

# **Digital-fit im Job? Studie zur Lernbereitschaft der Deutschen**

April 2019

# Digitale Lernbereitschaft

## Zur Methodik der Studie

---

### ● **Inhalt:**

Diese Studie nimmt die Perspektive der Mitarbeiter ein. Auf einer ersten Ebene soll erkundet werden, ob die digitale Arbeitswelt im Alltag und im Bewusstsein der Angestellten bereits angekommen ist und welche Haltung es beim Thema Lernen gibt. Auf einer zweiten Ebene wird erfragt, welche Lerninhalte oder auch Lernformate – eher klassisch oder digital – heute Realität sind. In Summe soll deutlich werden, inwieweit Mitarbeiter bereit sind, der digitalen Arbeitswelt zu begegnen.

### ● **Grundgesamtheit:**

- ▶ Berufstätige in Unternehmen aus den Branchen Finanzwirtschaft (Banken und Versicherungen), Automobilhersteller und -zulieferer, Transport und Logistik, Maschinenbau und IT.

### ● **Stichprobe:**

- ▶ n = 1.000 Interviews

### ● **Methode:**

- ▶ Online-Befragung auf Basis eines vollstrukturierten Fragebogens

### ● **Erhebungszeitraum:**

- ▶ Februar / März 2019

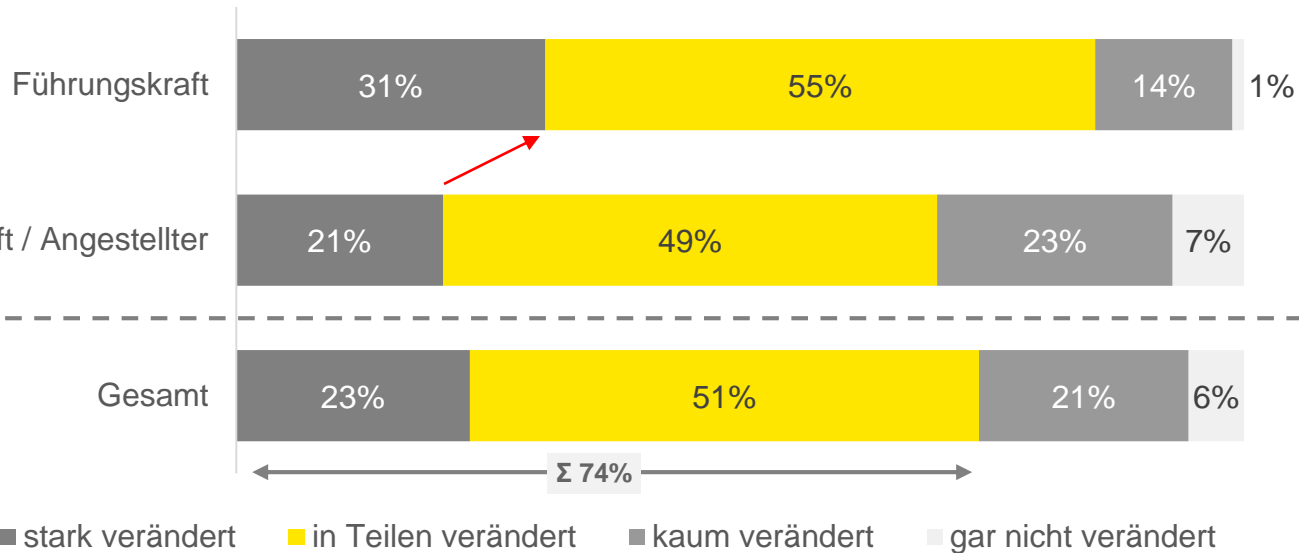
1.

Notwendigkeit von Weiterbildung

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung

Wie stark hat sich Ihr eigenes Jobprofil im Zuge der Digitalisierung bereits verändert? Denken Sie zum Beispiel auch an den Online-Vertrieb, die Automatisierung von Geschäftsprozessen und den Einsatz intelligenter Software.

## Position im Unternehmen



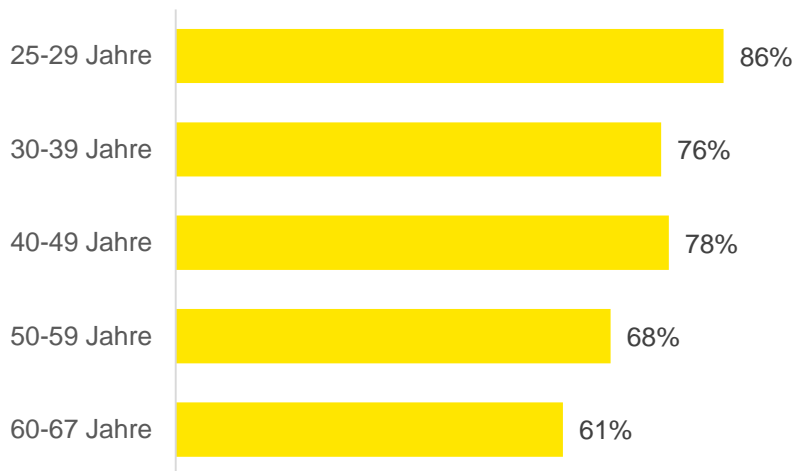
- ▶ Für etwa drei Viertel der befragten Beschäftigten hat sich das eigene Jobprofil im Zuge der Digitalisierung zumindest in Teilen verändert. Vor allem für Führungskräfte ist dieser Trend spürbar.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

