



**ZEIT
FÜR**

NEUE WEGE

Die aktuelle forsa-Studie
„Wert der Weiterbildung“

HAUFE.
AKADEMIE

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Intro	4
Need for Speed	
#1: Weiterbildung wird wichtiger – aber nicht für alle	5
#2: Corona wirkt wie ein Brennglas	8
#3: Treiber für (digitale) Weiterbildung benötigt	11
#4: Mehr Angebote für mehr Zukunftsfähigkeit	14
Fazit	17
Über die Studie	18
Über die Haufe Akademie	19
Über die Autoren	
Christian Friedrich	20
Dr. Jörg Schmidt	20
Kontakt	21

VORWORT

Bereits zum dritten Mal stellt die Haufe Akademie im Dezember 2020 in einer repräsentativen, unabhängigen forsa-Studie die Frage nach dem „Wert der Weiterbildung“, jetzt mit dem Schwerpunkt „So digital lernt Deutschland“. Wir haben rund 1.000 Angestellte gefragt: Wie wichtig ist ihnen das Thema, was wünschen sie sich von ihrem Arbeitgeber, welche Veränderungen ergaben sich durch Corona und was sind ihre Vorhaben für 2021?

Die Ergebnisse zeigen, dass die Basis stimmt: Die Beschäftigten haben die hohe Bedeutung von Weiterbildung für ihre eigene Zukunftsfähigkeit und die der Unternehmen erkannt und sind mehrheitlich zufrieden mit dem Angebot ihrer Arbeitgeber. Doch gleichzeitig gibt es auch diverse Handlungsfelder, denn Weiterbildung findet immer noch hauptsächlich in Form von Präsenzveranstaltungen statt – und trotz hoher Motivation haben 40 Prozent der Befragten in den letzten zwei Jahren überhaupt keine Qualifizierungsmaßnahmen absolviert.

Um mit der schnelllebigen VUCA-Welt Schritt halten zu können, muss Deutschland deutlich an Geschwindigkeit zulegen: sowohl bei der Digitalisierung von Weiterbildung als auch dabei, das Konzept vom lebenslangen Lernen in den Unternehmen zu implementieren.

Als Weiterbildungsanbieter sehen wir, dass wir gemeinsam mit HR und Führungskräften gefragt sind, diesen „need for speed“ umzusetzen – wir freuen uns darauf!

DATENBASIS

1.004 Angestellte, bundesweit

ZEITRAUM

7. - 17. Dezember 2020

FEHLERTOLERANZ

+/- 3 Prozentpunkte

Ziel der Untersuchung war es u. a. zu ermitteln, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist, welche arbeitgeberfinanzierten Weiterbildungsmaßnahmen Angestellte in den letzten zwei Jahren genutzt haben und wie zufrieden sie mit dem Weiterbildungsangebot ihres derzeitigen Arbeitgebers sind.

Darüber hinaus wurde untersucht, welche Gründe für Angestellte dagegen sprechen, digitale Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen.

Die Befragung erfolgte anhand von computergestützten Telefoninterviews.

Ihre Weiterbildung ist den Beschäftigten wichtig – doch diese Überzeugung bedeutet noch lange nicht, dass sie sich auch wirklich weiterqualifizieren. Dieser Widerspruch hat nicht nur Konsequenzen für ihre eigene Zukunftsfähigkeit, sondern auch für die ihrer Unternehmen und des Wirtschaftsstandorts Deutschlands. Dabei scheitert Weiterbildung oft an „Stoppere“, die HR und Business als gemeinsame Treiber leicht ausräumen könnten.

Lesen Sie jetzt, wo Sie ansetzen können.

78%

der Beschäftigten finden Weiterbildung wichtig oder sehr wichtig – Zuwachs um sieben Prozent im Vergleich zu 2018*.



Weiterbildung hat für Beschäftigte ab 45 Jahren einen geringeren Stellenwert. Dies ist problematisch, weil das Durchschnittsalter der Angestellten 2017 bereits bei 44 Jahren lag – Tendenz steigend.

finden Weiterbildung weniger wichtig oder unwichtig – Zuwachs um vier Prozent im Vergleich zu 2018*.

