

Future Skills Studie 2026

Welche Kompetenzen wirklich zählen und
wo die Wahrnehmung von Führungskräften
und Fachkräften auseinandergeht.

Warum gibt es diese Studie?

Kontext der Studie

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel: Digitalisierung, KI, Fachkräftemangel und demografische Veränderungen beschleunigen den Bedarf an neuen Kompetenzen in Unternehmen. Dabei stellen sich für Unternehmen folgende Fragen: Welche Skills werden benötigt, um für den Arbeitsmarkt der Zukunft gewappnet zu sein? Welche neuen Rollen müssen geschaffen werden? Und wie eignet man sich die gefragten Future Skills am besten an?

Viele bestehende Studien beschäftigen sich bereits mit den oben genannten Fragen zu Future Skills. Wie weit dabei die Wahrnehmung von Führungskräften und Fachkräften auseinandergeht, wurde bisher noch nicht in den Fokus gerückt.

Genau deshalb haben wir im Herbst 2025 eine umfangreiche Online-Befragung von rund 1.000 Personen (606 Fachkräfte und 458 Führungskräfte) aus dem DACH-Raum durchgeführt.

Ziel der Studie

Ziel dieser Studie ist es, Wahrnehmungslücken zwischen Fach- und Führungskräften zu identifizieren – indem aufgezeigt wird, welche Prioritäten und Bedürfnisse beide Seiten haben.

Die Perspektiven von beiden Seiten haben wir in der Studie gegenübergestellt, um zu sehen, wo sich die Wahrnehmung zu Future Skills unterscheidet und zu welchen Themen Fach- und Führungskräfte eine ähnliche Meinung haben.

Wir wollten jeweils von Führungskräften sowie von Fachkräften wissen:

- Wie werden die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen?
- Welche Skills werden im Vergleich zu anderen Skills priorisiert?
- Wie kann der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag erleichtert werden?

Nutzen der Studie

Die Studie liefert Unternehmen, die eine Future Skills Weiterbildungsstrategie aufsetzen, wichtige Erkenntnisse.

Konkret bedeutet das: Basierend auf den Wahrnehmungslücken können Unternehmen bei den eigenen Fach- und Führungskräften tiefergehend Bedarfe abfragen und den Future Skills Gap des eigenen Unternehmens ermitteln. Im nächsten Schritt kann ein gemeinsames Leitbild erarbeitet werden. Darauf aufbauend können konkrete neue Jobrollen abgeleitet und Weiterbildungen festgelegt werden.

Viel Freude und Erkenntnis beim Lesen der Studie!



Was sind Future Skills?

Future Skills sind die Kompetenzen, die dich in den nächsten fünf Jahren beruflich voranbringen werden. Dazu gehören digitale Fähigkeiten wie der Umgang mit KI und Datenanalyse sowie menschliche Stärken – kritisches Denken, Problemlösung, Führung.^[1]

Der entscheidende Unterschied zu klassischem Fachwissen: Future Skills funktionieren bereichsübergreifend und bleiben auch dann relevant, wenn sich alles andere verändert.

^[1] Quelle: <https://www.future-skills.net/>



Inhalt

| | |
|---|----|
| Datenerhebung | 4 |
| Management Summary | 5 |
| Warum ist Weiterbildung unverzichtbar? | 7 |
| Welche Kompetenzen braucht die Zukunft? | 9 |
| Welche Future Skills werden am dringendsten benötigt? | 11 |
| Welche Jobrollen entstehen und wie bekannt sind diese? | 12 |
| Wie verbreitet sind Weiterbildungsbudgets und deren Nutzung? | 13 |
| Was würden Fachkräfte für ihre Weiterbildung benötigen – und welche Hürden gibt es? | 16 |
| Key Takeaways für Führungs- und Fachkräfte | 19 |

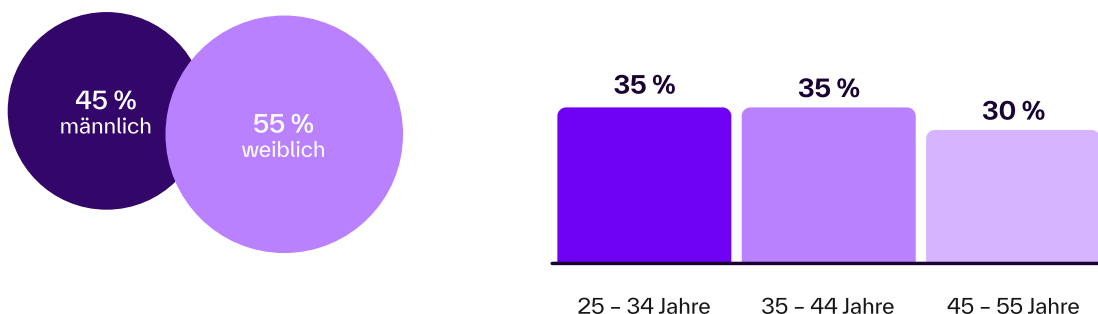
Datenerhebung

Wer wurde befragt?

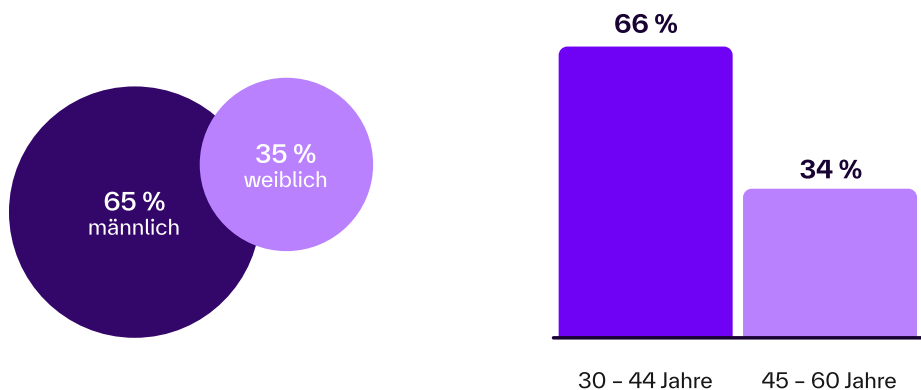
Befragt wurden 458 Führungskräfte, die über Weiterbildungsbudgets entscheiden (oder mitentscheiden), sowie 606 Fachkräfte, die Interesse an ihrer beruflichen Weiterentwicklung haben. Beide Seiten des Samples verbindet, dass sie regelmäßig digitale Tools wie Kommunikationsplattformen, Cloud-Dienste oder Projektmanagementprogramme verwenden und den Wandel

von Kompetenzanforderungen verstärkt in ihrem Alltag wahrnehmen. Diese Kriterien wurden zu Beginn abgefragt, um ein Sample an Befragten zu bekommen, das die gestellten Fragen aus ihrer Perspektive und Rolle heraus auch sicher beantworten kann. Wer diese Kriterien nicht erfüllt hat, wurde von der Umfrage ausgeschlossen.

