



**Aktuelle
forsa-Studie**

**Berufsbegleitende Weiterbildung:
Die Chance für Unternehmen
und Mitarbeiter!**

Eine repräsentative Umfrage unter 300 Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen ab 150 Mitarbeitern, durchgeführt von forsa im Auftrag des ILS



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vom einfachen Mitarbeiter zur Führungskraft – wer wünscht sich das nicht? Doch die Anforderungen der Unternehmen sind hoch. Deutschlands Personaler fordern nachgewiesene Formalqualifikationen für Führungspositionen und verantwortungsvolle Jobs. Fachwirt, Meister oder Betriebswirt – mit solchen Abschlüssen öffnen sich die Türen! Gleichzeitig werden kontinuierliche Weiterbildungen und bereichsübergreifendes Fachwissen vorausgesetzt.

Unternehmen fordern aber nicht nur, sie fördern ihre Mitarbeiter auch zunehmend in Sachen Weiterbildung. So zeigen die diesjährigen Ergebnisse der repräsentativen Studie, die das Marktforschungsinstitut forsa im Auftrag des ILS durchführte, einen deutlichen Trend: Immer mehr Unternehmen finanzieren die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter vollständig oder zumindest teilweise. Dabei sind Arbeitgeber von den Möglichkeiten des Fernunterrichts überzeugt, da diese ortsunabhängige und flexible Lernmethode es jedem ermöglicht, sich auch neben dem Beruf weiterzubilden.

Diese und weitere Ergebnisse zu den Erfolgchancen von Fernlernenden, der hohen Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung und der wachsenden Unterstützungsbereitschaft in Unternehmen können Sie der vorliegenden Studie entnehmen, die in diesem Jahr bereits zum achten Mal durchgeführt wurde.

Gestalten Sie Ihre Karriere mit einem Fernstudium selbst und fangen Sie am besten gleich damit an! Es geht um Ihre berufliche Zukunft und wir unterstützen Sie mit unserer Erfahrung gerne auf dem Weg zum Erfolg.

Ihr

Ingo Karsten
Direktor des ILS

Formale Qualifikationen sind das A und O

Welche Rolle spielen

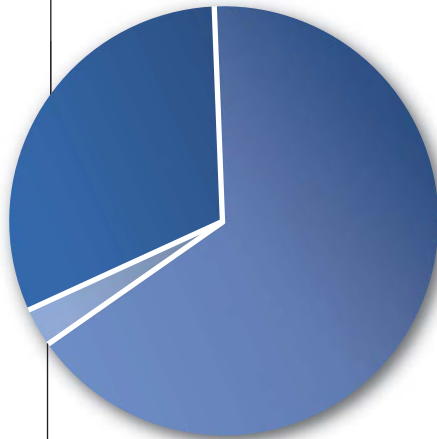
formale Abschlüsse wie der Fachwirt, Meister oder Bachelor bei der **Vergabe von Führungspositionen?**

31%

Formale Qualifikationen sind eine Grundvoraussetzung für den Aufstieg in eine Führungsposition.

3%

Formale Qualifikationen spielen bei der Besetzung von Führungspositionen keine Rolle.



66%

Formale Qualifikationen sind keine zwingende Voraussetzung, verbessern jedoch die individuellen Karrierechancen.

Wer beruflich aufsteigen möchte, sollte nicht nur Berufserfahrung und entsprechendes Fachwissen mitbringen. Ausschlaggebend für die Besetzung von verantwortungsvollen Führungspositionen sind formale Qualifikationen wie ein Fachwirt-, Meister- oder Bachelor-Abschluss.

So gehören Zeugnisse und Zertifikate für nahezu alle Arbeitgeber (97 Prozent) zu den Grundvoraussetzungen für eine Führungsposition (31 Prozent) oder verbessern zumindest klar die individuellen Karrierechancen (66 Prozent). Formale Abschlüsse gelten als Türöffner, um weiter aufzusteigen. Nur bei drei Prozent der Personaler spielen diese keine Rolle.