22%

Gendergap: Frauen halten Weiterbildung für wichtiger als Männer.



* Quelle: Studie von forsa und Haufe Akademie „Wert der Weiterbildung 2018“

Die Befragung zeigt: Die Schere zwischen weiterbildungsaffinen Beschäftigten und Weiterbildungs-skeptikern klafft weiter auseinander. Dabei fällt auf, dass die Relevanz von Weiterqualifizierung insbesondere bei den Beschäftigten über 45 Jahren sinkt – und dass Männer Weiterbildung für weniger wichtig halten als Frauen. Vor allem die Kluft zwischen Jung und Alt birgt Handlungsbedarf und -potenzial für die Unternehmen, denn der Anteil der älteren Arbeitnehmer in Deutschland steigt seit Jahren. Damit sich Angestellte und Unternehmen dennoch effektiv weiterentwickeln und der Innovationsstandort Deutschland nicht gefährdet wird, gilt es, die Skepsis der Älteren abzubauen und die Motivation der Jüngeren zu stärken.

Es ist also Aufgabe von HR und Business:

- sich ihrer wichtigen Rolle als Treiber bewusst zu werden und sich gemeinsam des Themas Weiterbildung anzunehmen,
- einen kulturellen Umbruch zu schaffen: Lernen muss Teil der Unternehmenskultur werden und als Bestandteil der Arbeit gesehen werden sowie
- individuell zu passenden Lerninhalten und -formaten sowie Weiterbildungslösungen zu beraten. Dazu gehören etwa Lernplattformen, Austauschformate und Blended-Learning-Angebote.

Frage 1:

Jetzt geht es um das Thema „berufliche Weiterbildung“.

Wie wichtig ist es in Ihrem derzeitigen Beruf sich beruflich weiterzubilden?

Sehr wichtig - wichtig - weniger wichtig - unwichtig?

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Hauptschule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	242	97	90	105	457
sehr wichtig	46%	46%	43%	45%	47%	52%	52%	41%	37%	34%	53%	39%	50%	41%	42%	36%	60%	48%
wichtig	32%	32%	33%	33%	32%	35%	28%	35%	30%	33%	31%	32%	32%	30%	34%	45%	23%	33%
weniger wichtig	12%	12%	12%	10%	13%	8%	11%	15%	14%	16%	9%	15%	10%	15%	13%	10%	9%	10%
unwichtig	10%	10%	11%	12%	8%	6%	8%	9%	19%	17%	7%	13%	7%	14%	10%	9%	7%	9%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(sehr) wichtig	78%	79%	76%	87%	79%	80%	80%	76%	67%	67%	84%	72%	82%	71%	76%	81%	83%	82%
weniger wichtig / unwichtig	22%	21%	24%	13%	21%	20%	20%	24%	33%	33%	16%	28%	18%	29%	24%	19%	17%	18%

7% sind der Meinung, dass Weiterbildung heute wichtiger ist als vor der Pandemie.

13% sind der Ansicht, dass Weiterbildung heute einen geringeren Stellenwert hat als vor der Pandemie.

20% der Beschäftigten glauben, dass Weiterbildung durch Corona einen anderen Stellenwert bekommen hat.

Die aktuelle Pandemie verstärkt die Kluft zwischen den jungen, weiterbildungsmotivierten Angestellten und den älteren Weiterbildungs skeptikern, denn gerade die jüngeren Beschäftigten sehen, dass Corona den Stellenwert von Weiterentwicklung befördert. Unternehmen müssen entsprechend aufpassen, dass sich das Entwicklungstempo ihrer Organisation nicht verlangsamt und Verzögerungseffekte auftreten, wenn ältere Mitarbeiter ihre Weiterbildung auf die leichte Schulter nehmen. Corona zeigt jedoch nicht nur die Weiterbildungsmotivation im Unternehmen auf, sondern kann auch als Enabler von lebenslangem Lernen dienen.