Geschlecht & Alter der befragten Fachkräfte



Geschlecht & Alter der befragten Führungskräfte



Management Summary

Obwohl Führungskräfte und ihre Teams täglich zusammenarbeiten, haben beide Seiten ein sehr unterschiedliches Bild davon, welche Kompetenzen bereits im Team vorhanden sind und wie Weiterbildung erlebt wird.

Was besonders auffällt: Führungskräfte schätzen ihre unterstützende Wirkung beim Thema Weiterbildung als besonders hoch ein; bei Fachkräften kommt dieser Einsatz jedoch wenig an. Auch bei der Einschätzung der vorhandenen Hard Skills gibt es unterschiedliche Ansichten: Führungskräfte bewerten die Qualifikation ihrer Teams in manchen Bereichen deutlich optimistischer als die Fachkräfte selbst.

Einigkeit gibt es dort, wo es um die Zukunft geht

Bei einem Punkt sind sich beide Gruppen einig: Future Skills werden als zentral für die kommenden Jahre gesehen. Und: Führungs- sowie Fachkräfte erkennen an, dass Weiterbildung eine gemeinsame Verantwortung ist.

Wo entstehen daraus die größten Herausforderungen?

Die größten Herausforderungen liegen dort, wo die Ansichten beider Seiten besonders auseinandergehen. Sobald Führungskräfte aber verstehen, dass ihre Unterstützung anders ankommt als gedacht, können sie gezielter agieren. Wenn Fachkräfte sehen, welche Prioritäten das Management setzt, können sie ihre berufliche Entwicklung strategischer ausrichten. Wer die Perspektive der anderen Seite kennt, kann Weiterbildung insgesamt wirksamer gestalten.

Bereit für die Details?

Was bedeuten die Unterschiede konkret? Welche Formate funktionieren? Wo scheitert der Transfer? Und wie können beide Seiten gemeinsam wirksame Weiterbildung gestalten?

Diese Studie hilft dir dabei:

- Die andere Seite zu verstehen: Ob Führungskraft oder Fachkraft – du erfährst, wie die jeweils andere Seite Future Skills und Weiterbildung wahrnimmt und was ihr wichtig ist.
- Konkrete Hebel zu identifizieren: Die Daten zeigen, wo die größten Unterschiede in der Wahrnehmung liegen und welche Maßnahmen wirklich wirken.
- Weiterbildung strategischer anzugehen: Erkenne, welche Skills künftig zählen, welche Weiterbildungsformate bevorzugt werden und wo Zeit und Budget am besten investiert sind.
- Gemeinsame Sprache zu finden: Nutze die Erkenntnisse als Basis für konstruktive Gespräche über Entwicklung und Lernkultur.

Die wichtigsten Erkenntnisse auf einen Blick

Führungskräfte und Fachkräfte sind sich einig, dass Future Skills entscheidend sind, um für die Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes gewappnet zu sein. Doch vor allem beim Status quo der vorhandenen Skills und den Möglichkeiten zur Weiterbildung gehen die Wahrnehmungen stark auseinander.

Führungskräfte bewerten insgesamt optimistischer: Sie sehen ihre Teams in den Bereichen Führung und Change-Kompetenz bereits als gut qualifiziert (73 % vs. 54 % bei Fachkräften) und geben höhere Summen für das Weiterbildungsbudget an im Vergleich zu Fachkräften. In ihrer Wahrnehmung sind auch neue Jobrollen bereits gut etabliert und Fachkräfte gut auf KI-Veränderungen vorbereitet.

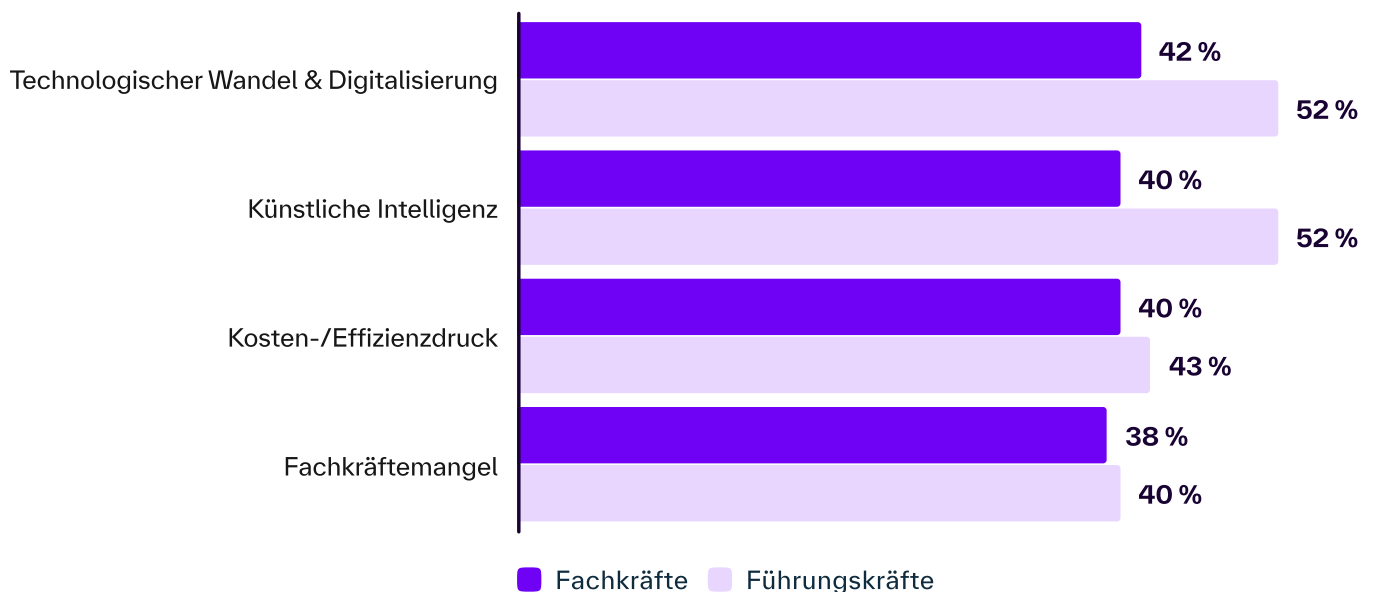
Fachkräfte erleben dagegen mehr Unsicherheit: Nur 34 % kennen ihr Weiterbildungsbudget konkret. Viele wissen nicht, welche neuen Rollen in ihrem Unternehmen existieren oder gefragt sind. Sie vermissen außerdem oft den Zugang zu relevanten Weiterbildungsangeboten (42 %), klare Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen (34 %) sowie Zeit für Praxistransfer des Erlernten in ihren Berufsalltag (38 %).



