



**Repräsentative
forsa-Studie**

Weiterbildung & Fernstudium

**Fernlernen als Methode zur berufsbegleitenden Weiterbildung:
Bedeutung und Akzeptanz bei Personalentscheidern sowie in
der deutschsprachigen Bevölkerung zwischen 20 und 40 Jahren**

Eine repräsentative Umfrage in deutschen Unternehmen und Privathaushalten,
durchgeführt von forsa im Auftrag von ILS Professional

Inhalt & Daten zur Untersuchung

	Bewerber achten immer stärker auf Qualifizierungsmöglichkeiten4		Erfolgsfaktor Weiterbildung: Arbeitnehmer bestätigen nachhaltigen Effekt10
	Mit attraktiven Entwicklungschancen in die Recruiting-Offensive!5		Weiterbildungsetats entwickeln sich positiv 11
	Weiterbildung schafft Perspektiven – und sichert internes Fachkräftepotenzial6		Anerkannt und etabliert: Fernlehrgänge in der Mitarbeiterqualifikation12
	Erfolg durch gezielte Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiter7		Fernlernen überzeugt mit Flexibilität und enger Praxisanbindung 13
	Berufsbegleitend zu formalen Qualifikationen – darauf achten Nachwuchstalente! ...8		Personaler sehen in Fernstudierenden die idealen Mitarbeiter 14
	Topaktuelles Fachwissen durch kontinuierliche Fortbildung9		ILS und Euro-FH: Bei Personalentscheidern an der Spitze! 15

Personalerstudie 2013

Auftraggeber	ILS Institut für Lernsysteme/Euro-FH (Europäische Fernhochschule Hamburg)
Marktforschungsinstitut	forsa
Erhebungszeitraum	7. Januar bis 22. Januar 2013
Grundgesamtheit	Unternehmen in Deutschland ab einer Unternehmensgröße von 150 Mitarbeitern. Die zu befragende Zielperson im Unternehmen war jeweils der Personalverantwortliche bzw. einer der Personalverantwortlichen des Unternehmens mit maßgeblicher Entscheidungskompetenz für Personalfragen.
Stichprobengröße	300 Unternehmen der Grundgesamtheit
Auswahlverfahren	Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen erfolgte als Zufallsstichprobe auf der Basis von Unternehmensverzeichnissen.
Erhebungsmethode	CATI (computergestützte Telefoninterviews)

Bevölkerungsstudie 2013

ILS/Euro-FH
forsa
17. Januar bis 30. Januar 2013
Die in Privathaushalten lebende deutschsprachige Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 40 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland.
1.003 Personen
Die Auswahl der zu befragenden Personen erfolgte anhand einer mehrstufigen systematischen Zufallsauswahl auf Basis des ADM-Telefon-Mastersamples.
CATI (computergestützte Telefoninterviews)

Zukunftsorientierte Personalarbeit setzt auf Weiterbildung



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Verknappung des Bewerberpotenzials führt deutlich sichtbar zu einer veränderten Erwartungshaltung bei Bewerbern und Mitarbeitern – neben Arbeitsplatzsicherheit und einem attraktiven Gehalt haben längst auch andere Faktoren an Bedeutung gewonnen. Wie gelingt in dieser Situation die Gewinnung und Förderung hochqualifizierter Nachwuchskräfte am besten? Wie setzt man sich dabei gegen Wettbewerber durch? Und wie können wertvolle Fachkräfte an den eigenen Betrieb gebunden werden?

Im Rahmen der repräsentativen Umfrage im Auftrag von ILS Professional hat das forsa-Institut Personalverantwortliche in Unternehmen ab 150 Mitarbeitern zu den aktuellen Herausforderungen in der Personalentwicklung befragt. Ein Trend wurde dabei von nahezu allen Befragten erkannt: **Bewerber achten heutzutage deutlich mehr auf Weiterbildungsmöglichkeiten als noch vor einigen Jahren!**

Doch nicht nur bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte spielen kontinuierliche Weiterbildungsangebote eine bedeutende Rolle. Personalchefs sehen auch eine **wachsende Notwendigkeit, Fach- und Führungskräfte aus der eigenen Mitarbeiterschaft heraus zu entwickeln**. In diesem Zusammenhang halten die Experten insbesondere Angebote, um formale Qualifikationen parallel zum Beruf zu erwerben,

für einen entscheidenden Faktor. Diese Einschätzung wird auch von Arbeitnehmerseite bestätigt, wie unsere repräsentative Befragung der deutschen Bevölkerung zwischen 20 und 40 Jahren zeigt.

Die Entwicklung der Weiterbildungsetats ist dementsprechend positiv: Drei Viertel der Unternehmen hält dessen Höhe konstant oder plant einen weiteren Ausbau. Der Einsatz von Fernlehrgängen zur Mitarbeiterqualifikation ist dabei nicht nur anerkannt, sondern in vielen Firmen fest etabliert. **Vor allem die flexible Zeiteinteilung und die enge Praxisanbindung beurteilen Personalentscheider beim Fernlernen positiv.**

Wir freuen uns über Ihr Interesse an der forsa-Studie von ILS Professional und laden Sie herzlich zu einem Gedankenaustausch ein! Rufen Sie uns gerne an (040/675 70-141) oder kontaktieren Sie uns per E-Mail: professional@ils.de.