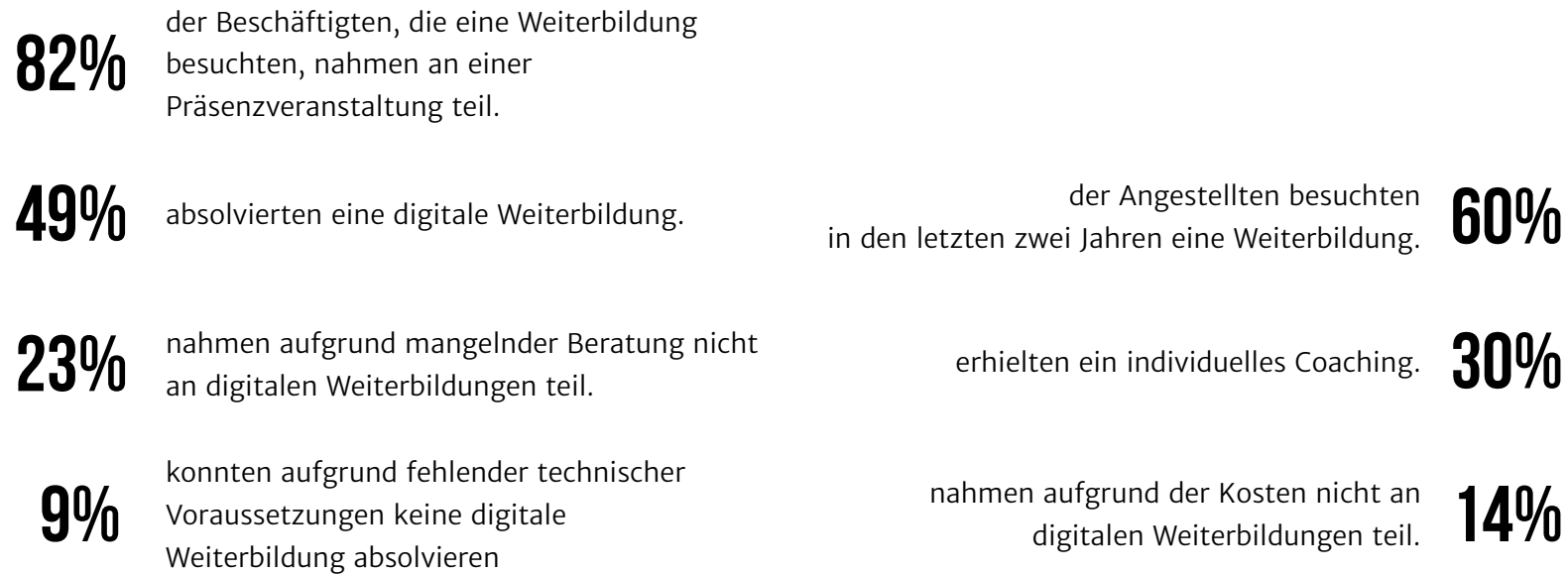


Es ist also Aufgabe von HR und Business:

- den pandemiebedingten Digitalisierungsschub zu nutzen und innovative Lernplattformen zu implementieren, die Basis des lebenslangen Lernens sind sowie
- eine geeignete Lerninfrastruktur und individuell passende Lernangebote zur Verfügung zu stellen. Können Inhalte immer dann abgerufen werden, wenn sie gebraucht werden, erhöht dies Effizienz, Produktivität und Lernmotivation gleichermaßen.

Frage 3:
Jetzt einmal im Vergleich zu der Zeit vor Corona:
Ist Ihnen persönlich berufliche Weiterbildung jetzt wichtiger - genauso wichtig - weniger wichtig als vor Beginn der Corona-Pandemie?

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Haupt-schule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	242	97	90	105	457
wichtiger	7%	8%	3%	7%	8%	10%	6%	9%	3%	8%	7%	8%	7%	7%	3%	6%	13%	7%
genauso wichtig	80%	81%	75%	81%	78%	84%	82%	76%	75%	75%	83%	80%	80%	76%	84%	78%	77%	82%
weniger wichtig	13%	11%	22%	12%	14%	5%	13%	14%	21%	17%	10%	11%	14%	16%	14%	15%	10%	11%
weiß nicht/ keine Angabe	1%	1%	-	1%	*	1%	-	1%	1%	*	1%	1%	*	*	-	1%	-	*
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Obwohl die Beschäftigten den Wert von Weiterbildung klar erkannt haben, haben 40 Prozent der Befragten in den letzten zwei Jahren keine Qualifizierungsmaßnahme absolviert. Je wichtiger es im derzeitigen Beruf ist, beruflich fit zu bleiben, desto häufiger werden Weiterbildungsmaßnahmen jedoch auch genutzt. Dementsprechend bilden sich Befragte mit Abitur bzw. Studium häufiger beruflich weiter als formal geringer Gebildete.