Warum ist Weiterbildung unverzichtbar?

Technologischer Wandel und Digitalisierung setzen neue Standards, KI transformiert alle Bereiche von Unternehmen, während Kosten- und Effizienzdruck sowie Fachkräftemangel Unternehmen zu schnellen Anpassungen zwingen. Welche Faktoren den Wandel wie stark vorantreiben, wird von Führungs- und Fachkräften unterschiedlich wahrgenommen.

Die wichtigsten Treiber für Veränderungen



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Welche Faktoren sorgen am meisten dafür, dass sich Aufgaben, Jobrollen oder die Art der Zusammenarbeit verändern müssen?

Um den neuen Anforderungen durch diesen Wandel zu begegnen, braucht es entsprechend ausgebildete Fachkräfte. Fehlen diese Fachkräfte noch und muss in allen Bereichen eingespart werden, rückt die Entwick-

lung bestehender Teams in den Fokus. Reskilling und Upskilling werden zur zentralen Antwort auf den Wandel, denn Neueinstellungen können die Lücke nicht allein schließen.



Reskilling

bedeutet, völlig neue Kompetenzen für eine andere Tätigkeit zu erlernen und dabei im selben Unternehmen zu bleiben. Statt externe Umschulungen mit neuem Abschluss gibt es einen internen Positionswechsel. Beispiel: von der Sachbearbeitung zum Data Analyst.

Upskilling

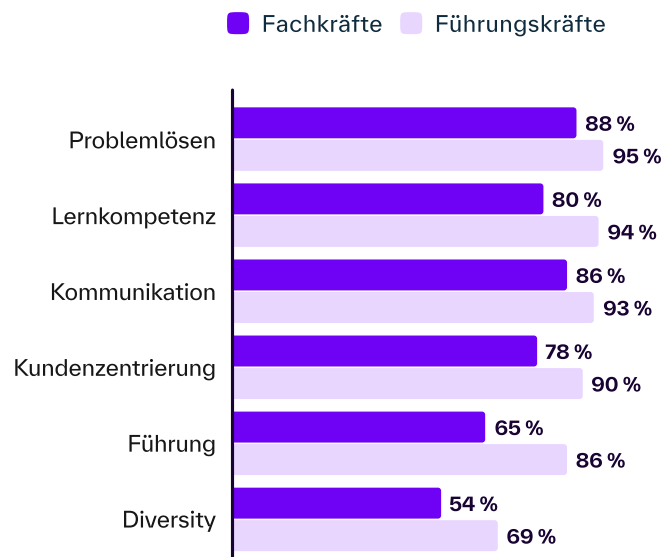
heißt, bestehende Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen, um mit den Anforderungen des eigenen Jobs Schritt zu halten. Kontinuierliches Lernen hält die beruflichen Kompetenzen scharf. Beispiel: von Excel-Basics zum Excel-Profi.

Welche Kompetenzen braucht die Zukunft?

Fachkräfte und Führungskräfte sind sich einig, dass Problemlösen, Lernkompetenz und Kommunikation zu den wichtigsten Future Skills gehören – Führungskräfte stufen diese Soft Skills jedoch noch etwas häufiger als sehr wichtig ein, insbesondere im Bereich Führung und Diversity. Auch bei den Hard Skills zeigt sich ein breiter Konsens: Digitale Grundkompetenzen und Datenkompetenz stehen klar an der Spitze. Insgesamt nehmen Führungskräfte den Bedarf an Future Skills damit noch dringlicher wahr – insbesondere in daten- und technologiegetriebenen Bereichen sowie bei Führungs- und Diversitätskompetenzen, die in vielen Unternehmen offenbar noch ausgebaut werden müssen.

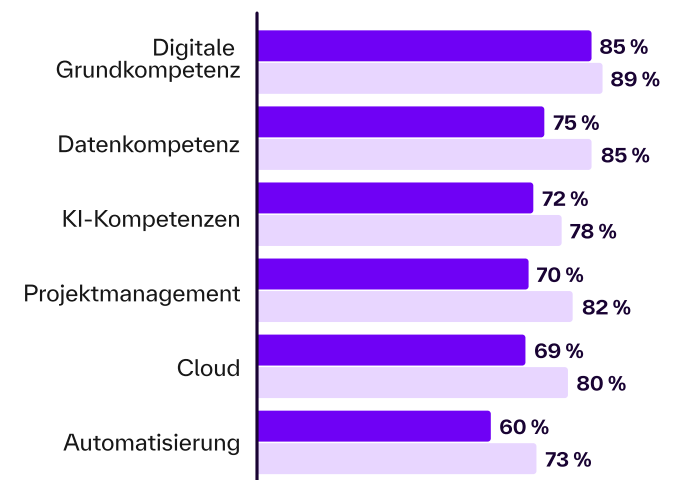
Die wichtigsten Future Skills – Soft Skills

Führungskräfte sehen viele Soft Skills wie z.B. Führung & Change Kompetenzen als besonders wichtig an.



Die wichtigsten Future Skills – Hard Skills

Beide Seiten sind sich einig: digitale Grundkompetenzen und Datenkompetenzen sind die wichtigsten Skills für die Zukunft.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Wie wichtig sind folgende Kompetenzen für (Ihre eigene berufliche Zukunft | die Zukunft Ihrer Mitarbeitenden/Teams) in den nächsten 5 Jahren?

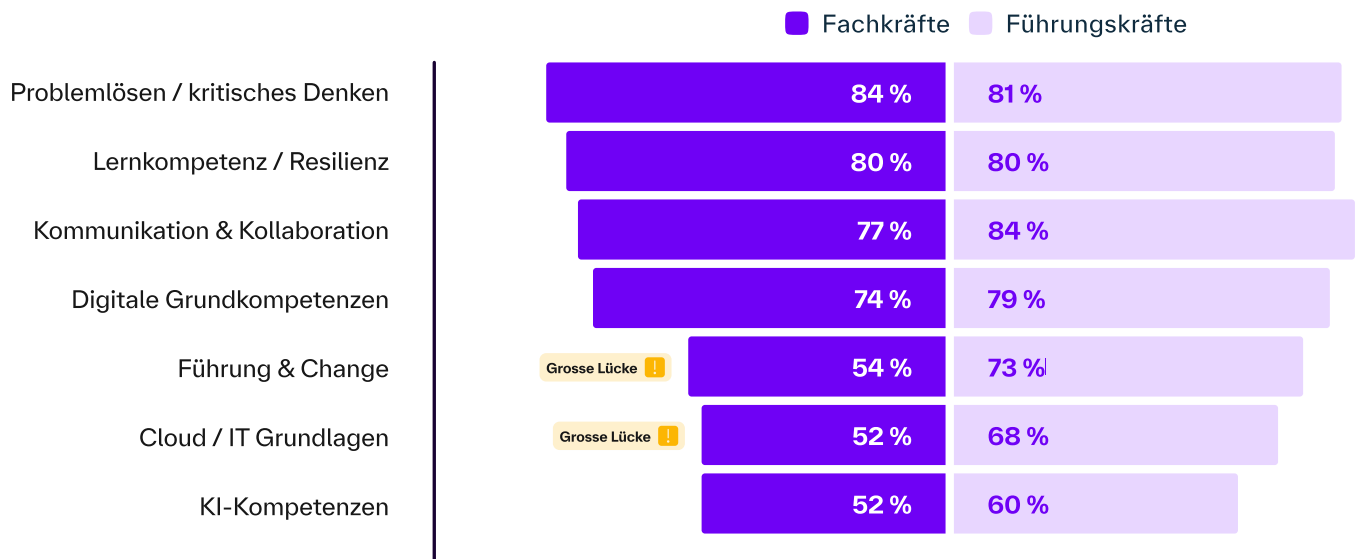
Wie ist der Bildungsstand in diesen Kompetenzen?