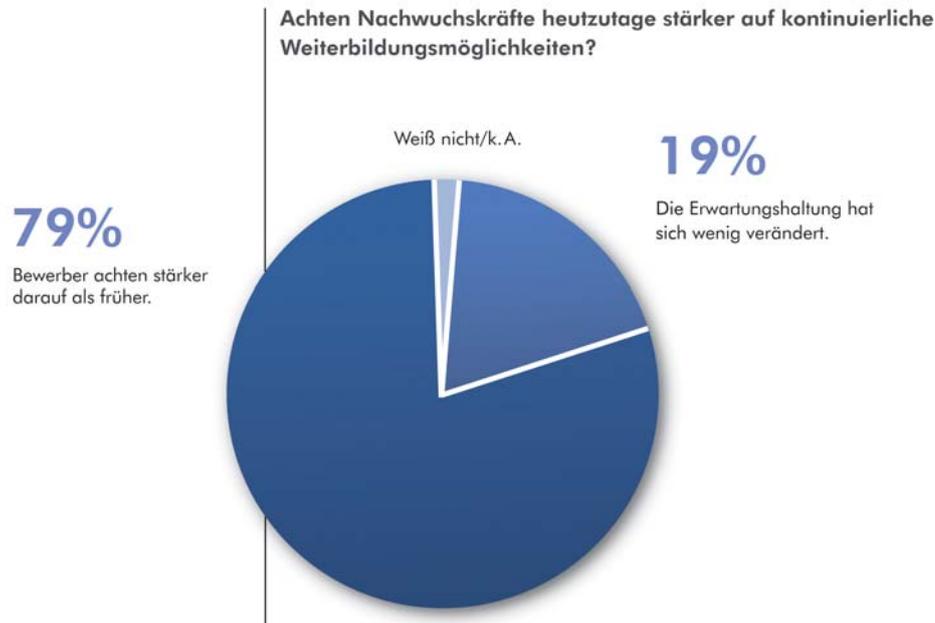
Ihr Rainer Paetsch

Senior Projektmanager ILS Professional



Bewerber achten immer stärker auf Qualifizierungsmöglichkeiten

Wie hat sich die Erwartungshaltung der Bewerber verändert?



Acht von zehn Personalverantwortlichen beobachten einen klaren Trend: Bewerber achten heutzutage mehr auf Weiterbildungsmöglichkeiten als noch vor einigen Jahren. Eine einzige Ausbildung reicht längst nicht mehr für das gesamte Berufsleben, denn betriebliche Anforderungen und das geforderte Fachwissen verändern sich so

rasant, dass eine stetige Weiterentwicklung unumgänglich ist.

Hinzu kommt, dass qualifizierte Fachkräfte für viele Positionen immer schwerer zu finden sind und geeignete Bewerber ihre Ansprüche umso deutlicher einfordern können. Unternehmen, die ihren aktuellen wie potenziellen

Mitarbeitern Maßnahmen zur berufsbegleitenden Aktualisierung und Erweiterung des Fachwissens bieten, haben die Zeichen der Zeit erkannt und profitieren mit aktuellem Know-how für den Betrieb sowie einer höheren Attraktivität als Arbeitgeber gleich doppelt davon.

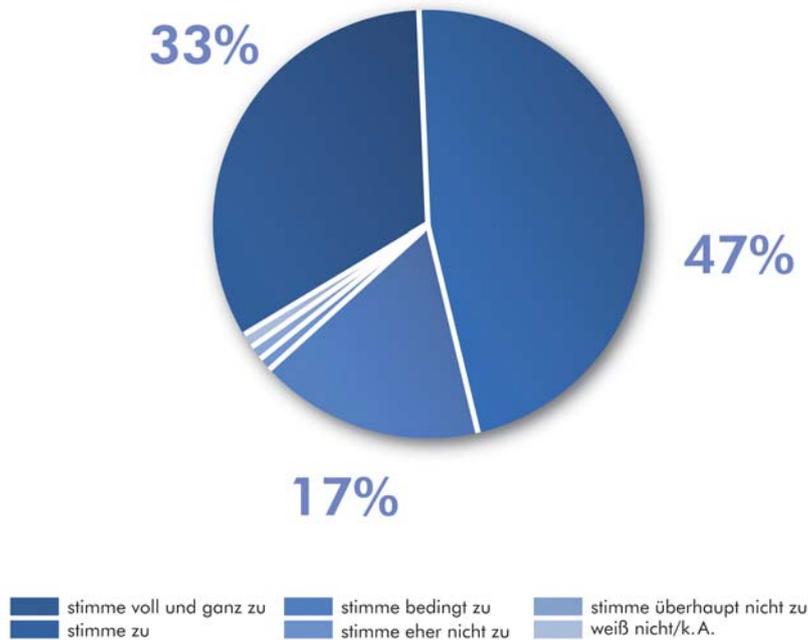
„Die aktuelle Entwicklung auf dem Bewerbermarkt wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Betriebliche Weiterbildungsprogramme schaffen daher einen wichtigen Wettbewerbsvorteil - jetzt und in Zukunft.“

Rainer Paetsch, Senior Projektmanager ILS Professional

Mit attraktiven Entwicklungschancen in die Recruiting-Offensive!

Welches Potenzial steckt in Weiterbildungsprogrammen?

Der gezielte Einsatz von Weiterbildungsprogrammen bietet auch kleinen und mittelständischen Betrieben die Chance, bei Bewerbern mit reizvollen Karriereperspektiven zu punkten. Gleiches gilt für größere Betriebe, die trotz Marktführerschaft kaum bekannt sind.



Im Wettbewerb um die klügsten Köpfe sind die Kräfte häufig ungleich verteilt: So stehen kleine und mittelständische Unternehmen deutlich größeren Konkurrenzbetrieben gegenüber, denen umfangreichere Mittel zur Verfügung stehen, um ihre Personalbeschaffung er-

folgreich zu gestalten. Jetzt sind tragfähige Konzepte gefragt, die Betrieben jeder Größenordnung schnell und effizient hochqualifizierten Fachkräftenachwuchs sichern. Acht von zehn Personalern* sind überzeugt: Der gezielte Einsatz von Weiterbildungsmaßnahmen bietet

auch kleinen und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit, im Kampf um qualifizierte Mitarbeiter zu punkten. Gleiches gilt für die sogenannten Hidden Champions – eher unbekannte Marktführer –, die sich gegen prominenterer Großunternehmen behaupten müssen.

*stimme voll und ganz zu/stimme zu



Weiterbildung schafft Perspektiven – und sichert internes Fachkräftepotenzial

Wie reagieren Fachkräfte auf Unzufriedenheit im Job – insbesondere bei den beruflichen Aufgaben oder ihrem Gehalt?