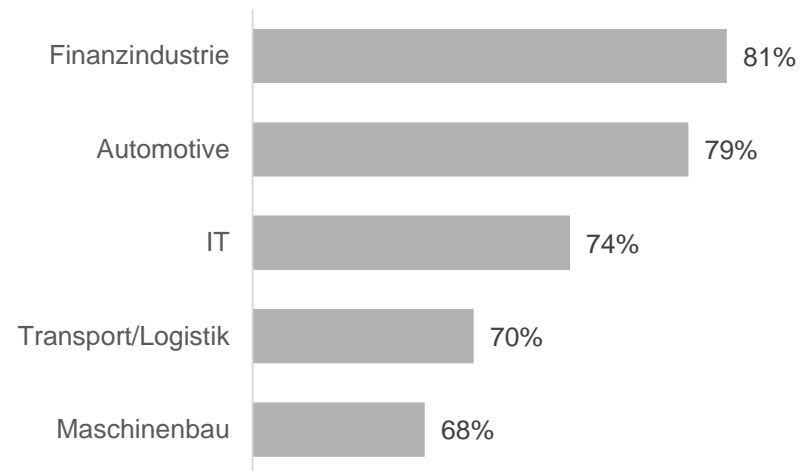
# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung

Wie stark hat sich Ihr eigenes Jobprofil im Zuge der Digitalisierung bereits verändert? Denken Sie zum Beispiel auch an den Online-Vertrieb, die Automatisierung von Geschäftsprozessen und den Einsatz intelligenter Software.

## Altersgruppe



## Branche



► Top-2: sehr stark verändert + in Teilen verändert

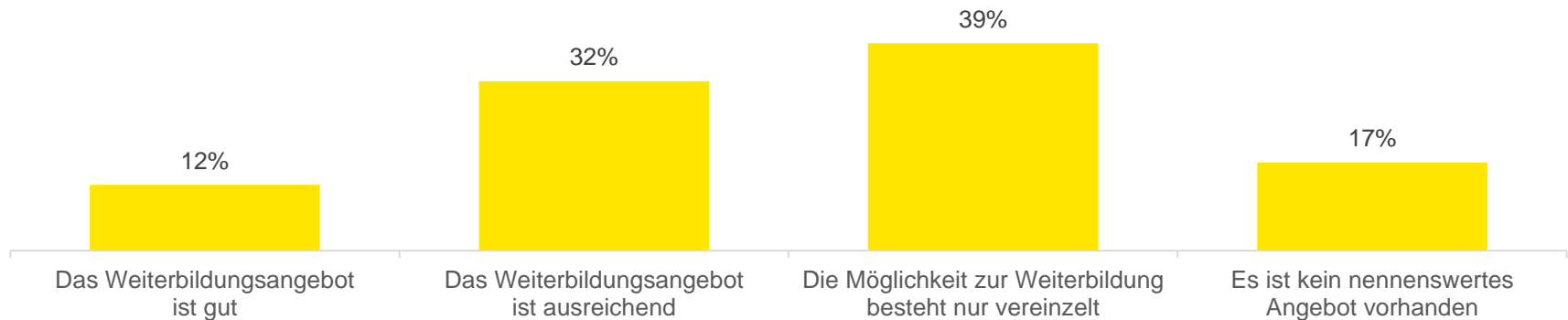
► Bei Beschäftigten in der Finanzindustrie und der Automobilwirtschaft hat die Digitalisierung einen besonders großen Einfluss auf das Aufgabenprofil.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung

Wie bewerten Sie das Weiterbildungsangebot Ihres Unternehmens zu digitalen Themen? Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten zu?

Alle Befragten



► In vier von zehn Unternehmen bestehen nur vereinzelte Möglichkeiten zur Weiterbildung; In etwa jedem sechsten ist gar kein nennenswertes Angebot vorhanden.

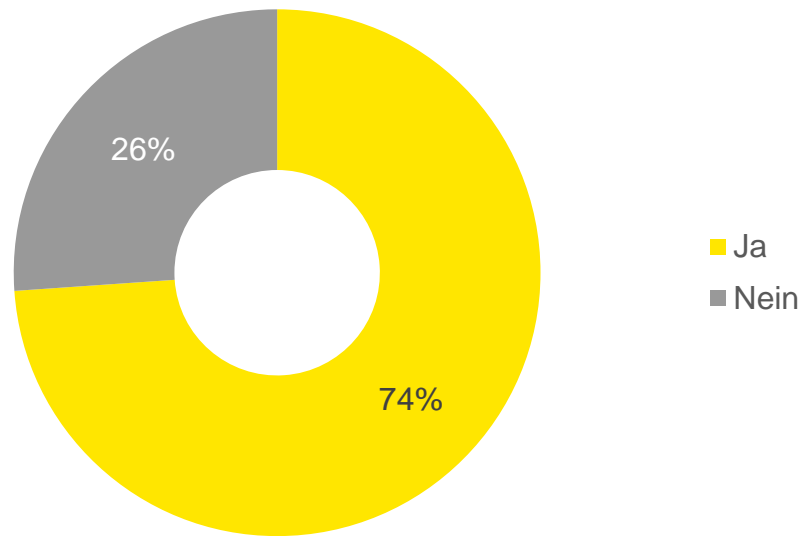
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Würden Sie sich mehr Weiterbildungsangebote in Ihrem Unternehmen wünschen?