Während sich Fachkräfte in Problemlösen, Lernkompetenz oder Kommunikation heute bereits relativ gut aufgestellt sehen, erleben sie in **Führung, Cloud/IT und KI noch deutliche Lücken** – deutlich stärker als ihre Führungskräfte, die ihre Teams hier wesentlich optimisti-

scher einschätzen. Diese Wahrnehmungsschere ist ein Hinweis darauf, dass vor allem in den technologie- und führungsbezogenen Future Skills gezielt nachgeschärft werden sollte, damit sich Bedarf und Angebot an Weiterbildung besser decken.

Wie gut sind wir heute aufgestellt?

Führungskräfte schätzen ihre Teams in Führung und Cloud/IT deutlich besser ein als Fachkräfte sich selbst



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

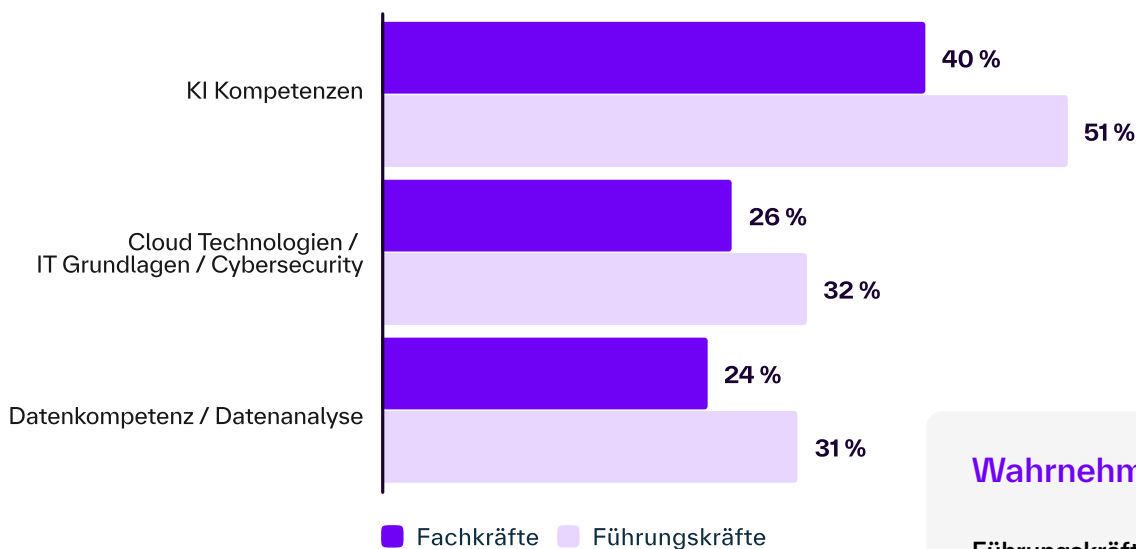
Frage: Und wie gut sind (Sie selbst | Ihre Mitarbeitenden/Teams) in den genannten Kompetenzen heute bereits gebildet?

Welche **Future Skills** werden am dringendsten benötigt?

Beide Seiten sind sich einig: KI-Kompetenzen sowie Know-how im Bereich Cloud-Technologien, Cybersecurity und Datenanalyse werden in den nächsten Jahren am dringendsten gebraucht. Führungskräfte bewerten dabei alle Future Skills im Schnitt wichtiger als Mitarbeiter:innen.

Die gefragtesten Hard Skills der nächsten Jahre

KI-Kompetenzen führen bei beiden Gruppen – Führungskräfte schätzen auch hier den Bedarf durchweg höher ein.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Welche der folgenden fachlichen Kompetenzen (Hard Skills) fehlen aus Ihrer Sicht aktuell in Ihrem Unternehmen bzw. werden in den nächsten Jahren dringend benötigt?

Wahrnehmungslücke

Führungskräfte sehen größeren Handlungsdruck

Im Schnitt bewerten sie alle Future Skills als dringlicher. Das zeigt: Die Dringlichkeit kommt bei Fachkräften noch nicht gleich stark an.