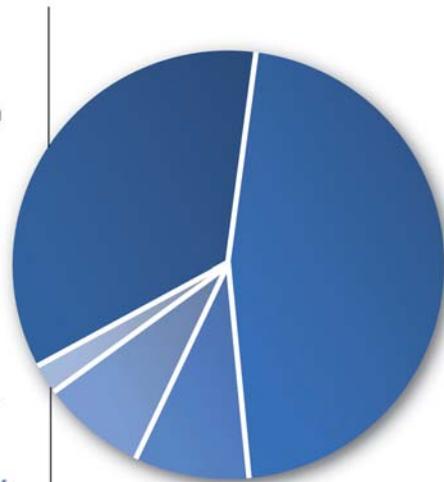
35%

Ich suche eine neue Herausforderung bei einem anderen Arbeitgeber.

Weiß nicht/k.A.

8%

Nichts davon



47%

Ich entscheide mich für eine berufsbezogene Weiterbildung, um meine Aufstiegschancen im Unternehmen zu verbessern.

8%

Ich finde mich damit ab, bis sich die Situation von alleine verbessert.

Qualifizierte Bewerber für das eigene Unternehmen zu gewinnen, ist nur der erste Schritt. Ebenso wichtig ist es, die Fachkräfte auch langfristig an den Betrieb zu binden. Dabei spielen Entwicklungschancen eine entscheidende Rolle, denn unzufriedene Mitarbeiter suchen aktiv nach einer neuen Herausforderung! Gerade einmal acht

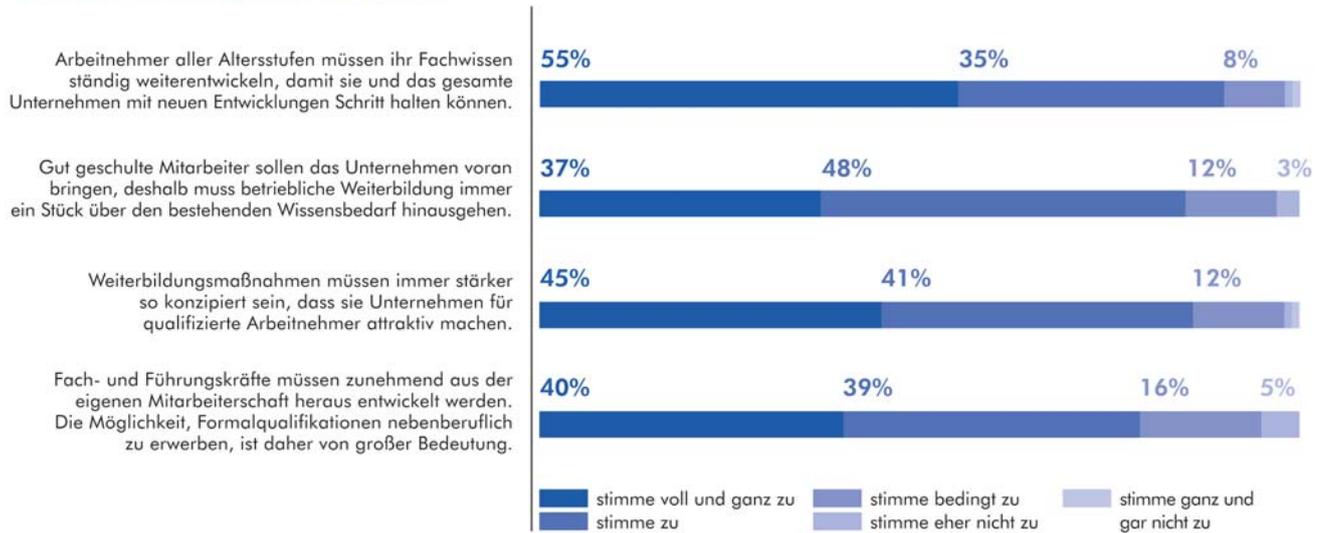
von hundert Befragten würden abwarten, bis sich die Situation von alleine verbessert. Über ein Drittel der 20- bis 40-Jährigen wäre bereit, sein Glück bei einem anderen Arbeitgeber zu suchen, wenn die aktuelle Position nicht mehr den Ansprüchen entspricht. Dabei zeigen Arbeitnehmer eine hohe Bereitschaft, sich weiterzubilden:

Nahezu die Hälfte der Befragten (47 Prozent) würde sogar von sich aus eine berufsbezogene Weiterbildung absolvieren, um sich Aufstiegschancen zu erarbeiten. Gezielte Weiterbildungsangebote mit anschließenden Karriereperspektiven sind daher für Unternehmen ein wichtiges Gestaltungselement in der Mitarbeiterbindung.



Erfolg durch gezielte Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeiter

Welche Herausforderungen sehen Personalchefs aktuell für betriebliche Weiterbildungskonzepte?



Auf aktuelles Fachwissen kommt es an! Neun von zehn* Personalverantwortlichen sind überzeugt, dass Arbeitnehmer aller Altersstufen ihr Fachwissen ständig weiterentwickeln sollten, um mit aktuellen Entwicklungen Schritt zu halten. Damit gut geschulte Mitarbeiter das Unternehmen effektiv voranbringen können, muss betriebliche Weiterbildung dabei immer ein Stück über den

aktuellen Wissensbedarf hinausgehen. Dieser Meinung sind 85 Prozent* der Befragten.