Alle Befragten



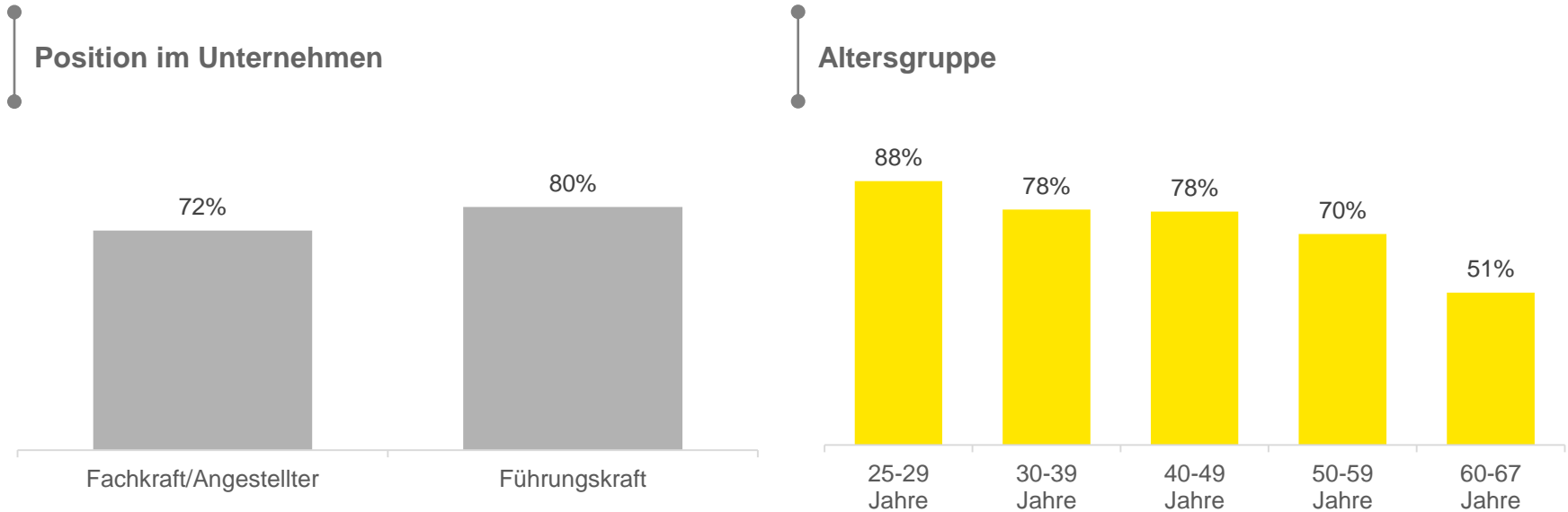
► Drei Viertel der Befragten würden sich mehr Weiterbildungsangebote im Unternehmen wünschen.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Würden Sie sich mehr Weiterbildungsangebote in Ihrem Unternehmen wünschen?



► Vor allem jüngere Arbeitnehmer würden mehr Möglichkeiten der Weiterbildung in ihrem Unternehmen begrüßen.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