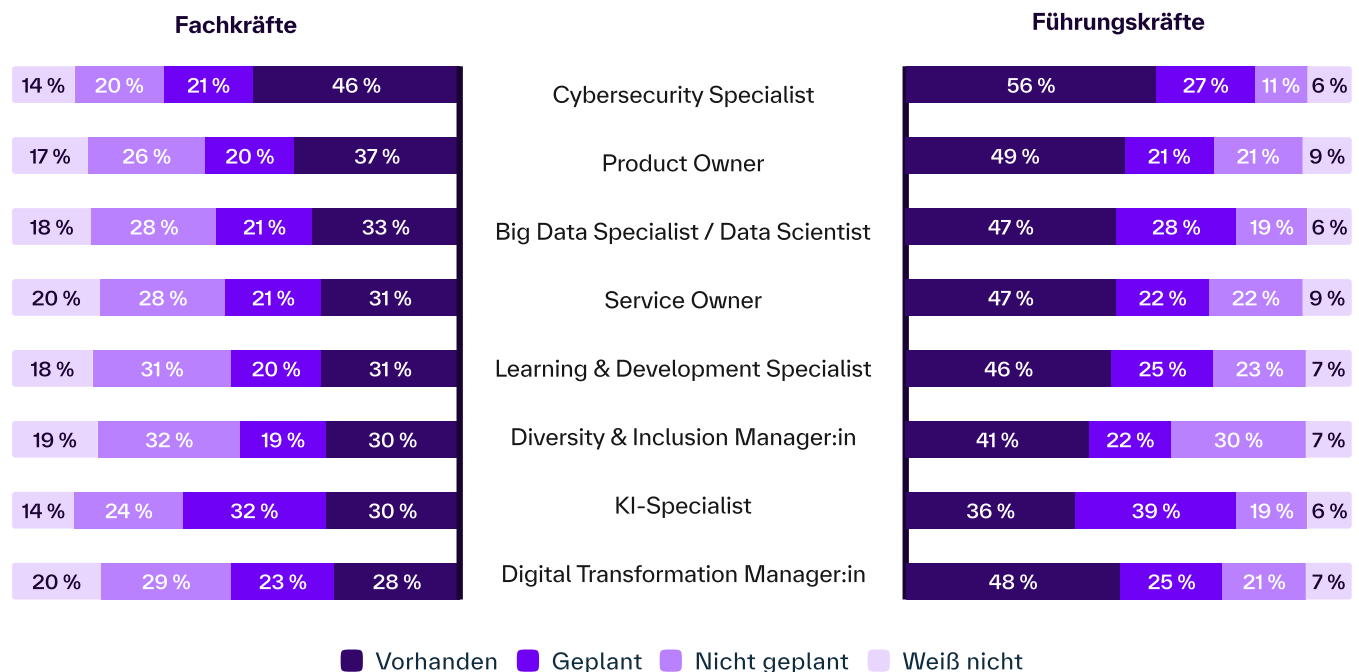
Wenn Führungs- und Fachkräfte ihre Prioritäten gemeinsam abstimmen, entsteht eine klare Grundlage für die gezielte Förderung der relevanten Future Skills – zum Vorteil für beide Seiten.

Welche Jobrollen entstehen und wie bekannt sind diese?

KI, Automatisierung und Digitalisierung beeinflussen und fordern die Schaffung neuer, hochspezialisierter Rollen – von Cybersecurity Specialists bis hin zu Digital Transformation Manager:innen. Doch während Führungskräfte diese Rollen in ihren Unternehmen bereits als etabliert oder zumindest geplant sehen, kennen viele Fachkräfte diese Jobrollen noch gar nicht oder können sie im eigenen Unternehmen nicht verorten.

Welche Jobrollen gibt es im Unternehmen?

Führungskräfte sehen viele neue Rollen bereits etabliert – Fachkräfte geben an, dass sie nicht wissen, ob es die Jobrollen im Unternehmen gibt bzw. diese geplant sind.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

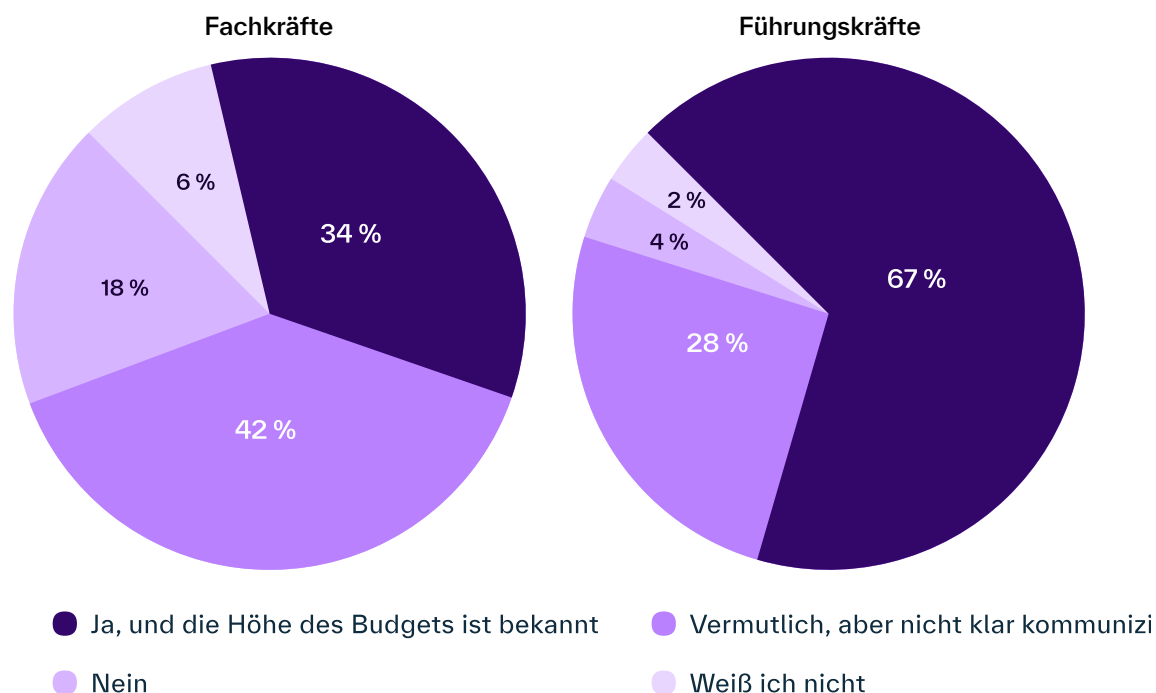
Frage: Bitte geben Sie an, ob die folgenden Jobrollen in Ihrem Unternehmen bereits vorhanden sind, geplant sind oder derzeit nicht geplant sind.

Wie verbreitet sind Weiterbildungsbudgets und deren Nutzung?

Nur 34 % der Fachkräfte wissen, wie viel Weiterbildungsbudget ihnen zur Verfügung steht. 42 % vermuten zwar, dass es eines gibt, werden aber vom Unternehmen nicht aktiv darauf hingewiesen. Führungskräfte hingegen bewerten die Bekanntheit des Budgets im Unternehmen und deren Entwicklung deutlich positiver. Eine Hürde bei der Förderung von Future Skills (besonders für Fachkräfte) ist fehlende Information über das zur Verfügung stehende Budget.

Kennen Fachkräfte ihr Weiterbildungsbudget?

Jede dritte befragte Person kennt das Budget konkret – fast die Hälfte ist unsicher.