Ein weiterer Weg, das betriebsinterne Know-how gezielt zu erweitern, ist die Rekrutierung neuer Fachkräfte. 86 Prozent* der Personalchefs sind daher der Ansicht, dass Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend so konzipiert sein

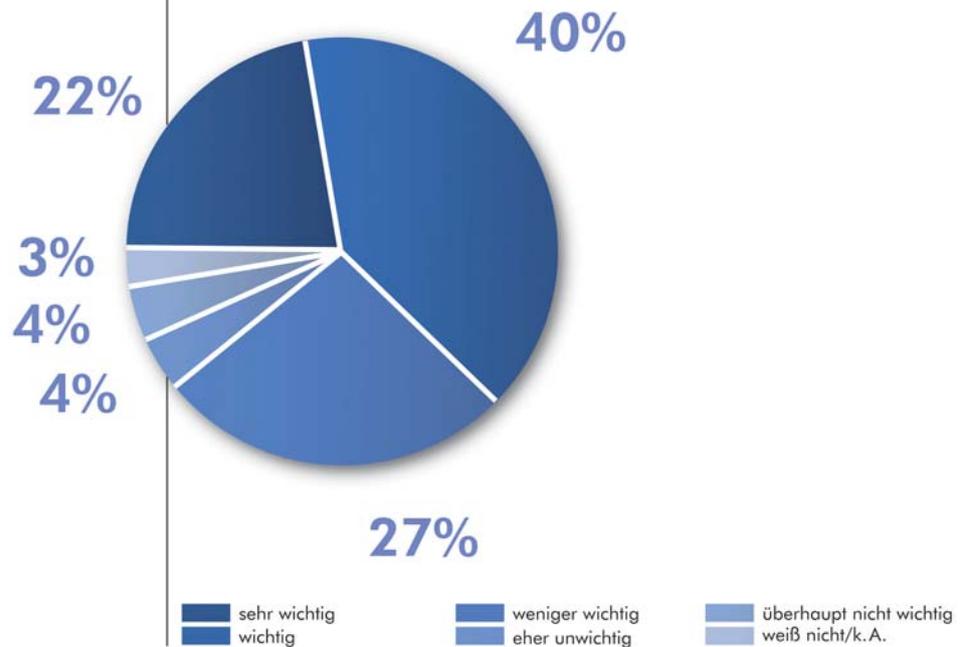
müssen, dass sie das Unternehmen für qualifizierte Bewerber attraktiv machen. Doch das allein reicht nicht aus: Fach- und Führungskräfte müssen zunehmend aus der eigenen Mitarbeiterschaft heraus entwickelt werden. Die Möglichkeit, Formalqualifikationen nebenberuflich zu erwerben, ist daher nach Einschätzung von 79 Prozent* der Personalchefs von großer Bedeutung.

*stimme voll und ganz zu/stimme zu

„Moderne Weiterbildungskonzepte sind unternehmensspezifisch angepasst und ermöglichen einen zukunftsorientierten Ausbau von Fachkompetenzen neben dem Beruf. So werden Fachkräfte gezielt gefördert und Mitarbeiter wie Bewerber schätzen die verbesserten Aufstiegschancen.“

Berufsbegleitend zu formalen Qualifikationen – darauf achten Nachwuchstalente!

Wie wichtig ist Bewerberinnen, dass sie **formale Abschlüsse für den Aufstieg in eine höhere Position** berufsbegleitend erwerben können?



Formale Qualifikationen wie Meister-, Fachwirt-, Bachelor- oder Master-Abschlüsse beschleunigen die berufliche Entwicklung und sind häufig eine Grundvoraussetzung für die Übernahme von Führungsverantwortung. Bewerber achten daher bei der Ent-

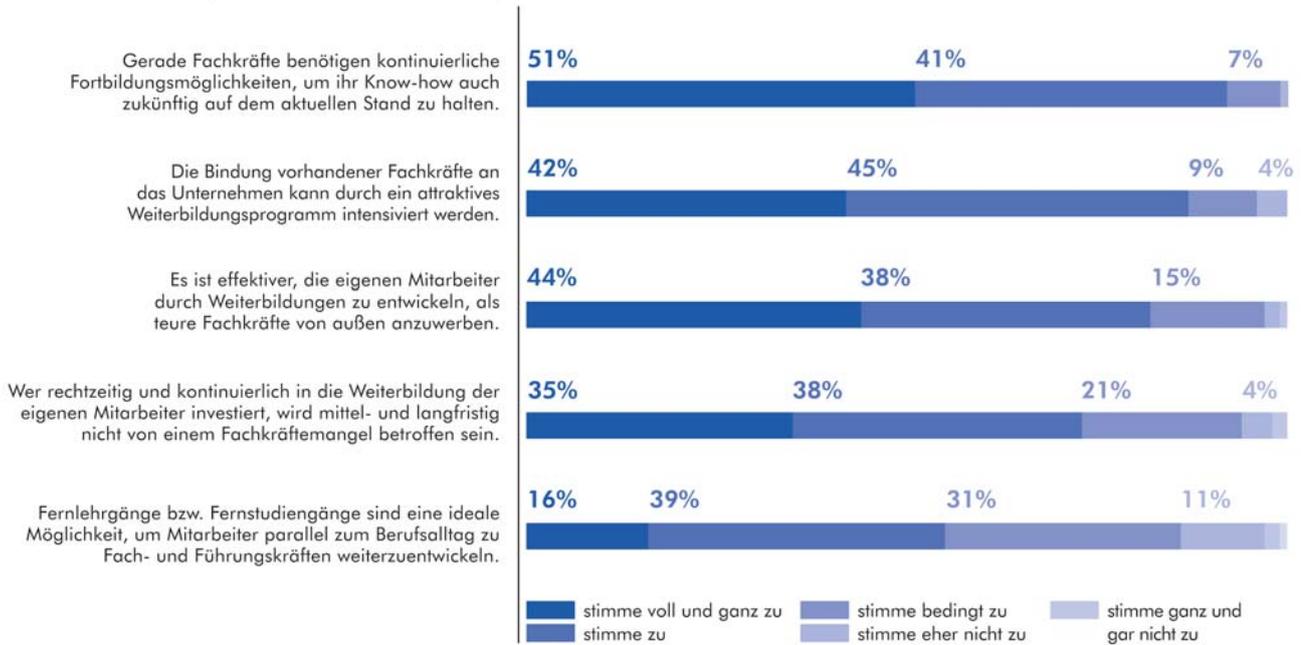
scheidung für einen neuen Arbeitgeber ganz bewusst darauf, ob diesen den Erwerb entsprechender Abschlüsse auch noch nach dem Berufseinstieg ermöglicht. Insgesamt 62 Prozent der Befragten zwischen 20 und 40 Jahren geben an, dass ihnen die Option,

formale Abschlüsse für den Aufstieg in eine höhere Position berufsbegleitend zu erwerben, wichtig bis sehr wichtig ist.