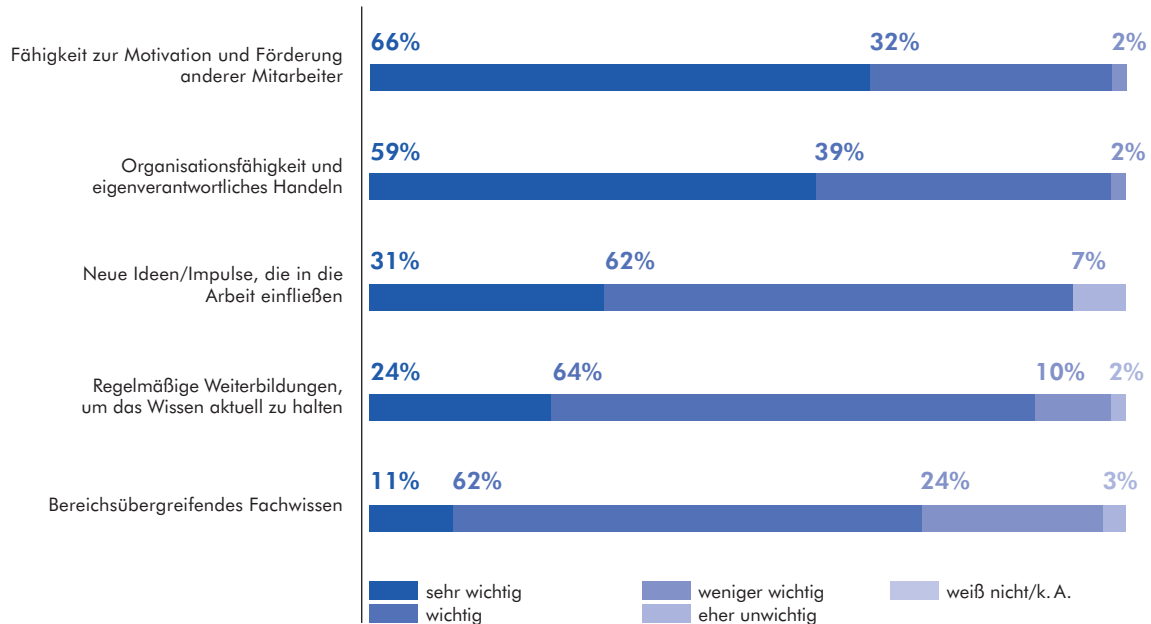


„Nutzen Sie formale Qualifikationen, um beruflich durchzustarten. Beim ILS finden Sie den richtigen Abschluss!“

Ingo Karsten, Direktor des ILS

Hohe Ansprüche an Führungskräfte nachwuchs

Was müssen Fachkräfte mitbringen, um Führungsaufgaben übernehmen zu können?



Fachkräftemangel hin oder her: Um auf der Karriereleiter nach oben zu kommen, müssen Arbeitnehmer den Anforderungen der Personaler entsprechen. Eine große Rolle spielt dabei die selbstständige Weiterbildung der Mitarbeiter. Für 88 Prozent* der Arbeitgeber sind regelmäßige Fortbildungen, mit denen das Fachwissen kontinuierlich erweitert wird und auf dem neuesten Stand bleibt, wichtig bis sehr wichtig.

Darüber hinaus werden auch die Fähigkeit zur Motivation und Förderung anderer Mitarbeiter (98 Prozent*) sowie Organisationsfähigkeit und eigenverantwortliches Handeln vorausgesetzt (98 Prozent*). Auch bereichsübergreifendes Fachwissen wird heute von einer Führungsperson erwartet (73 Prozent*). Genauso gehören für 93 Prozent* der Arbeitgeber Schlüsselkompetenzen wie das Einbringen von neuen Ideen und Impulsen dazu. Alles Eigenschaften, die Personaler vor allem Fernlernern zuschreiben.

*sehr wichtig/wichtig

„Mit aktuellem, breit aufgestellten Fachwissen gelingt Ihnen der Einstieg in die Führungsebene!“

Ingo Karsten, Direktor des ILS

Fernlerner sind motiviert und zielstrebig

Welche Eigenschaften schreiben Personalchefs Absolventen von Fernlehrgängen zu?



Wer fernlernt, kann die geforderten Führungsqualifikationen überzeugend belegen. Denn die Absolventen von Fernlehrgängen bringen die nötigen Soft Skills für einen beruflichen Karriereaufstieg bereits mit und gelten vor allem als motiviert, zielstrebig, flexibel und selbstständig.

95 Prozent der Personalverantwortlichen wissen die hohe Eigenmotivation, die Fernlerner unter Beweis gestellt haben, zu würdigen. 91 Prozent sind insbesondere von deren Zielstrebigkeit überzeugt. Zudem sind Fernlerner bekannt für ein gutes Zeitmanagement (88 Prozent), hohe Selbstständigkeit (84 Prozent), Flexibilität (81 Prozent) und die Offenheit für neue Ideen (65 Prozent).