Bezogen auf alle Angestellten hat knapp jeder dritte Angestellte in den letzten zwei Jahren digitale Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch genommen hat, die von seinem Arbeitgeber finanziert wurden – Männer häufiger als Frauen. Ein Grund für den geringen Wert: In vielen Unternehmen mangelt es an der notwendigen Unterstützung.



Auch wenn die Corona-Pandemie einen Digitalisierungsschub in den Unternehmen auslöste, hat dieser immer noch nicht das große Ungleichgewicht zwischen Präsenzveranstaltungen und digitalen Lernangeboten aufheben können. In den Unternehmen wird aktuell immer noch zu sehr auf analoge und formelle Formate gesetzt, während informelle und digitale Angebote unterrepräsentiert sind. Dies ist möglicherweise auch einer der Gründe, warum fast die Hälfte der Befragten in den letzten zwei Jahren keine Qualifizierungsmaßnahme besuchte, obwohl die Beschäftigten den Wert von Weiterbildung ja durchaus erkannt haben. Denn der Besuch eines Seminars oder einer Tagung ist in der Regel deutlich (zeit)aufwändiger als wenn beispielsweise ein E-Learning absolviert würde.

Es ist also Aufgabe von HR und Business:

- sich als Treiber von integrierter Weiterbildung im Unternehmen zu positionieren, die digitale und analoge Formate sowie formelle und informelle Angebote gleichberechtigt nebeneinander stellt,
- Mitarbeiter:innen zu Weiterbildung zu motivieren
- und die passende Infrastruktur mit den entsprechenden Lösungen barrierefrei zur Verfügung zu stellen.

Frage 5:
Haben Sie in den letzten 2 Jahren Weiterbildungsmaßnahmen genutzt, die Ihr Arbeitgeber bezahlt oder finanziell unterstützt hat?

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Hauptschule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	242	97	90	105	457
ja	60%	60%	61%	61%	59%	54%	62%	67%	60%	55%	63%	52%	65%	51%	53%	66%	55%	67%
nein	40%	40%	39%	39%	41%	46%	38%	33%	40%	45%	37%	48%	35%	49%	47%	34%	45%	33%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

53% hätten gerne, dass ihr Unternehmen mehr Weiterbildungen bezahlt.

wünschen sich mehr Blended-Learning-Angebote. **47%**

41% hätten gerne mehr digitale Angebote.

wünschen sich bessere Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen. **32%**

Die Basis für Weiterbildung in den deutschen Unternehmen stimmt. Die Beschäftigten halten Weiterentwicklung für wichtig und sind auch überwiegend zufrieden mit dem Angebot ihrer Arbeitgeber. Was aktuell jedoch noch fehlt, ist der Transfer in die Praxis: Weiterbildung darf nicht nur ein frommer Wunsch sein, sondern muss auch entsprechend im Berufsalltag stattfinden. Hierzu fehlt den Beschäftigten offensichtlich nicht nur die Zeit, sondern auch ein wenig die Übersicht, welches Angebot am besten zu ihrer Weiterentwicklung, ihren Zielen und zu ihrem Job passen würde. Sie brauchen Unterstützung sowohl von HR und Business, aber auch von Trainer:innen oder Seminarleiter:innen, denn sie wollen nicht rein digitale Angebote in Anspruch nehmen, sondern auch „echten“ menschlichen Kontakt.



Es ist also Aufgabe von HR und Business:

- ein entsprechendes Learning-Eco-System im Unternehmen zu implementieren, dass sowohl Lernen als Teil der Unternehmenskultur beinhaltet wie auch die notwendige technische Infrastruktur und passende Qualifizierungsangebote.
- in die Rolle als Coaches und Berater:innen zu wachsen und die Beschäftigten zu beraten. Inhaltlich, welche Skills in der jeweiligen Rolle gebraucht werden und didaktisch, mit welchen Lernangeboten diese Skills entwickelt werden können.