„Fernlehrgänge sind ideal, um Mitarbeitern den Erwerb karriererelevanter Abschlüsse parallel zum Beruf zu ermöglichen! Die flexible Lernmethode lässt sich auch mit unregelmäßiger Arbeitsbelastung oder wechselnden Einsatzorten in Einklang bringen und minimiert Arbeitszeitausfälle.“

Topaktuelles Fachwissen durch kontinuierliche Fortbildung

Wie bewerten Personalchefs interne Weiterbildung zur Sicherung des Fachkräftepotenzials im eigenen Unternehmen?



Fernlehrgänge sind nach Einschätzung von mehr als der Hälfte* der befragten Personalverantwortlichen ein idealer Weg, um eigene Mitarbeiter parallel zum Berufsalltag zu dringend benötigten Fachkräften weiterzuentwickeln. 73 Prozent* sind zudem der Ansicht, dass Unternehmen, die kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Angestellten

investieren, mittel- und langfristig nicht vom Fachkräftemangel betroffen sein werden. Mit internen Weiterbildungsprogrammen können Personalverantwortliche sowohl wertvolle Fachkräfte an das Unternehmen binden (87 Prozent*) als auch deren Fachwissen stets auf dem aktuellen Stand halten. 92 Prozent* der Personaler bestätigen

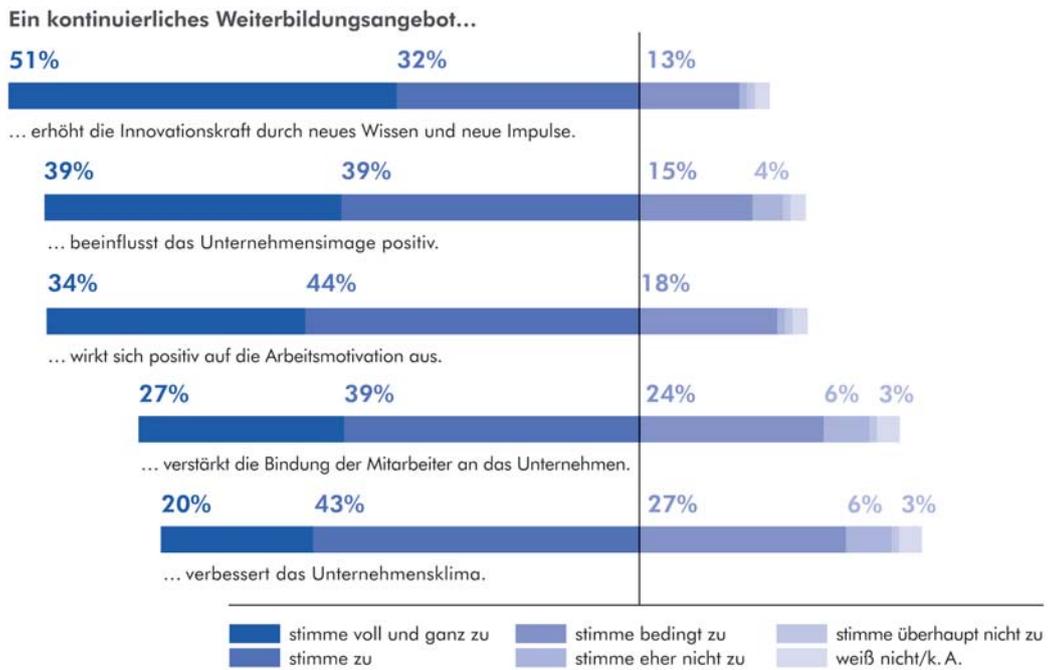
in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit kontinuierlicher Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere für Fachkräfte. Acht von zehn* Personalchefs sind zudem überzeugt, dass die Entwicklung der eigenen Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungen effektiver ist, als teure Fachkräfte von außen anzuwerben.

*stimme voll und ganz zu/stimme zu



Erfolgsfaktor Weiterbildung: Arbeitnehmer bestätigen nachhaltigen Effekt auf Innovationskraft, Motivation und Loyalität

Was denken die Mitarbeiter? Warum sollten Arbeitgeber kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten bieten?



Erwerbstätige zwischen 20 und 40 Jahren sehen für Unternehmen einen unmittelbaren Nutzen im Angebot kontinuierlicher Weiterbildungsmöglichkeiten. Ganz oben auf der Liste der genannten Vorteile steht die Steigerung der Innovationskraft durch das erweiterte Wissen sowie daraus entstehende neue Impulse für den Arbeitsalltag (83 Prozent*).

78 Prozent* sehen zudem einen positiven Einfluss auf das Unternehmensimage – ein wichtiger Aspekt für die Gewinnung neuer Mitarbeiter. Darüber hinaus geben zwei Drittel* der Arbeitnehmer an, dass kontinuierliche Qualifizierungsangebote ihre Bindung an ein Unternehmen verstärken. Ein Effekt, den Firmen nicht außer Acht lassen sollten,