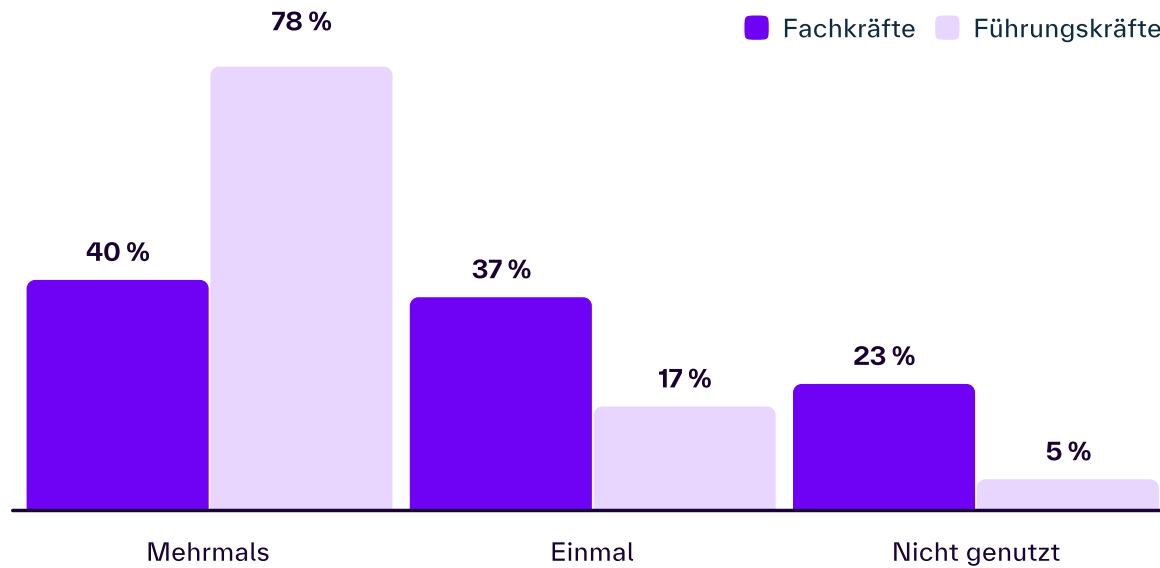
n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Gibt es für (Sie | Ihr Team/Ihre Mitarbeitenden) ein Weiterbildungsbudget?

Führungskräfte nehmen die Nutzung des Weiterbildungsbudgets intensiver wahr: Sie berichten mehrheitlich von mehrfacher Nutzung, während viele Fachkräfte angeben, das Budget nur einmal oder gar nicht genutzt zu haben. Diese Diskrepanz deutet darauf hin, dass Budget zwar vorhanden ist, aber auf Mitarbeiterebene noch nicht konsequent abgerufen wird – sei es wegen fehlender Information, fehlender Zeit oder passender Angebote.

Wie regelmäßig werden die Budgets genutzt?

Fachkräfte nutzen das Budget in den 12 Monaten vor der Befragung häufig gar nicht, während Führungskräfte angeben, dass Budgets sehr regelmäßig genutzt wurden.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Wie häufig wurde das Budget in den letzten 12 Monaten genutzt?

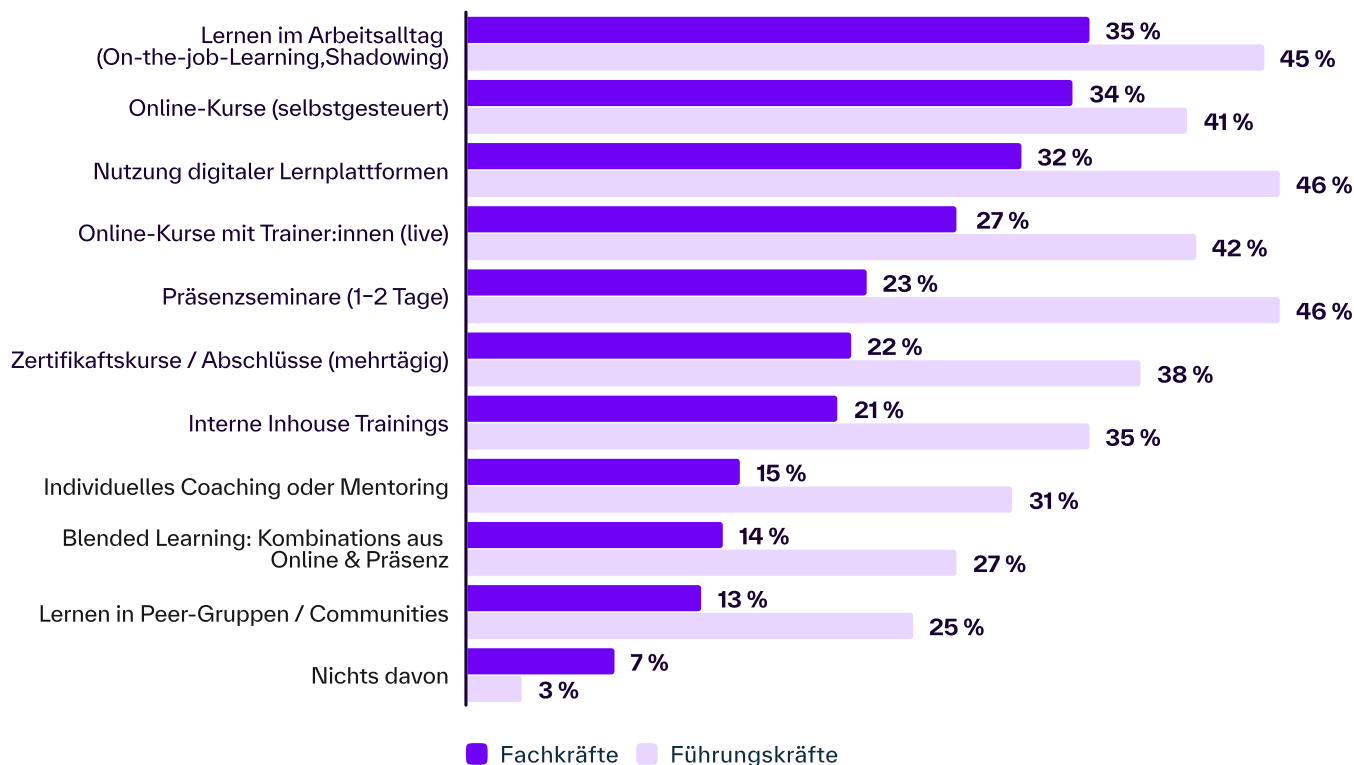
Führungskräfte bilden sich öfter weiter als Fachkräfte – und setzen dabei auf Präsenzformate

Führungskräfte haben sich im Jahr vor der Befragung deutlich häufiger weitergebildet als Fachkräfte. Dabei werden ein- bis zweitägige Präsenzseminare von Füh-

rungskräften doppelt so häufig genutzt (46 %) wie von Fachkräften (23 %). Diese haben sich hauptsächlich über selbstgesteuerte Onlinekurse weitergebildet.

Welche Lernaktivitäten werden bevorzugt?