Frage 4:

Es gibt ja unterschiedliche Möglichkeiten, sich beruflich weiterzubilden. Welche der folgenden Maßnahmen würden Ihnen am meisten helfen, die Herausforderungen in Ihrem derzeitigen Beruf leichter zu bewältigen?

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Haupt- schule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	242	97	90	105	457
wenn Arbeitgeber mehr Weiterbil- dungsmaßnahmen bezahlt	53%	55%	45%	51%	56%	62%	51%	52%	45%	56%	52%	61%	52%	54%	62%	66%	53%	48%
mehr Blended- Learning-Angebote	47%	46%	49%	46%	47%	45%	50%	47%	46%	40%	50%	38%	52%	41%	49%	53%	46%	49%
mehr digitale Weiterbildungsan- gebote	41%	43%	33%	41%	42%	47%	41%	44%	32%	35%	45%	39%	43%	35%	44%	43%	43%	45%
wenn Vorgesetzte oder Personalleitung bei der Auswahl geeigneter Weiter- bildungsmaßnahmen beraten	32%	32%	31%	34%	30%	42%	28%	28%	27%	33%	32%	38%	30%	28%	41%	31%	37%	31%
nichts davon	10%	9%	13%	10%	10%	5%	10%	11%	15%	14%	7%	9%	9%	10%	11%	5%	10%	9%
weiß nicht /keine Angabe	1%	1%	1%	1%	1%	-	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	-	2%	1%	1%
Summe	184%	187%	172%	183%	186%	210%	181%	183%	167%	180%	187%	186%	186%	171%	208%	200%	190%	184%

A person wearing a dark jacket and patterned leggings is jumping rope. The background is dark and out of focus.

FAZIT

Die Pandemie hat in vielen wirtschaftlichen und persönlichen Bereichen eine Art Schockstarre ausgelöst. Alles wurde „on hold gesetzt“ – mit klaren Auswirkungen auf die Weiterbildung: Viele Monate waren keine Präsenzveranstaltungen möglich. Dies wird sich glücklicherweise wieder ändern.

Doch gleichzeitig hat Corona einen bisher ungekannten Digitalisierungsschub ausgelöst. Dass der Boost, den das digitale Lernen in dieser Zeit erfahren hat, wohl einen nachhaltigen Effekt hat, zeigt auch eine andere Studie der Haufe Group: So hat die Umfrage „Wir nach Corona“ aus dem April 2020 ergeben, dass viele Unternehmen ihre Investitionen in der Pandemie vorerst gestoppt haben. Dringendere Probleme mussten gelöst werden.

ABER: Aufgeschoben ist nicht aufgehoben. So sehen die Investitionspläne deutscher Unternehmen für die Jahre 2021 bis 2023 folgende zentrale Felder vor: Digitalisierung (49%) sowie Personal und Organisation (43%).

Diesen Push sollten HR und Business gemeinsam nutzen, um an einem Strang zu ziehen und zum Treiber einer neuen Lernkultur in Unternehmen zu werden. Denn die Ergebnisse unserer Studie zeigen: Um Mitarbeiter, Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland zukunftsfähig zu halten, muss Lernen fester Bestandteil des Berufsalltags werden – digital, individuell und lebenslang. Nur so kann der „need for speed“ erfolgreich abgebildet und die Zukunftssicherheit von Mitarbeitern und Unternehmen gewährleistet werden.



ÜBER DIE STUDIE

Für die repräsentative Studie „Wert der Weiterbildung“ befragte das Markt- und Meinungsforschungsinstitut forsa im Auftrag der Haufe Akademie bundesweit 1.004 Angestellte. Die Studie wurde im Dezember 2020 als Telefonbefragung durchgeführt. Die aktuelle Studie stellt eine Weiterentwicklung der vorangegangenen Studien in den Jahren 2013 und 2018 dar.

Unsere Studie zeigt: Lebenslanges Lernen ist kein Buzzword, sondern essenziell. Unser aller Herausforderung besteht nun darin, smarte Modelle und individuelle Lernformate zu entwickeln - und zwar nicht nur bei zweitägigen Workshops, sondern über Monate und Jahre hinweg.