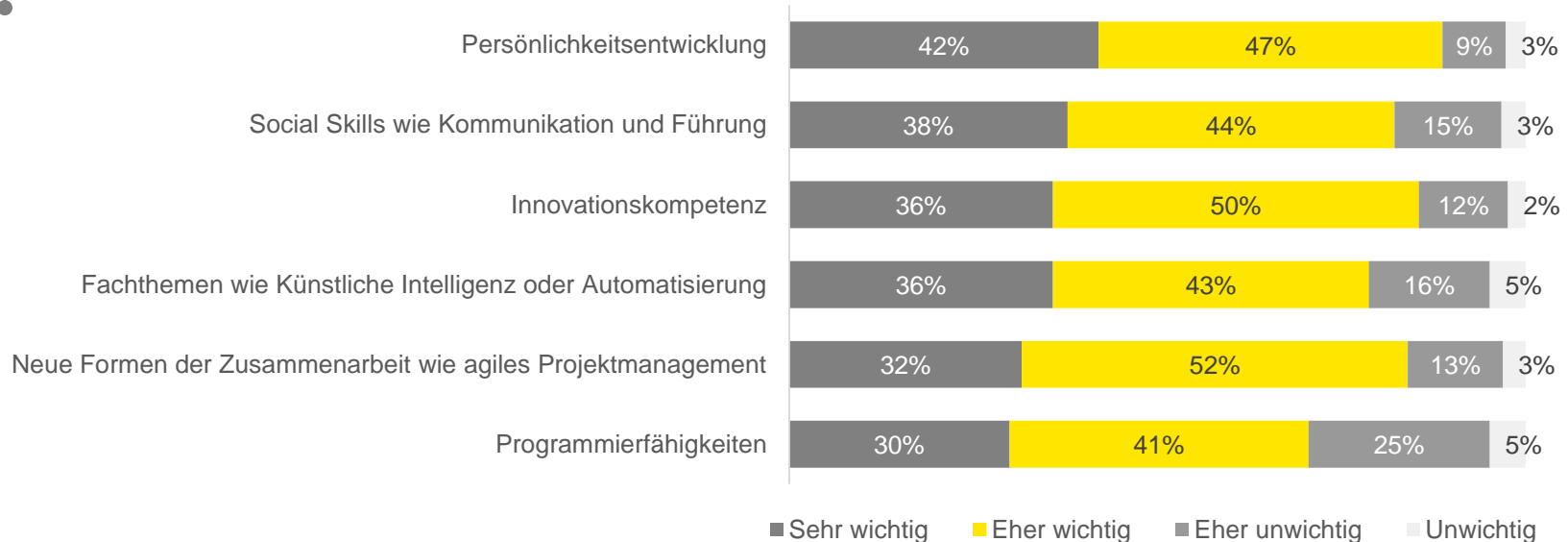


# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach folgende Themen, um den künftigen Anforderungen der digitalen Wirtschaftswelt gerecht werden zu können?

## Alle Befragten



► Persönlichkeitsentwicklung und Innovationskompetenz sind zukünftig die wichtigsten Anforderungen in der digitalen Wirtschaftswelt.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach folgende Themen, um den künftigen Anforderungen der digitalen Wirtschaftswelt gerecht werden zu können?

## Position im Unternehmen



- ▶ Führungskräfte sehen zukünftig deutlich höhere Anforderungen durch die Digitalisierung als Fachkräfte und Angestellte.

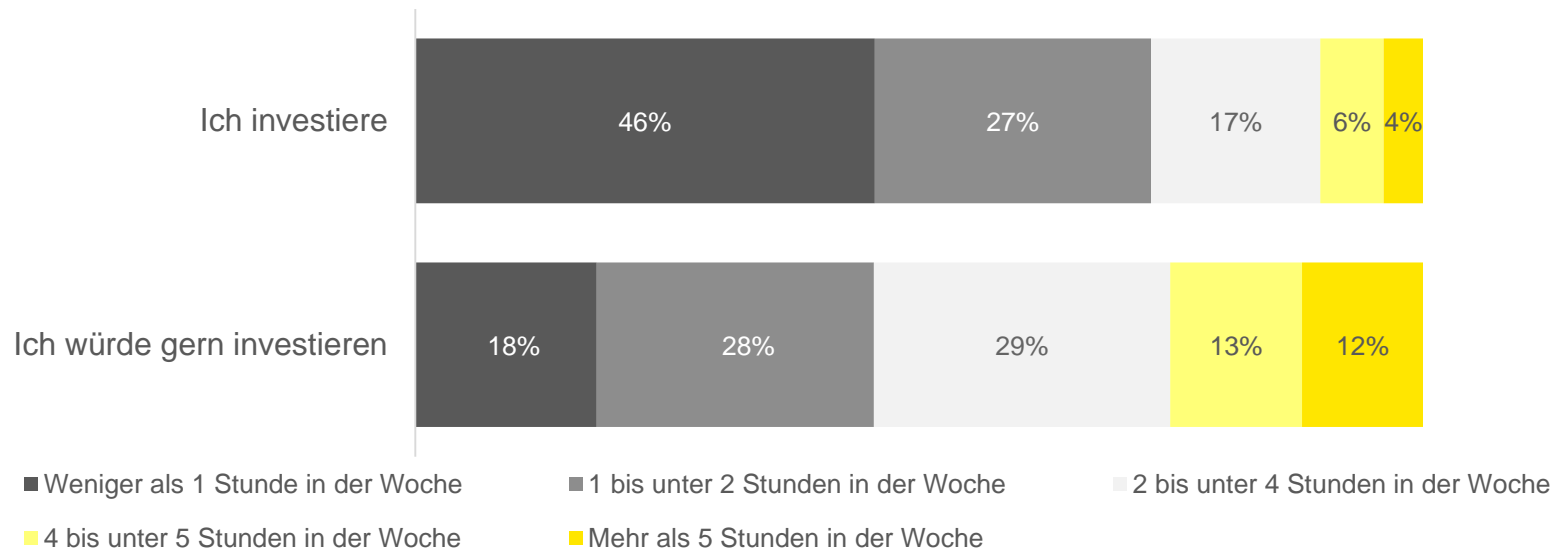
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage, Top: Sehr wichtig)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Wie viel Zeit investieren Sie insgesamt in Weiterbildung? Denken Sie hier bitte auch an den Austausch in Fachforen und das Lesen von Fachliteratur. Und: Wie viel Zeit würden Sie gern investieren?