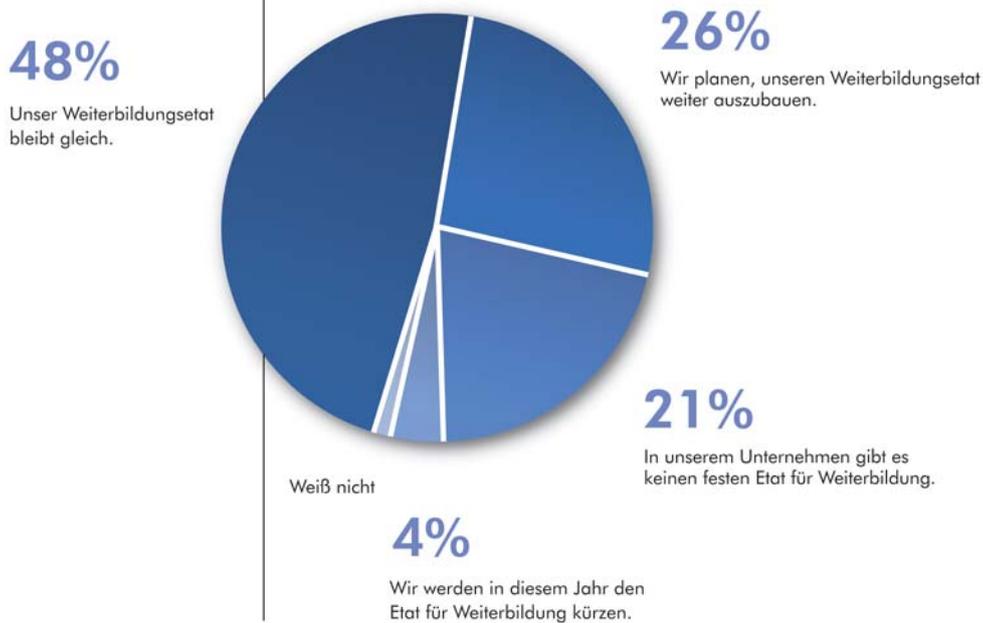
wenn sie Fachkräfte langfristig für den Betrieb gewinnen wollen. 63 Prozent* der Befragten sind zudem der Ansicht, dass Weiterbildungsprogramme das Unternehmensklima verbessern. Auch die positive Wirkung von Weiterbildungsangeboten auf die individuelle Arbeitsmotivation, die 78 Prozent* bestätigen, ist ein klares Signal an Arbeitgeber!

*stimme voll und ganz zu/stimme zu



Weiterbildungsetats entwickeln sich positiv

Wie entwickeln sich die Weiterbildungsetats der Unternehmen?



Unternehmen sind von der gezielten Investition in betriebliche Weiterbildungen überzeugt: Etwa acht von zehn Betrieben haben bereits einen Weiterbildungsetat eingerichtet, nur jeder fünfte begegnet dem Qualifizierungsbedarf noch ohne festes Budget. Ein deutliches

Zeichen, dass Arbeitgeber die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter erkannt haben!

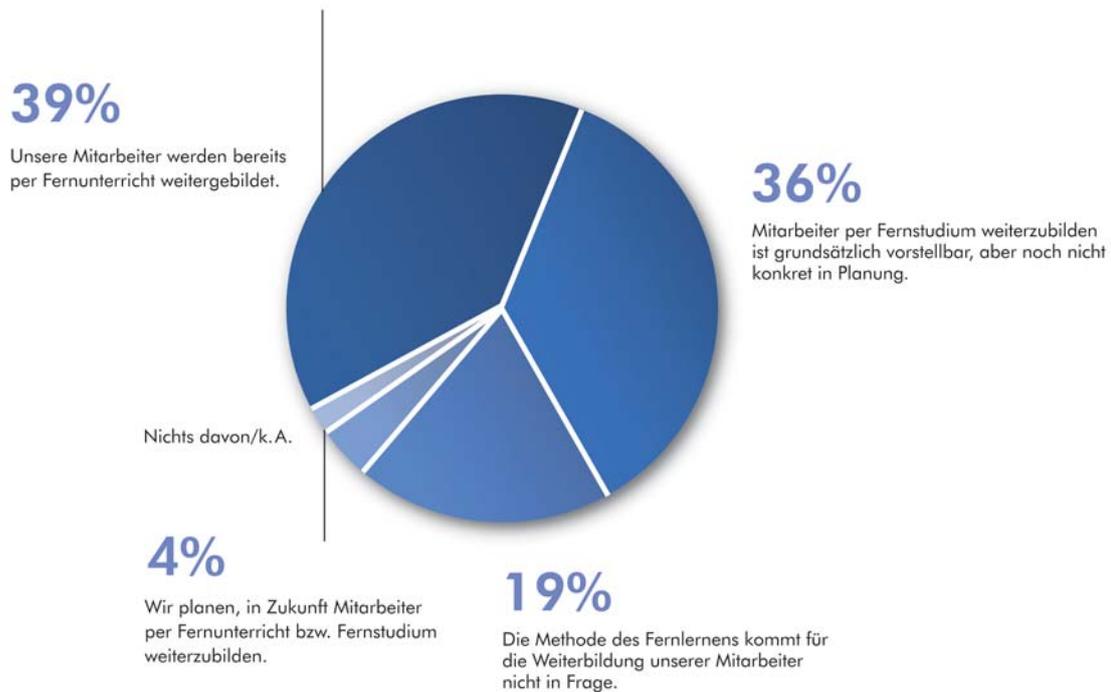
Ein Viertel der Personalverantwortlichen plant zudem einen weiteren Ausbau

bestehender Weiterbildungsbudgets; knapp die Hälfte der Unternehmen wird den Etat in konstanter Höhe beibehalten. Nur in wenigen Einzelfällen planen Betriebe zukünftig weniger Geld für betriebliche Fortbildungsmaßnahmen in die Hand zu nehmen.

„Die meisten Unternehmen investieren bereits gezielt in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Besonders erfreulich ist dabei, dass viele Weiterbildungsbudgets kontinuierlich erweitert werden, während die Zahl der Etatkürzungen seit Jahren auf niedrigem Niveau stagniert.“

Anerkannt und etabliert: Fernlehrgänge in der Mitarbeiterqualifikation

Wie etabliert ist der Einsatz von Fernlehrgängen bzw. Fernstudiengängen in der Mitarbeiterqualifikation?



Der Einsatz von Fernlehrgängen zur Mitarbeiterqualifikation ist bei Personalentscheidern anerkannt und in einem Großteil der Unternehmen fester Bestandteil des betrieblichen Weiterbildungsangebots.

Vier von zehn Betrieben bilden ihre Mitarbeiter bereits per Fernunterricht weiter. Insgesamt können sich drei Viertel aller Befragten den Einsatz der Lernmethode grundsätzlich vorstellen oder arbeiten aktuell bereits damit.

Darüber hinaus planen vier Prozent der Unternehmen ganz konkret, Fernlehrgänge zukünftig in ihr Weiterbildungsprogramm aufzunehmen.