ÜBER DIE HAUFE AKADEMIE

Die Haufe Akademie ist einer der führenden Anbieter für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Passgenaue Lösungen, einzigartige Services, höchste Beratungskompetenz und individuelle Qualifizierung vereinfachen den Erwerb von Fähigkeiten und erleichtern nachhaltige Entwicklungen. Maßgeschneiderte Unternehmenslösungen, ein breites e-Learning Portfolio, Managed Training Services und Consulting unterstützen HR-Verantwortliche und Entscheider bei der Zukunftsgestaltung für Unternehmen. Mehr Kompetenz für Fach- und Führungskräfte ermöglicht ein umfangreiches Angebot an Seminaren, Qualifizierungsprogrammen, Lehrgängen und Tagungen.

2020 führte die Haufe Akademie über 3.600 firmeninterne Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen aller Branchen sowie 5.000 Veranstaltungstermine zu rund 1.700 unterschiedlichen betrieblichen Themen in bundesweit über 70 Städten durch. Rund 280.000 Teilnehmer setzten in diesem Jahr bei ihrer Weiterentwicklung auf die Kompetenz und Erfahrung der Haufe Akademie, die seit 1978 am Markt ist. Die Haufe Akademie ist ein Unternehmen der Haufe Group.

ÜBER DIE AUTOREN

CHRISTIAN FRIEDRICH



Christian Friedrich verantwortet als Geschäftsführer den Bereich Digital Learning Solutions bei der Haufe Akademie. Dort treibt er mit seinem Team innovative Lernformen und -lösungen voran. Als Trainer sowie Business- und Management Coach ist er bestens mit den Fragen zu Führungskräfte-, Team- oder Organisationsentwicklung vertraut. Diese Expertise sowie seine jahrelange Erfahrung im Bereich Digital Solutions fließen in die Entwicklungen und Lösungen der Haufe Akademie ein.

DR. JÖRG SCHMIDT



Dr. Jörg Schmidt verantwortet als Geschäftsführer das offene Gesamtprogramm für Einzelpersonen der Haufe Akademie mit den Bereichen Produkt- und Veranstaltungsmanagement. Seine langjährige Erfahrung in Leitungs- und Führungsfunktionen verschiedener Weiterbildungsanbieter nutzt er, um gemeinsam mit seinem Team sowie den über 1.600 Referent:innen, Trainer:innen und Coaches der Haufe Akademie das integrierte Qualifizierungsangebot für die persönliche Weiterbildung und Entwicklung von Fach- und Führungskräften kontinuierlich weiterzuentwickeln.

KONTAKT

Impressum

📍 Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg

Kontakt

✉ service@haufe-akademie.de

🖱 haufe-akademie.de



**Frage 1: Jetzt geht es um das Thema "berufliche Weiterbildung".
Wie wichtig ist es in Ihrem derzeitigen Beruf sich beruflich
weiterzubilden: Sehr wichtig - wichtig - weniger wichtig - oder unwichtig?**

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56 J. und älter	Haupt- schule, mittl. Abschluss	Hoch- schule / Abitur	unter 3.000 Euro	3.000 Euro oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig/ unwichtig	ja	nein	weniger als 50 Mitarbeiter	50 bis unter 100 Mitarbeiter	100 bis unter 250 Mitarbeiter	250 bis unter 500 Mitarbeiter	500 Mitarbeiter oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
sehr wichtig	46%	46%	43%	45%	47%	52%	52%	41%	37%	34%	53%	39%	50%	100%	-	-	53%	36%	41%	42%	36%	60%	48%
wichtig	32%	32%	33%	33%	32%	35%	28%	35%	30%	33%	31%	32%	32%	-	100%	-	34%	30%	30%	34%	45%	23%	33%
weniger wichtig	12%	12%	12%	10%	13%	8%	11%	15%	14%	16%	9%	15%	10%	-	-	53%	8%	17%	15%	13%	10%	9%	10%
unwichtig	10%	10%	11%	12%	8%	6%	8%	9%	19%	17%	7%	13%	7%	-	-	47%	5%	18%	14%	10%	9%	7%	9%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(sehr) wichtig	78%	79%	76%	78%	79%	87%	80%	76%	67%	67%	84%	72%	82%	100%	100%	-	86%	66%	71%	76%	81%	83%	82%
weniger wichtig/unwichtig	22%	21%	24%	22%	21%	13%	20%	24%	33%	33%	16%	28%	18%	-	-	100%	14%	34%	29%	24%	19%	17%	18%