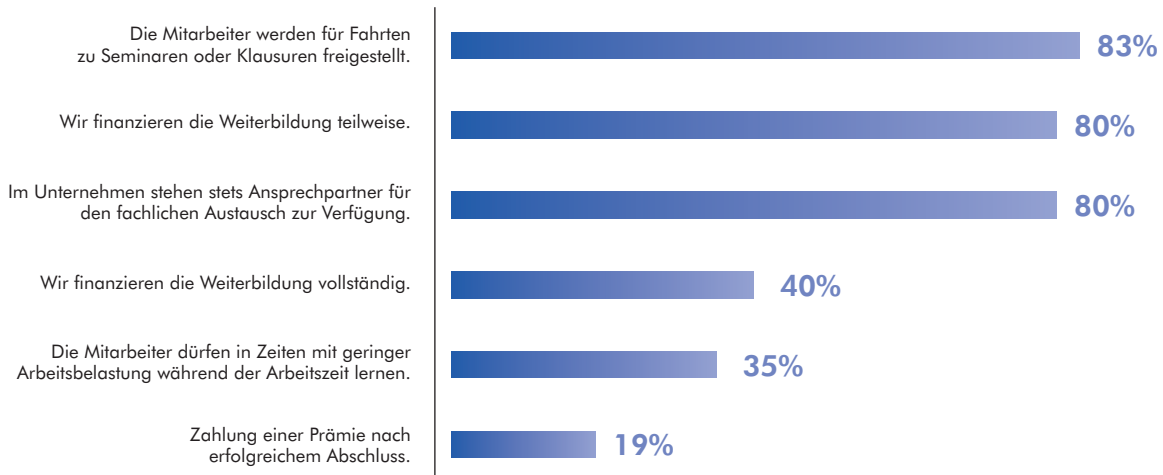


„Fernlerner bringen neben ihrem Fachwissen etliche Eigenschaften mit, die eine gute Führungskraft auszeichnen. Das wissen auch die Personalverantwortlichen.“

Jens Greefe, Pädagogischer Leiter des ILS

Personalchefs fordern – und fördern

Wie unterstützen Personalchefs berufsbezogene Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter?



Arbeitgebern ist bewusst, dass die hohen Anforderungen, die sie an ihre Mitarbeiter stellen, auch mit Förderungen unterstützt werden müssen. Der Trend zeigt, dass immer mehr Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter vollständig finanzieren (40 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Zuwachs von insgesamt 25 Prozent. Acht von zehn Arbeitgebern finanzieren die Weiterbildung zumindest teilweise und stehen ihren Mitarbeitern mit Rat und Tat jederzeit unterstützend zur Seite.

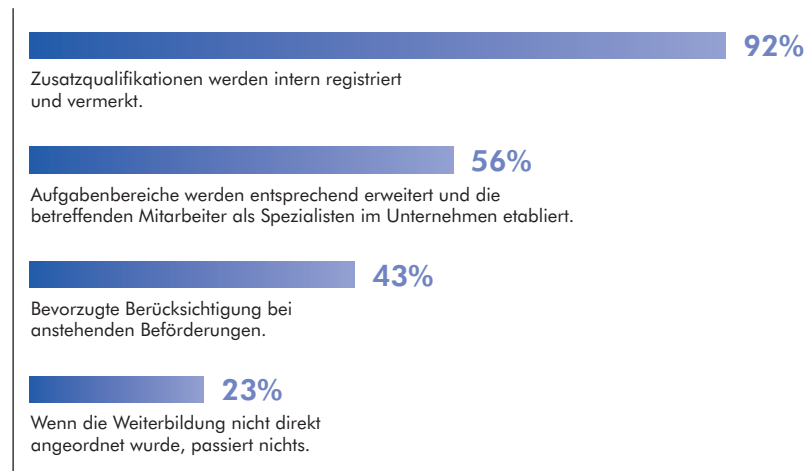
83 Prozent stellen ihre Arbeitnehmer frei, wenn diese Seminare oder Klausuren wahrnehmen müssen. Bei geringer Arbeitsbelastung erlauben sogar mehr als ein Drittel (35 Prozent), dass während der Arbeitszeit gelernt wird. Außerdem zahlt jedes fünfte Unternehmen (19 Prozent) nach erfolgreichem Abschluss eine Prämie an ihre Mitarbeiter.

„Die Chancen für eine Förderung Ihrer Weiterbildung stehen so gut wie nie zuvor. Fragen Sie jetzt bei Ihrem Arbeitgeber nach!“

Ingo Karsten, Direktor des ILS

Weiterbildung zahlt sich aus!