„Besonders verbreitet ist der Einsatz von Fernlehrgängen in größeren Unternehmen. Hier setzt bereits jeder zweite Betrieb Fernunterricht ein - oder plant dies ganz konkret. Doch auch für kleinere Firmen bietet die flexible Weiterbildungsform viel Potenzial. Eine nähere Betrachtung lohnt sich!“

Fernlernen überzeugt mit Flexibilität und enger Praxisanbindung

Wie beurteilen Personalchefs Fernlehrgänge bzw. Fernstudiengänge zur internen Mitarbeiterqualifikation?

Durch die Möglichkeit flexibler Einstiegstermine, freier Zeiteinteilung und deutlich reduzierter Seminartage werden Arbeitszeitausfälle vermieden.



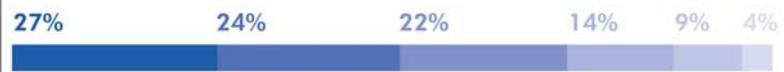
Durch die Parallelität von Fernstudium und Beruf kann Wissen schneller angeeignet und in der beruflichen Praxis eingesetzt werden.



Die tutorielle Betreuung und eine konsequente Lernerfolgskontrolle gewährleisten einen zuverlässigen Nachweis des erworbenen Wissens.



Über Fernunterricht können wir Mitarbeitern spezielle Weiterbildungen anbieten, die der Unternehmensstandort sonst nicht ermöglicht.



stimme voll und ganz zu
 stimme zu
 stimme bedingt zu
 stimme ganz und gar nicht zu
 weiß nicht/k. A.

Fernlehrgänge bieten für den Einsatz zur berufsbegleitenden Mitarbeiterqualifikation viele Vorteile gegenüber Präsenzfortbildungen. Personalverantwortliche schätzen vor allem die flexiblen Einstiegstermine, die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung und die Vermeidung von Arbeitszeitausfällen durch deutlich reduzierte Seminartage (72 Prozent*). Darüber hinaus bewerten Personal-

entscheider die enge Verzahnung von Fernstudium und Beruf besonders positiv: Neues Wissen kann dadurch schneller in den Berufsalltag eingebracht werden (67 Prozent*).

Entscheidend im Hinblick auf aktuelle Herausforderungen ist jedoch noch ein anderer Aspekt: Jedes zweite* Unternehmen bestätigt, seinen Mitar-

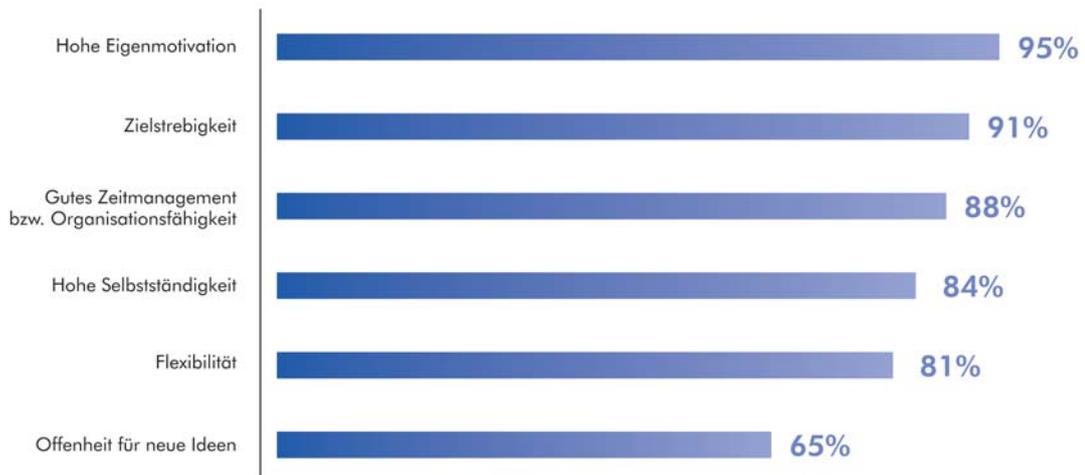
beitern durch Fernunterricht spezielle Weiterbildungen anbieten zu können, die der Unternehmensstandort sonst nicht ermöglicht. Die tutorielle Betreuung sowie eine konsequente Lernerfolgskontrolle im Fernstudium gewährleisten dabei einen zuverlässigen Nachweis des erworbenen Wissens. Diese Einschätzung teilen sechs von zehn* Personalern.

*stimme voll und ganz zu/stimme zu



Personaler sehen in Fernstudierenden die idealen Mitarbeiter

Welche Eigenschaften schreiben Personalchefs Absolventen von Fernlehrgängen und Fernstudiengängen zu?



Nicht nur als Lernmethode genießt das Fernlernen eine hohe Anerkennung, auch die Fernstudierenden selbst überzeugen Personalverantwortliche auf ganzer Linie. Mit ihrem erfolgreichen Abschluss belegen sie viel mehr als aktuelles Fachwissen: Arbeitgeber schreiben Fernstudienabsolventen etliche Eigenschaften zu, die auf dem Arbeitsmarkt immer wichtiger

werden – allem voran eine hohe Eigenmotivation (95 Prozent) und Zielstrebigkeit (91 Prozent).