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36-45	46-55	56 und älter	Haupt- schule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger- wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
sehr wichtig	46	46	43	45	47	52	52	41	37	34	53	39	50	100	-	-	53	36	41	42	36	60	48
wichtig	32	32	33	33	32	35	28	35	30	33	31	32	32	-	100	-	34	30	30	34	45	23	33
weniger wichtig	12	12	12	10	13	8	11	15	14	16	9	15	10	-	-	53	8	17	15	13	10	9	10
unwichtig	10	10	11	12	8	6	8	9	19	17	7	13	7	-	-	47	5	18	14	10	9	7	9
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(sehr) wichtig	78	79	76	78	79	80	80	76	67	67	84	72	82	100	100	-	86	66	71	76	81	83	82
weniger wichtig / unwichtig	22	21	24	22	21	20	20	24	33	33	16	28	18	-	-	100	14	34	29	24	19	17	18

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56 J. und älter	Hauptschule, mittl. Abschluss	Hochschule / Abitur	unter 3.000 Euro	3.000 Euro oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50 Mitarbeiter	50 bis unter 100 Mitarbeiter	100 bis unter 250 Mitarbeiter	250 bis unter 500 Mitarbeiter	500 Mitarbeiter oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
wichtiger	7%	8%	3%	7%	8%	10%	6%	9%	3%	8%	7%	8%	7%	9%	7%	5%	6%	8%	7%	3%	6%	13%	7%
genauso wichtig	80%	81%	75%	81%	78%	84%	82%	76%	75%	75%	83%	80%	80%	85%	85%	61%	83%	75%	76%	84%	78%	77%	82%
weniger wichtig	13%	11%	22%	12%	14%	5%	13%	14%	21%	17%	10%	11%	14%	6%	8%	32%	10%	16%	16%	14%	15%	10%	11%
wn/kA	1%	1%	-	1%	*	1%	-	1%	1%	*	1%	*	*	*	-	2%	*	1%	*	-	1%	-	*
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36-45	46-55	56 und älter	Hauptschule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger-wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
wichtiger	7	8	3	7	8	10	6	9	3	8	7	8	7	9	7	5	6	8	7	3	6	13	7
genauso wichtig	80	81	75	81	78	84	82	76	75	75	83	80	80	85	85	61	83	75	76	84	78	77	82
weniger wichtig	13	11	22	12	14	5	13	14	21	17	10	11	14	6	8	32	10	16	16	14	15	10	11
wn/kA	1	1	-	1	*	1	-	1	1	*	1	1	*	*	-	2	*	1	*	-	1	-	*
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Frage 5: Haben Sie in den letzten 2 Jahren Weiterbildungsmaßnahmen genutzt, die Ihr Arbeitgeber bezahlt oder finanziell unterstützt hat?