Alle Befragten



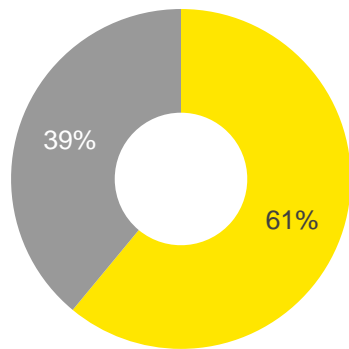
► Die meisten Beschäftigten würden gerne mehr Zeit in Weiterbildung investieren.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

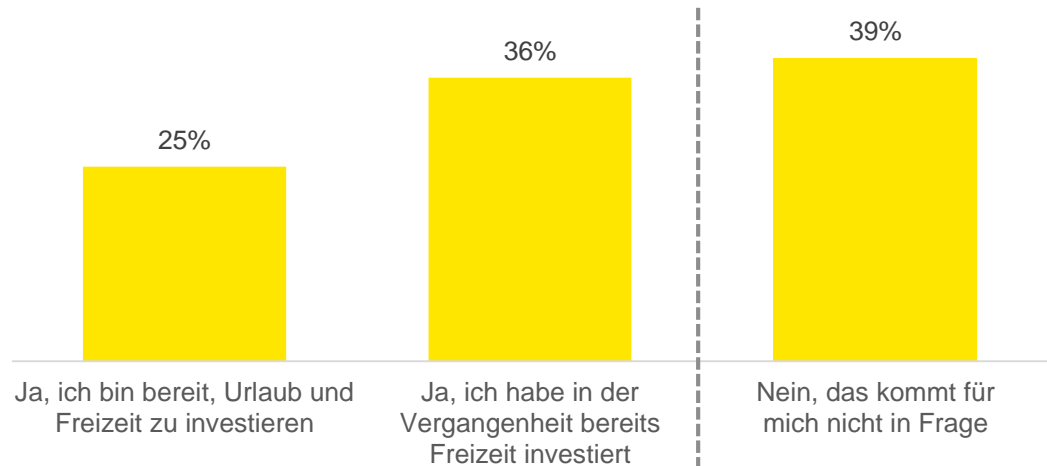
# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung

Wären Sie auch bereit Freizeit oder Urlaub zu investieren, um notwendiges Know-how für Ihre künftigen Aufgaben zu erlangen?

Alle Befragten



■ Ja ■ Nein



- ▶ Sechs von zehn Angestellten wären bereit, sich auch im Urlaub oder in der Freizeit das notwendige Know-how für zukünftige Aufgaben anzueignen.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Wieviel Zeit wären Sie bereit, pro Jahr an Urlaub und Freizeit für Ihre Weiterbildung zu investieren?

Alle Befragten



■ 1 bis 5 Tage ■ 6 bis 10 Tage ■ 11-15 Tage ■ Mehr als 15 Tage

► Nur wenige wären bereit, mehr als 10 Tage ihres Urlaubs oder ihrer Freizeit in ihre Weiterbildung zu investieren.

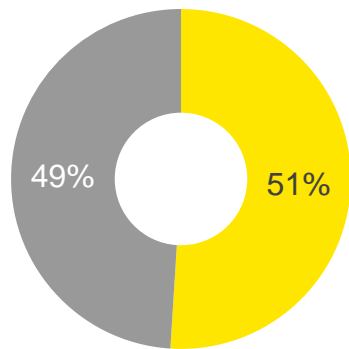
Basis: Befragte, die bereit wären Urlaub oder Freizeit zu investieren, n = 615 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung

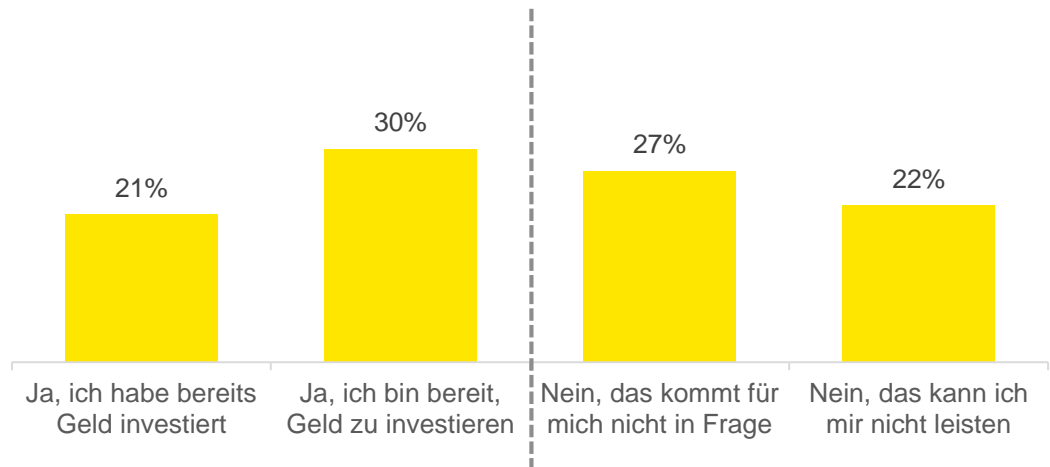


Wären Sie bereit, Geld in Ihre eigene Fortbildung zu investieren?

Alle Befragten



■ Ja ■ Nein



► Etwa jeder zweite der befragten Beschäftigten wäre bereit, Geld in seine Fortbildung zu investieren.

