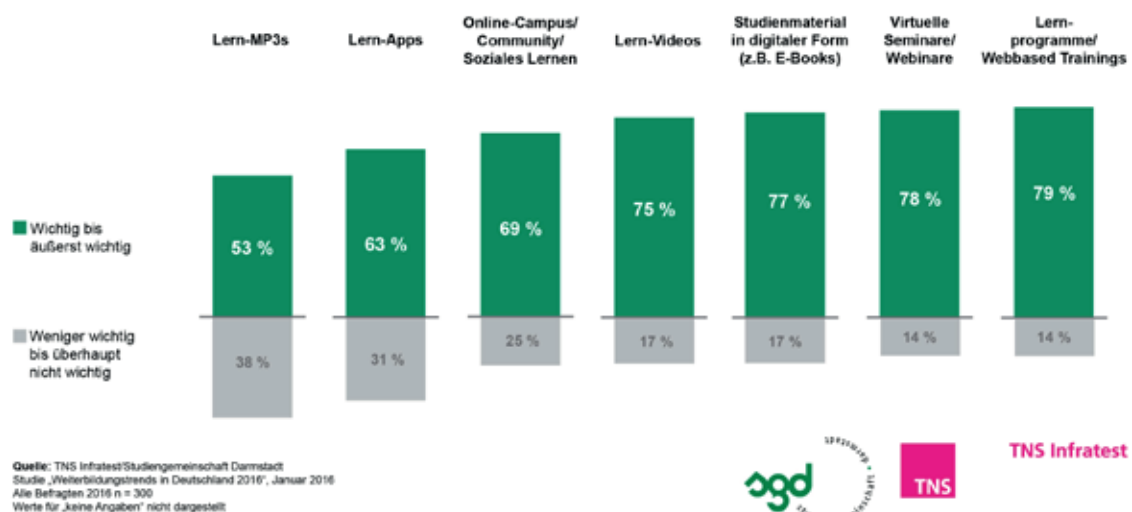
Harald Stürmer, Fachbereichsleiter Informatik und Innovationsmanagement bei der SGD

Digitale Medien fördern Lernmotivation

E-Medien wie Lernprogramme, digitales Studienmaterial und Online-Campus sind fester Bestandteil des Blended Learning und werden von den Befragten als wichtiger Faktor für die Lernmotivation und den Erfolg einer berufsbegleitenden Weiterbildung eingeschätzt. Laut Studie sind Lernprogramme (79 Prozent) das wichtigste digitale Format, dicht gefolgt von Webinaren (78 Prozent) sowie Studienmaterial in digitaler Form wie beispielsweise E-Books (77 Prozent). Für drei Viertel der Befragten sind Lern-Videos wichtig bis äußerst wichtig, für 69 Prozent ein Online-Campus bzw. eine Lerncommunity und für 63 Prozent Lern-Apps. Für 53 Prozent der Befragten gehören auch Lern-MP3s zu den digitalen Lernmedien eines Fernstudiums.

Bedeutung von E-Medien

Folgende digitale Medien und Formate sind für Lernmotivation und berufsbegleitende Weiterbildung ...



Flexibilität punktet

Ob morgens in der Bahn, während der Mittagspause im Café oder abends am heimischen Schreibtisch: Der größte Vorteil digitaler Medien in der berufsbegleitenden Weiterbildung ist, jederzeit und überall lernen zu können. Auch die befragten HR-Manager sehen das so: Bei der Aufgabe, aus fünf Vorteilen von digitalen Medien die drei wichtigsten auszuwählen, steht für 58 Prozent diese Flexibilität auf Platz eins, in großen Unternehmen (500 und mehr Mitarbeiter) sind es sogar 64 Prozent. An zweiter Stelle steht für 40 Prozent der Befragten der Spaß am Lernen durch den Einsatz zeitgemäßer Medien. Auf Rang drei sehen 39 Prozent den Vorteil, dass es dank verschiedener E-Medien für jeden Lerntyp die passende Lernform gibt.

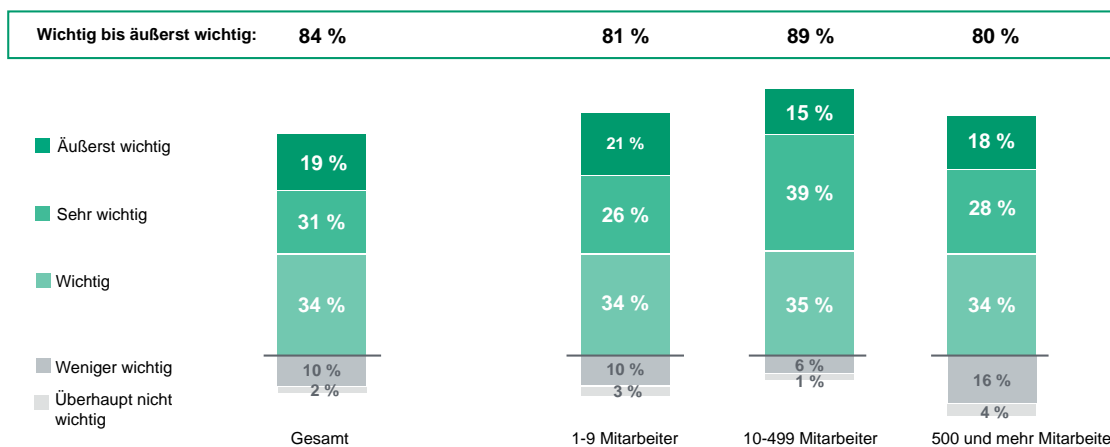
Die Möglichkeit, eigene mobile Geräte nutzen zu können, steht mit 33 Prozent auf Platz vier und der Austausch mit anderen Teilnehmern in Lern-Communities mit 21 Prozent auf Platz fünf.