Wie honorieren Unternehmen das private Weiterbildungsengagement ihrer Mitarbeiter?



Mitarbeiter, die privates Weiterbildungsengagement zeigen, können so gezielt ihren nächsten Karriereschritt beschleunigen. Denn der Einsatz wird von Arbeitgebern ganz konkret belohnt. Mehr als neun von zehn Personaler registrieren und vermerken die privaten, berufsbezogenen Weiterbildungen, sodass die erworbene Zusatzqualifikation auch zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigt werden kann.

56 Prozent der Unternehmen honorieren das Engagement ihrer Arbeitnehmer mit erweiterten Aufgabenbereichen und der Etablierung als Spezialist für einen entsprechenden Bereich innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus werden sie bei anstehenden Beförderungen bevorzugt berücksichtigt (43 Prozent).

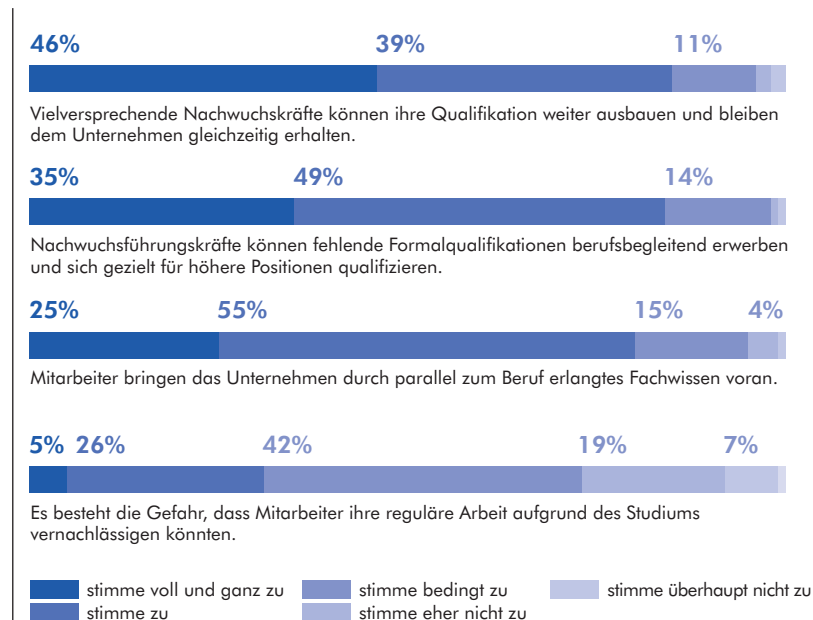


„Nehmen Sie beruflich Fahrt auf und zeigen Sie Ihrem Arbeitgeber anhand von Weiterbildungen, welches Potenzial noch in Ihnen steckt.“

Jens Greefe, Pädagogischer Leiter des ILS

Fernlernen: Die Lösung für Berufstätige!

Welche Vorteile sehen Personalchefs für Unternehmen, wenn Mitarbeiter ein Fernstudium absolvieren?



Weiterbildung, Beruf und Familie lassen sich dank der Fernlernmethode sehr gut miteinander kombinieren. So können Fachkräfte mit einem Fernstudium fehlende Formalqualifikationen ganz flexibel berufsbegleitend erwerben und sich gezielt für höhere Positionen qualifizieren (84 Prozent*). 85 Prozent* der Personalabteilungen befürworten auch, dass vielversprechende Nachwuchskräfte auf diese Weise ihre Qualifikation ausbauen und dem Unternehmen gleichzeitig erhalten bleiben. Der Mitarbeiter muss seinen Arbeitsplatz somit nicht aufgeben und nicht auf ein festes monatliches Einkommen verzichten.

Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass das Erlernte direkt im Arbeitsalltag angewendet werden kann und somit Synergieeffekte entstehen. Diesen Vorteil sehen acht von zehn* Arbeitgebern, da der Mitarbeiter durch sein parallel zum Beruf erlangtes Fachwissen das Unternehmen voranbringt.