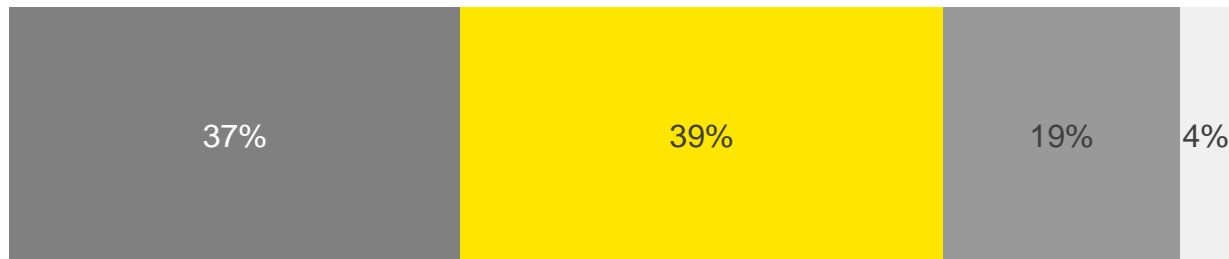
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Und wieviel Geld wären Sie bereit, jährlich in Ihre eigene Fortbildung zu investieren?

Alle Befragten



■ bis unter 500 Euro

■ 500 bis unter 1.000 Euro

■ 1.000 bis unter 5.000 Euro

■ 5.000 Euro und mehr

► Für die meisten ist ein Betrag unter 1.000 Euro für private Weiterbildungsmaßnahmen akzeptabel.

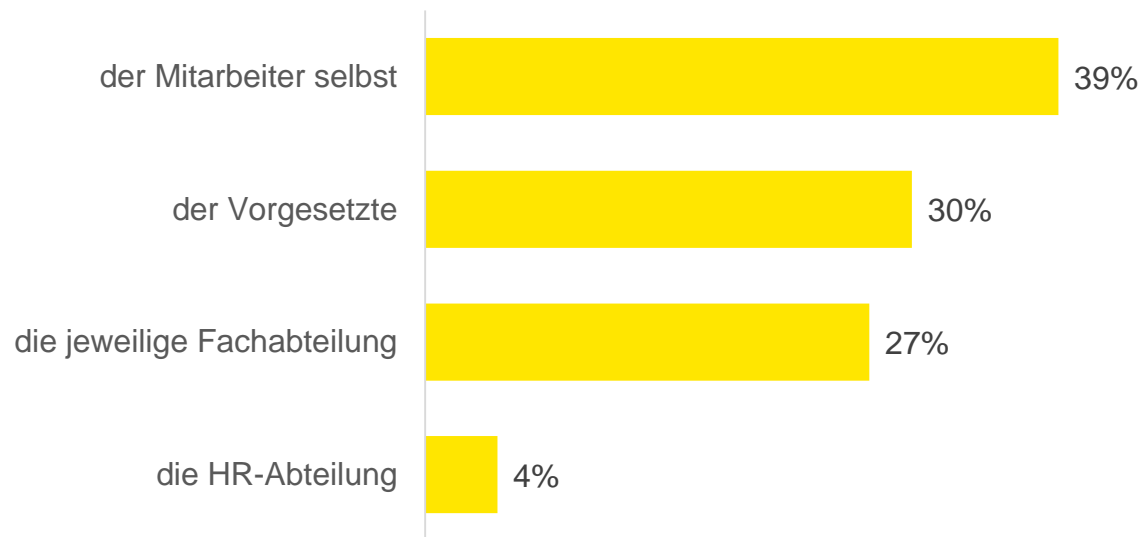
Basis: Befragten, die bereit wären, Geld zu investieren, n = 509 (Einfachnennung)

# Kapitel 1: Notwendigkeit von Weiterbildung



Wer sollte aus Ihrer Sicht entscheiden, welche Fortbildungen ein Mitarbeiter erhält?

Alle Befragten



- ▶ Aus Sicht der befragten Beschäftigten sollte vor allem der Mitarbeiter selbst entscheiden können, welche Fortbildungsmaßnahmen er erhält.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)



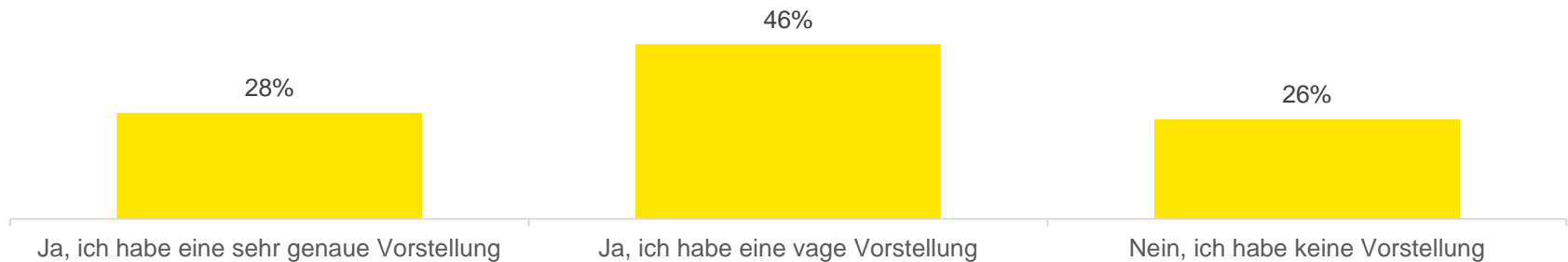
2.