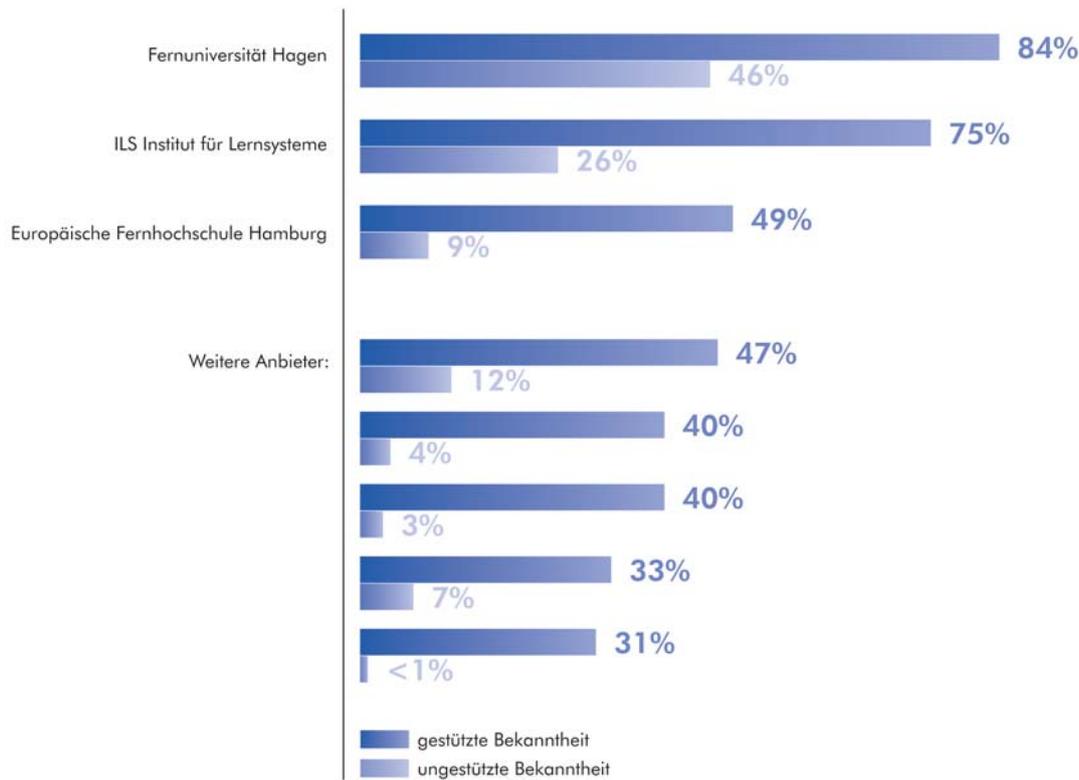
Darüber hinaus schätzen Personaler an Fernlernenden, dass diese über ein effektives Zeitmanagement sowie Organisationsfähigkeit (88 Prozent) und ein hohes Maß an Selbstständigkeit (84 Prozent) verfügen. Wichtige Soft Skills,

die während des eigenverantwortlichen Lernens im Fernunterricht sowohl gefordert als auch trainiert werden. Acht von zehn Personalchefs sehen ein absolviertes Fernstudium zudem als Beleg für die Flexibilität eines Arbeitnehmers und knapp zwei Drittel verbinden mit Fernstudierenden die Offenheit für neue Ideen – eine Grundvoraussetzung für Innovationen.



ILS und Euro-FH: Bei Personalentscheidern an der Spitze!

Wie bekannt sind Deutschlands Fernschulen und Fernhochschulen unter Personalchefs?



Drei Viertel der Personalverantwortlichen kennen das ILS – damit ist Deutschlands größte Fernschule gleichzeitig das bekannteste subakademische Fernlehrinstitut in der Zielgruppe. Spontan denkt immerhin

jeder vierte Personalchef an das ILS, wenn er nach Anbietern von Fernunterricht gefragt wird. ILS Professional vereint unter einem Dach das Angebot des ILS mit dem akademischen Profil der Europäischen Fernhochschule

Hamburg (Euro-FH). Unter Arbeitgebern ist die Euro-FH die bekannteste private Fernhochschule Deutschlands. Das Schwesterunternehmen des ILS ist nahezu jedem zweiten Personalentscheider ein Begriff.

Vom Fachlehrgang bis zum Hochschulabschluss: ILS Professional qualifiziert Ihre Mitarbeiter!

ILS Professional – der Service für Unternehmenskunden von ILS und Euro-FH – unterstützt die Personalentwicklung vieler mittelständischer und großer Firmen mit einem breit gefächerten Weiterbildungsangebot: Vom Standardlehrgang über firmenspezifische Anpassungen bis hin zu maßgeschneiderten Neuentwicklungen.

Das umfangreiche Portfolio aus über 200 staatlich zugelassenen Fernlehrgängen des ILS sowie dem vollständigen Studienangebot der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH) umfasst dabei neben Berufs- und Fachlehrgängen auch Hochschulabschlüsse und Zertifikatskurse auf Hochschulniveau.

ILS Professional – Fernlehrgänge für Ihr Unternehmen

ILS Professional ist der Service für Firmenkunden zweier starker Unternehmen der Klett-Gruppe: ILS Institut für Lernsysteme und Euro-FH (Europäische Fernhochschule Hamburg).



- Deutschlands größte private Fernschule für Erwachsene, gegründet 1977
- 200 staatlich zugelassene Fernlehrgänge, 80.000 Studienteilnehmer/innen jährlich
- Im Auftrag des Auswärtigen Amtes: Seit über 30 Jahren Fernschule für deutsche Schüler im Ausland
- Zertifiziert nach „ISO 29990“, dem international gültigen Standard für die Aus- und Weiterbildungsbranche. Die ISO-Norm liefert einen konkreten Qualitätsnachweis für die erbrachte Lerndienstleistung.
- Staatlich anerkannte private Fernhochschule, gegründet 2003
- Über 6.800 eingeschriebene Studienteilnehmer/innen
- FIBAA-Akkreditierung aller Studiengänge
- Studiengänge: Europäische Betriebswirtschaftslehre (B.A.), Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie (B.Sc.), Sales und Management (B.A.), Betriebswirtschaftliches Bildungs- und Kulturmanagement (B.A.), Wirtschaftsrecht (LL.B.), Betriebswirtschaftslehre (B.Sc.), Logistikmanagement (B.Sc.), Finance & Management (B.Sc.), IT-Management (B.Sc.), Business Coaching & Change Management (M.A.), Wirtschaftspsychologie (M.Sc.), Taxation, Accounting, Finance (M.Acc.), General Management MBA und Marketing MBA.



Institut für Lernsysteme GmbH
ILS Professional
Doberaner Weg 18 - 22
22143 Hamburg

Rufen Sie an:
040/675 70 - 141
oder mailen Sie uns:
professional@ils.de
www.ils-professional.de