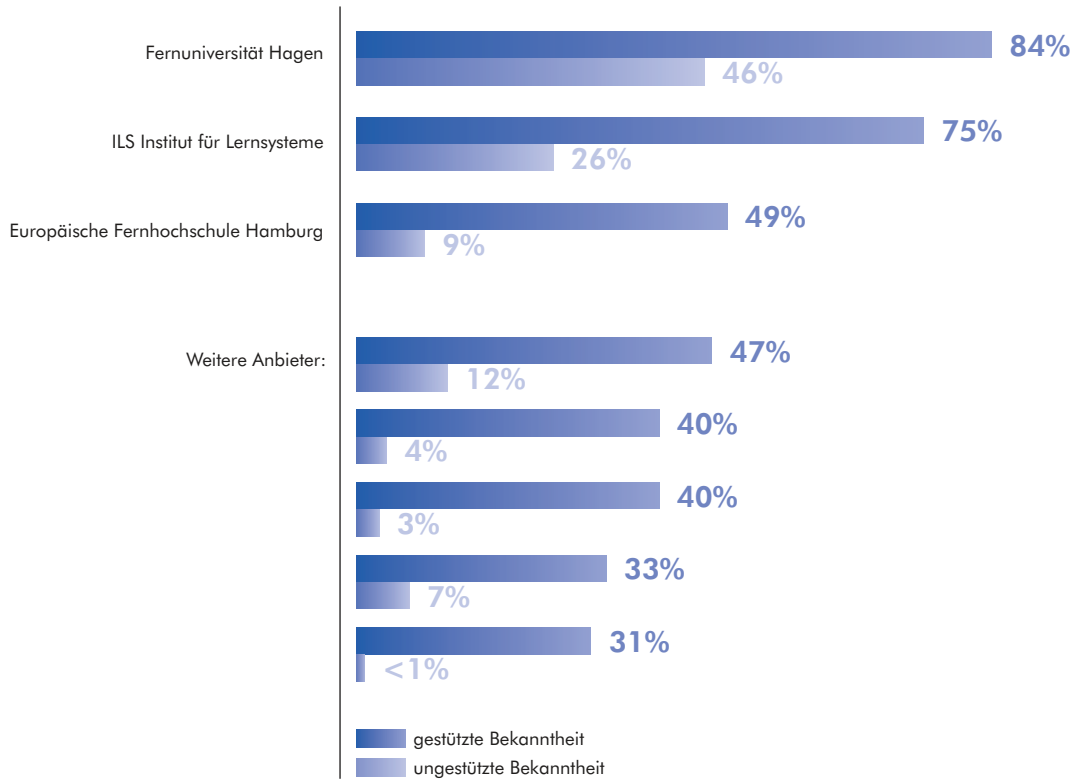
*stimme voll und ganz zu/stimme zu

„Ein Fernstudium bedeutet höchste Flexibilität. Es funktioniert berufsbegleitend und das monatliche Einkommen bleibt bestehen.“

Jörg Dieckmann, Leiter des Kaufmännischen Lehrinstituts des ILS

ILS: Mit Deutschlands bekanntester Fernschule zum Erfolg!

Wie bekannt sind Deutschlands Fernschulen und Fernhochschulen unter Personalchefs?



Die Bekanntheit des Bildungsanbieters kann entscheidend dafür sein, welchen Stellenwert eine Weiterbildungsmaßnahme beim Arbeitgeber hat. Wer daher auf die größte Fernschule Deutschlands setzt, dem bieten sich mit anerkannten Abschlüssen besonders vielversprechende Chancen.

Das ILS ist seit Jahren unter Personalentscheidern das mit Abstand bekannteste Fernlehrinstitut im nicht-akademischen Bereich. Drei Viertel aller Personalverantwortlichen kennen das ILS, im Vergleich zum

Vorjahr konnte die Bekanntheit damit sogar um zwölf Prozentpunkte gesteigert werden.

Bei der ungestützten Befragung nannten 26 Prozent aller Personalchefs spontan das ILS – Deutschlands größte Fernschule – als Anbieter von Fernlehrgängen. Keine andere Fernschule kann in der deutschen Wirtschaft eine ähnliche Bekanntheit vorweisen. Lediglich die Fernuni Hagen, die in Deutschland die einzige staatliche Fernuniversität ist, hat einen höheren Bekanntheitswert.

„Machen Sie keine Kompromisse, wenn es um Ihre berufliche Zukunft geht und vertrauen Sie bei Ihrer Weiterbildung auf die bekannteste Fernschule Deutschlands.“

Ingo Karsten, Direktor des ILS

Daten zur Untersuchung



Auftraggeber	ILS Institut für Lernsysteme GmbH, Europäische Fernhochschule Hamburg GmbH
Marktforschungsinstitut	forsa
Erhebungszeitraum	7. 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.
Repräsentative Stichprobengröße	300 Unternehmen der Grundgesamtheit
Auswahlverfahren	Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen erfolgte als Zufallsstichprobe auf der Basis von Unternehmensverzeichnissen.
Erhebungsmethode	CATI (computergestützte Telefoninterviews)