Veränderungsbereitschaft im Job

# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job

Werden in Ihrem Unternehmen Entwicklungspfade besprochen bzw. haben Sie eine konkrete Vorstellung davon, wie sich Ihr Berufsbild und Ihr Job in den kommenden Jahren entwickeln werden?

Alle Befragten



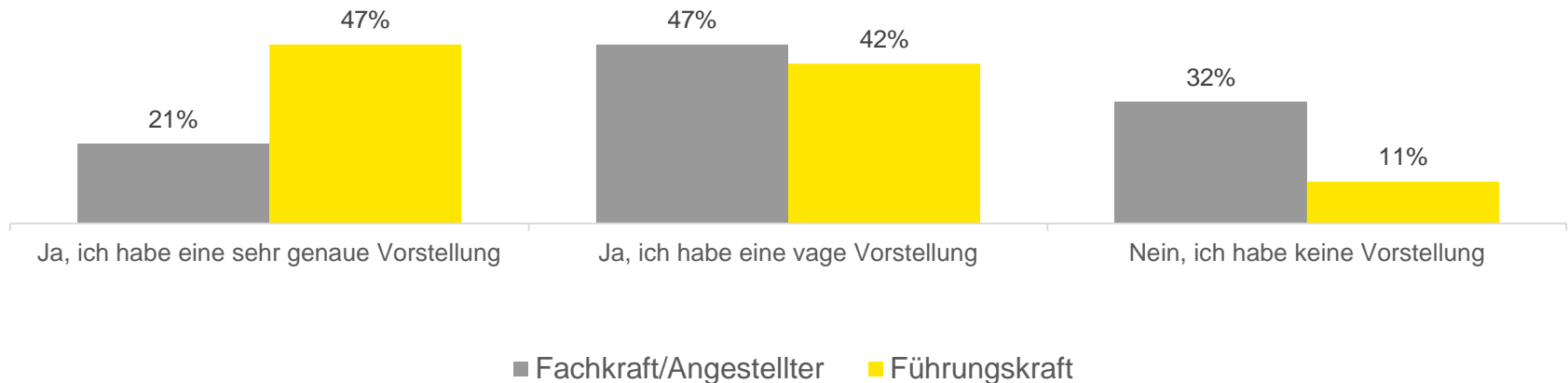
- ▶ Fast drei Viertel der befragten Führungskräfte und Angestellten haben zumindest nur eine vage bis gar keine Vorstellung davon, wie sich ihr Berufsbild und ihr Job zukünftig entwickeln werden.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job

Werden in Ihrem Unternehmen Entwicklungspfade besprochen bzw. haben Sie eine konkrete Vorstellung davon, wie sich Ihr Berufsbild und Ihr Job in den kommenden Jahren entwickeln werden?

## Position im Unternehmen



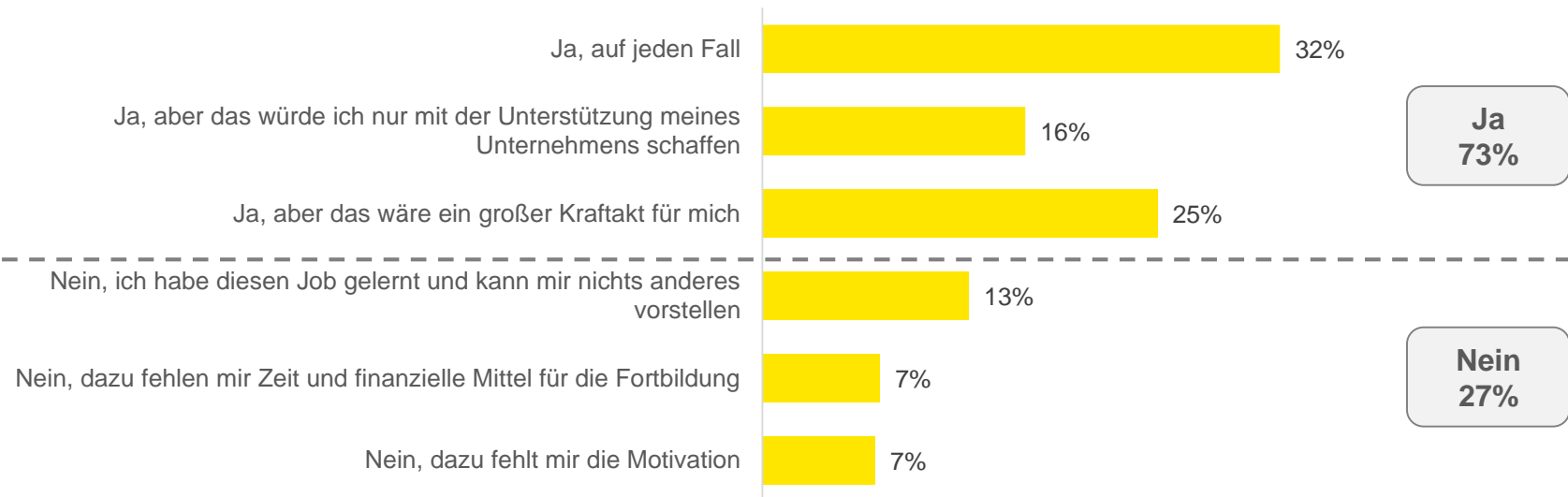
► Führungskräfte wissen deutlich besser Bescheid, was die zukünftige Entwicklung ihres Berufsbildes angeht.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job

Würden Sie Ihr Einsatzgebiet und vielleicht sogar die Branche wechseln, wenn Sie Ihren Job gefährdet oder an anderer Stelle bessere Chancen sehen?