Führungskräfte haben in den 12 Monaten vor der Befragung mehr Lernaktivitäten genutzt – vor allem Präsenzseminare fanden bei ihnen deutlich häufiger statt.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

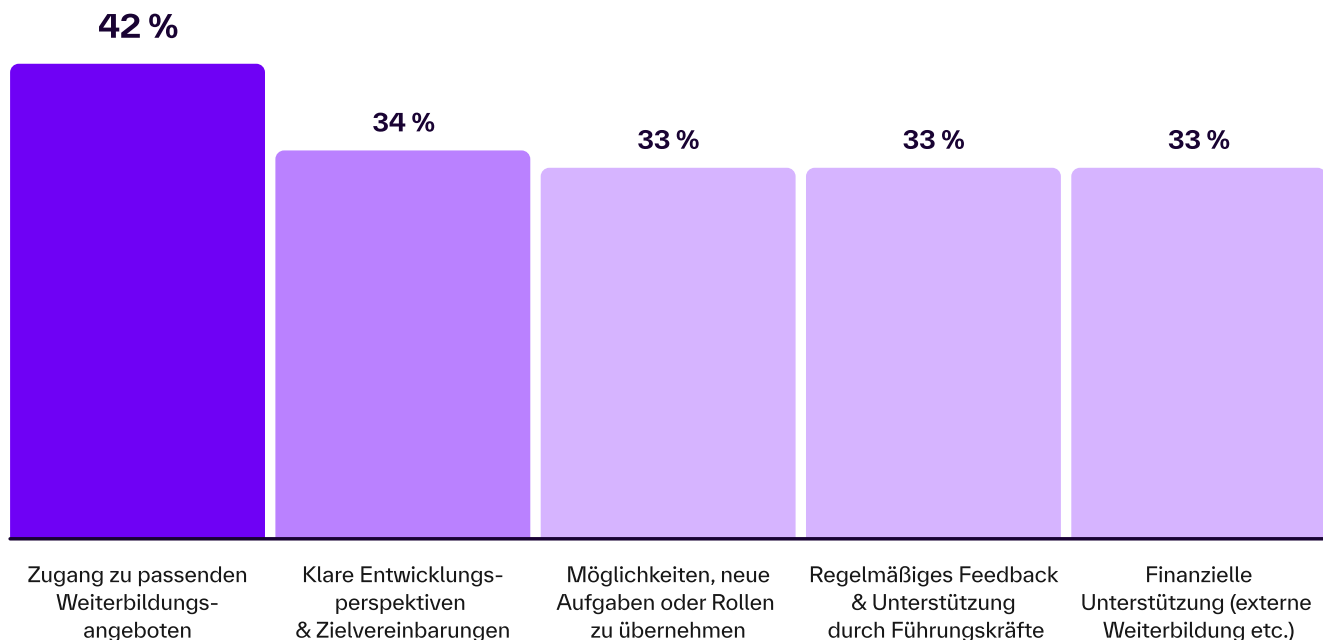
Frage: Welche Lernaktivitäten (haben Sie selbst | haben Ihre Mitarbeitenden) in den letzten 12 Monaten durchgeführt?

Was würden **Fachkräfte** für ihre Weiterbildung benötigen – und welche Hürden gibt es?

Fachkräfte wünschen sich an erster Stelle Zugang zu passenden Weiterbildungsangeboten zu erhalten. Klare Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen sowie die Möglichkeit, neue Aufgaben oder Rollen zu übernehmen, folgen gleich darauf.

Was brauchen Fachkräfte für ihre Weiterentwicklung?

Um sich beruflich weiter zu entwickeln brauchen Fachkräfte vor allem Zugang zu den passenden Formaten und klare Perspektiven.



n = 606 (Fachkräfte)

Frage: Was würden Sie konkret benötigen, um in den nächsten 12 Monaten spürbar beruflich voranzukommen?

Um das Weiterbildungsbudget wirkungsvoll zu nutzen, benötigen Fachkräfte vor allem drei Dinge:

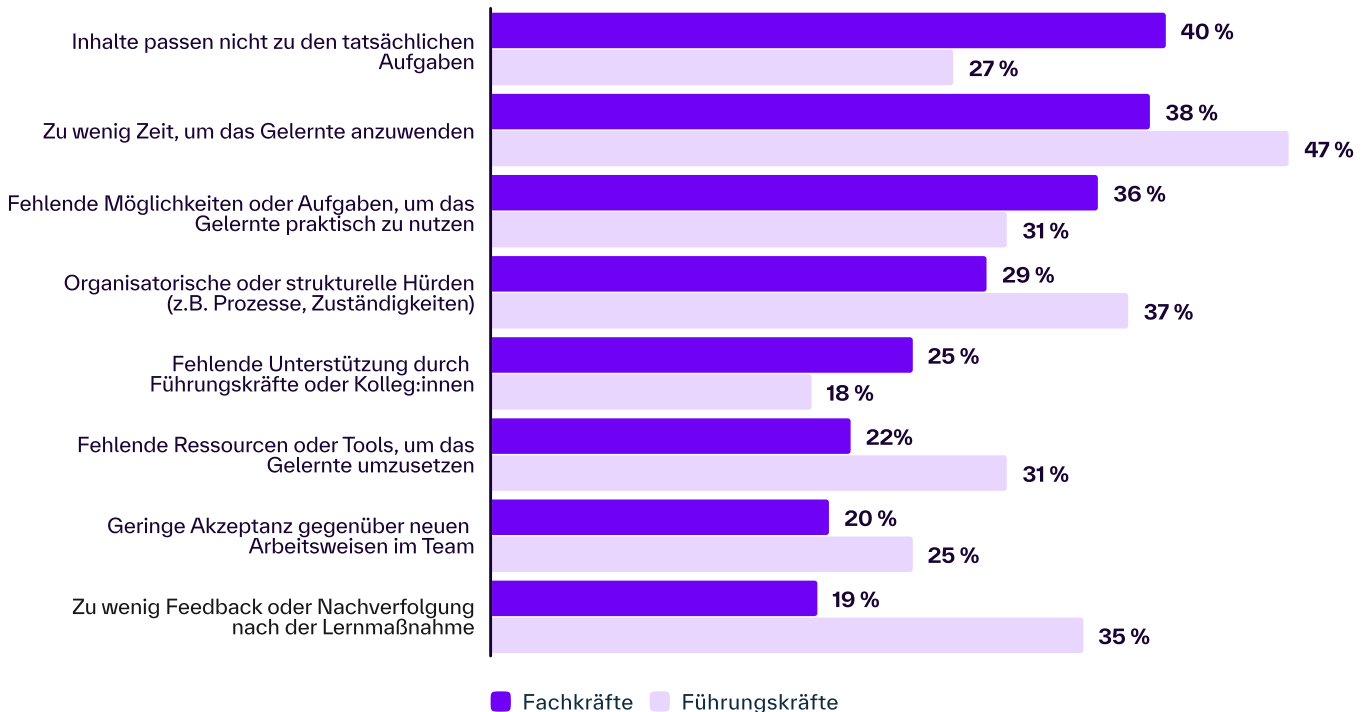
- Klare Informationen darüber, welche Weiterbildungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen,
- Zugang zu passenden Lernangeboten
- und Raum, das Gelernte in die Praxis zu überführen.