	Gesamt		Region		Geschlecht		Alter				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11				
			West	Ost	Männer	Frauen	bis 35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56 J. und älter	Haupt-schule, mittl. Abschluss	Hochschule / Abitur	unter 3.000 Euro	3.000 Euro oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50 Mitarbeiter	50 bis unter 100 Mitarbeiter	100 bis unter 250 Mitarbeiter	250 bis unter 500 Mitarbeiter	500 Mitarbeiter oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457	
ja	60%	60%	61%	61%	59%	54%	62%	67%	60%	55%	63%	52%	65%	69%	63%	37%	100%	-	51%	53%	66%	55%	67%	
nein	40%	40%	39%	39%	41%	46%	38%	33%	40%	45%	37%	48%	35%	31%	37%	63%	-	100%	49%	47%	34%	45%	33%	
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36-45	46-55	56 und älter	Haupt-schule, mittlerer Abschluß	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger-wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50	50 - 100	100 - 250	250 - 500	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
ja	60	60	61	61	59	54	62	67	60	55	63	52	65	69	63	37	100	-	51	53	66	55	67
nein	40	40	39	39	41	46	38	33	40	45	37	48	35	31	37	63	-	100	49	47	34	45	33
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35 Jahre	36-45 Jahre	46-55 Jahre	56 J. und älter	Haupt- schule, mittl. Ab- schluss	Hoch- schule / Abitur	unter 3.000 Euro	3.000 Euro oder mehr	sehr wichtig	wichtig	wichtig/ un- wichtig	ja	nein	ger als 50 Mit- arbei- ter	unter 100 Mit- arbei- ter	unter 250 Mit- arbei- ter	unter 500 Mit- arbei- ter	Mit- arbei- ter oder mehr
Basis (100%)																							
wenn der Arbeitgeber mehr Weiterbildungsmaßnahmen bezahlt	53%	55%	45%	51%	56%	62%	51%	52%	45%	56%	52%	61%	52%	58%	55%	41%	51%	56%	54%	62%	66%	53%	48%
mehr Blended-Learning-Angebote, also eine Kombination aus Lernen in Präsenzveranstaltungen vor Ort und computergestütztem Lernen	47%	46%	49%	46%	47%	45%	50%	47%	46%	40%	50%	38%	52%	53%	52%	25%	53%	37%	41%	49%	53%	46%	49%
mehr digitale Weiterbildungsangebote	41%	43%	33%	41%	42%	47%	41%	44%	32%	35%	45%	39%	43%	46%	43%	30%	44%	37%	35%	44%	43%	43%	45%
wenn Vorgesetzte oder Personalleitung bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen beraten	32%	32%	31%	34%	30%	42%	28%	28%	27%	33%	32%	38%	30%	34%	35%	23%	32%	32%	28%	41%	31%	37%	31%
nichts davon	10%	9%	13%	10%	10%	5%	10%	11%	15%	14%	7%	9%	9%	3%	7%	29%	7%	14%	10%	11%	5%	10%	9%
wn/kA	1%	1%	1%	1%	1%	-	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	-	2%	1%	1%
Summe	184%	187%	172%	183%	186%	201%	181%	183%	167%	180%	187%	186%	186%	196%	193%	149%	188%	179%	171%	208%	200%	190%	184%

	Gesamt	Region		Geschlecht		Alter (Jahre)				Schulabschluss		Haushaltsnettoeinkommen		Wichtigkeit von Weiterbildung lt. Frage 1			eigene berufliche Weiterbildung lt. Frage 5		Unternehmensgröße lt. Frage 11 (Anzahl Mitarbeiter)				
		West	Ost	Männer	Frauen	bis 35	36-45	46-55	56 und älter	Haupt- schule, mittlerer Abschluss	Hochschule, / Abitur	unter 3.000 €	3.000 € oder mehr	sehr wichtig	wichtig	weniger- wichtig / unwichtig	ja	nein	weniger als 50	50 -	100 -	250 -	500 oder mehr
Basis (100%)	1004	853	151	514	490	313	232	234	225	353	627	283	599	461	324	219	604	399	242	97	90	105	457
wenn Arbeitgeber mehr Weiterbildungsmaßnahmen bezahlt	53	55	45	51	56	62	51	52	45	56	52	61	52	58	55	41	51	56	54	62	66	53	48
mehr Blended-Learning-Angebote	47	46	49	46	47	45	50	47	46	40	50	38	52	53	52	25	53	37	41	49	53	46	49
mehr digitale Weiterbildungsangebote	41	43	33	41	42	47	41	44	32	35	45	39	43	46	43	30	44	37	35	44	43	43	45
wenn Vorgesetzte oder Personalleitung bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen beraten	32	32	31	34	30	42	28	28	27	33	32	38	30	34	35	23	32	32	28	41	31	37	31
nichts davon	10	9	13	10	10	5	10	11	15	14	7	9	9	3	7	29	7	14	10	11	5	10	9
wn/kA	1	1	1	1	1	-	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-	2	1	1
Summe	184	187	172	183	186	210	181	183	167	180	187	186	186	196	193	149	188	179	171	208	200	190	184