Erfolgsfaktor Tutor beim Lernen

In einem Lernprozess können persönliche Ansprechpartner eine entscheidende Rolle spielen. Dass sie auch für eine erfolgreiche berufsbegleitende Weiterbildung ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor sind, bestätigen die aktuellen Ergebnisse: 84 Prozent der Personalverantwortlichen sehen die Begleitung des Lernprozesses durch einen Tutor als wichtig bis äußerst wichtig an.

Begleitung von Tutoren im Lernprozess

Wie wichtig ist die Begleitung des Lernprozesses durch einen Tutor oder Mentor?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n=300; 1-9 Mitarbeiter n=140; 10-499 Mitarbeiter n=110;
500 und mehr Mitarbeiter n=50
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Rundungsdifferenzen möglich



„Blended Learning bzw. Fernunterricht zeichnet sich durch die Kombination aus innovativen Lernmedien und persönlicher Betreuung aus. Wichtig ist, dass die Tutoren über den Online-Campus oder telefonisch schnell und einfach zu erreichen sind.“

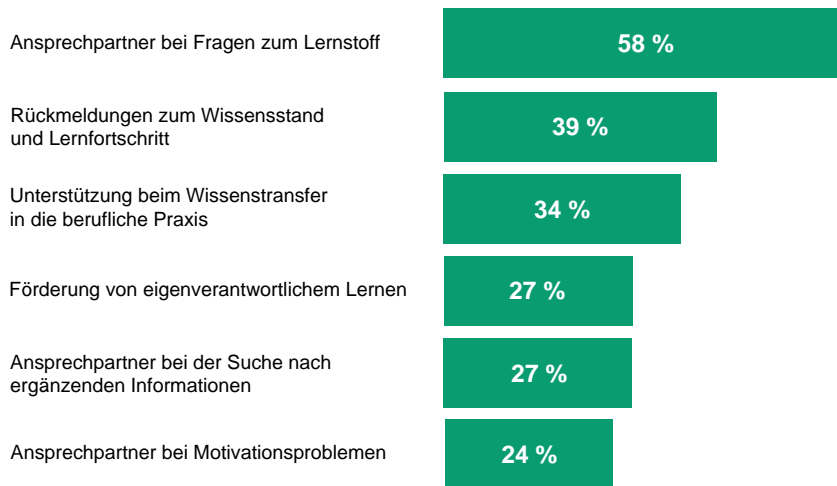
Harald Stürmer, Fachbereichsleiter Informatik und Innovationsmanagement bei der SGD

Ansprechpartner für Fragen

Eine Frage zum Lernstoff? 58 Prozent der Befragten sehen es als eine Aufgabe der Tutoren, hier weiterzuhelfen. Die zweit- und dritt wichtigsten Aufgaben, die ein Tutor übernehmen sollte: Feedback zum Wissensstand und Lernfortschritt geben (39 Prozent) und den Wissenstransfer in die berufliche Praxis unterstützen (34 Prozent).

Auf Platz vier bis sechs der Tutorenaufgaben stehen die Förderung des eigenverantwortlichen Lernens (27 Prozent), die Unterstützung als Ansprechpartner bei der Suche nach ergänzenden Informationen (27 Prozent) sowie die Rolle als Ansprechpartner bei Motivationsproblemen (24 Prozent).

Die wichtigsten Aufgaben eines Tutors



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt
Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2016“, Januar 2016
Alle Befragten n = 300
Werte für „keine Angaben“ nicht dargestellt
Nennungen: maximal drei aus sechs



TNS Infratest

Erhebungsdaten

Marktforschungsinstitut:	TNS Infratest
Auftraggebendes Institut:	Studiengemeinschaft Werner Kamprath Darmstadt GmbH (SGD)
Methode:	Online-Befragung (CAWI)
Grundgesamtheit:	Personalentscheider in Unternehmen
Stichprobe:	n = 300 Interviews, davon 140 kleine Unternehmen mit 1-9 Mitarbeitern 110 mittlere Unternehmen mit 10-499 Mitarbeitern 50 große Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern
Befragungszeitraum:	01.10.2015 - 15.10.2015
Redaktion:	Maisberger GmbH, München

Haben Sie Fragen zur aktuellen TNS Infratest-Studie oder zu den Fernlehrgängen der Studiengemeinschaft Darmstadt?

Telefon: 0800-806 60 00 (gebührenfrei)

Mo.–Fr. von 8:00 bis 20:00 Uhr
Sa. von 10:00 bis 15:00 Uhr

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

E-Mail: Beratung@sgd.de

Studiengemeinschaft Darmstadt

Ostendstraße 3

64319 Pfungstadt bei Darmstadt

www.sgd.de