Welche Hürden können bei einer Weiterbildung entstehen?

Beim Praxistransfer zeigen sich unterschiedliche Herausforderungen: Fachkräfte wünschen sich vor allem Weiterbildungen, die besser zu ihren tatsächlichen Aufgaben passen (40 %). Führungskräfte sehen die größte Hürde darin, ausreichend Zeit für die Anwendung des Gelernten bereitzustellen (47 %).

Die häufigsten Hürden für den Praxistransfer

Fachkräfte vermissen Relevanz – Führungskräfte vermissen Zeit.



Personen, die den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag mit „teils, teils / eher nicht gut / überhaupt nicht gut“ bewerten
n = 151 (Fachkräfte), 83 (Führungskräfte)

Frage: Welche Gründe erschweren aus Ihrer Sicht typischerweise den Transfer des Erlernten in den Arbeitsalltag?

Ob Weiterbildung wirkt, entscheidet sich im Arbeitsalltag: Wenn Lerninhalte zu den tatsächlichen Aufgaben passen, genug Zeit für die Umsetzung bleibt und Führungskräfte den Prozess begleiten, entstehen Future Skills, die wirklich bleiben.

Technologische Offenheit wirkt sich positiv auf die Karrierechancen aus

KI und Automatisierung gelten als zentrale Future Skills. 56 % der Fachkräfte (69 % der Führungskräfte) erwarten, dass KI ihre Rolle in den nächsten 2-3 Jahren merklich verändert. Doch nur 53 % der Fachkräfte fühlen sich gut darauf vorbereitet, während Führungskräfte ihre Teams mit 66 % deutlich optimistischer einschätzen.

Wie wirkt sich die digitale Transformation im Unternehmen aus?

Führungskräfte schätzen technologische Offenheit und KI-Vorbereitung deutlich höher ein als Fachkräfte.



n = 606 (Fachkräfte), 458 (Führungskräfte)

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf technologische Offenheit und digitale Transformation im Unternehmen zu?

Key Takeaways für Führungs- und Fachkräfte



So schaffen Führungskräfte die Basis für erfolgreiche Weiterbildung:

- **Offen kommunizieren:** Vorhandene Budgets und Möglichkeiten zur Weiterbildung transparent teilen. Denn nur wer informiert ist, kann Chancen nutzen.
- **Klare Entwicklungswege aufzeigen:** Mögliche Karrierepfade und neue Rollenprofile im Unternehmen sichtbar machen, damit sich qualifizierte Mitarbeiter:innen gezielt weiterentwickeln können.
- **Lernzeit und Praxistransfer priorisieren:** Zeit für Weiterbildung und das Übertragen des Gelernten in den Arbeitsalltag fest einplanen.
- **Passende Inhalte bereitstellen:** Lernangebote auswählen, die zu den realen Aufgaben der Teammitglieder passen.



So können Fachkräfte ihre Entwicklung vorantreiben:

- **Eigenverantwortung übernehmen:** Weiterbildung nicht dem Zufall überlassen, sondern gezielt planen und die Initiative ergreifen.
- **Den Dialog suchen:** Wenn Budgets unklar sind oder Angebote fehlen, das Gespräch mit Führungskräften aktiv suchen und Unterstützung einfordern.
- **Vorhandene Ressourcen aktiv nutzen:** Verfügbare Weiterbildungsangebote und Budgets konsequent abrufen, statt auf den perfekten Moment zu warten.
- **Offen gegenüber neuen Technologien sein:** Neue Tools und Technologien früh ausprobieren, um die eigenen Karrierechancen nachweislich zu stärken.



Kernbotschaft – gemeinsam die Lücken schließen:

Die Studie zeigt: Führungs- und Fachkräfte wissen bereits, was wichtig ist. Jetzt geht es darum, dieses Wissen in konkrete Handlungen zu übersetzen. Nur dann wird Weiterbildung vom Lippenbekenntnis zur gelebten Praxis. Denn klar ist: Future Skills sind nicht einfach nur Kompetenzen für morgen: Sie sind die Chance, den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes mit Weitblick und Selbstwirksamkeit zu begegnen.

Unsere Perspektive: Weiterbildung braucht Dialog

Die Ergebnisse bestätigen, was wir täglich erleben: Weiterbildung scheitert selten am fehlenden Willen, sondern vielmehr an Barrieren wie mangelnder Orientierung bei den Angeboten und zeitlichen Engpässen im Berufsalltag.

Beide Seiten sind bereit. Führungskräfte investieren, Fachkräfte wollen lernen. Doch zwischen Wollen und

Können liegt eine Wahrnehmungslücke, die nur durch den gemeinsamen Dialog geschlossen wird.

Mit dieser Studie wollen wir Impulse geben – für Unternehmen, die Weiterbildung strategisch denken, und für Mitarbeiter:innen, die ihre Entwicklung aktiv gestalten wollen.



Weiterbildung ist keine Einbahnstraße. Führungskräfte müssen Strukturen und Klarheit schaffen, Fachkräfte müssen sie nutzen. Erst im Dialog entsteht eine Lernkultur, die beide Seiten nach vorne bringt.

Johannes Miller,
Business Owner der Future Jobs Classes, Haufe Akademie



Vielen Dank!

Mit dieser Studie möchten wir dir wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung von Future Skills und Weiterbildung aus Sicht von Führungskräften und Fachkräften geben.

Wir hoffen, die Ergebnisse helfen dir dabei, Weiterbildung in deinem Unternehmen noch gezielter und wirksamer zu gestalten.

Wir freuen uns über dein Feedback und deine Gedanken zu dieser Studie.

Dein Haufe Akademie Team



Impressum

Studiendesign

Methode: Online-Umfrage (über ein Online Access Panel)

Erhebungszeitraum: 23.09. – 06.10.2025

Zielgruppe: Fachkräften und Führungskräften im DACH-Raum (30-60 bzw. 25-55 Jahre)

Stichprobe: Fachkräfte n=606, Führungskräfte n=458

Diese Studie wurde in Übereinstimmung mit dem ICC/ESOMAR Kodex von SPLENDID RESEARCH durchgeführt.

© Haufe Akademie

Dieser Report wurde auf Basis der Marktforschungsstudie durch Evergreen Media erstellt.
Alle Rechte für Vervielfältigung dieser Arbeit liegen bei Haufe Akademie.
Die Verbreitung ist nur mit Nennung des Urhebers gestattet.

Anfragen rund um das Haufe Akademie Weiterbildungsangebot:

Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Munzinger Straße 9, 79111 Freiburg, Telefon +49 761 59 53 39-00
service@haufe-akademie.de, haufe-akademie.de

Ansprechpartnerin für Medienanfragen:

Sandra Hanisch, sandra.hanisch@evergreen.press