Alle Befragten



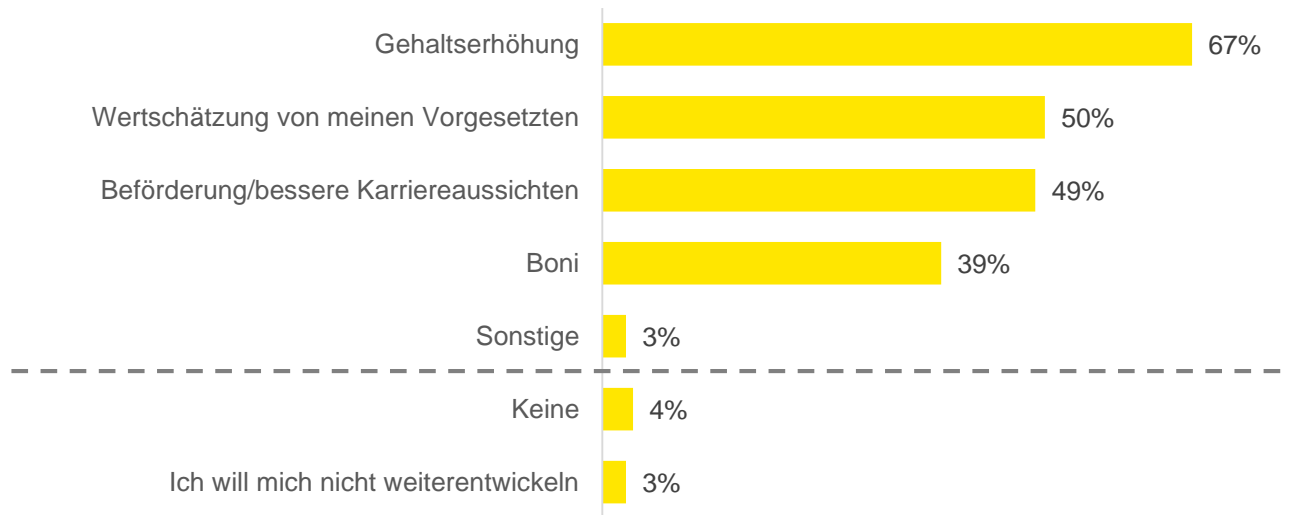
► Mehr als 70 Prozent der Befragten wären grundsätzlich bereit, ihren Job zu wechseln.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job

Welche der folgenden besonderen Anreize erwarten Sie von Ihrem Unternehmen, um sich persönlich und beruflich weiterentwickeln zu können?

Alle Befragten



► Als Anreiz für eine berufliche Weiterentwicklung steht die Gehaltserhöhung an erster Stelle.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

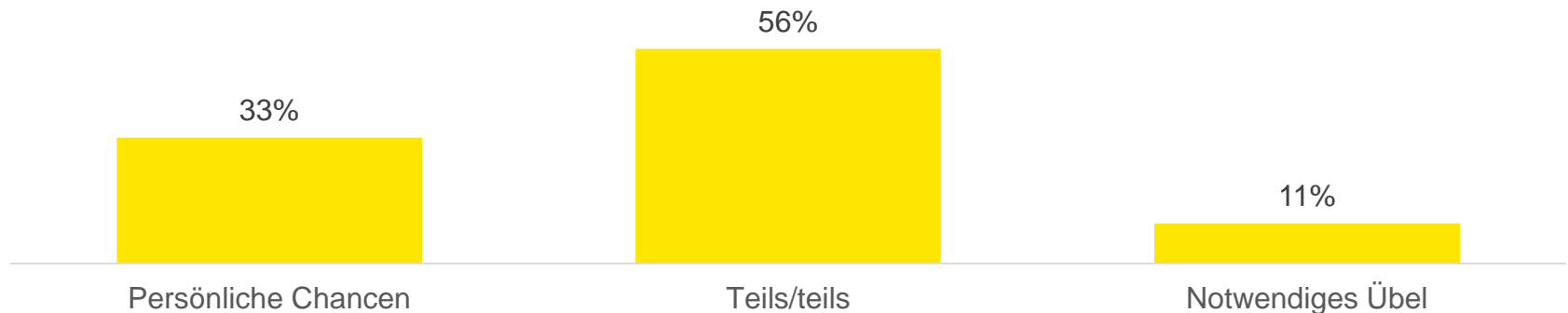
# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job



Ist für Sie die Digitalisierung eher ein notwendiges Übel oder sehen Sie für sich persönlich Chancen zur Weiterentwicklung?



Alle Befragten



- ▶ Ein Drittel der befragten Beschäftigten sehen in der Digitalisierung vor allem eine persönliche Chance für ihr berufliches Vorankommen.

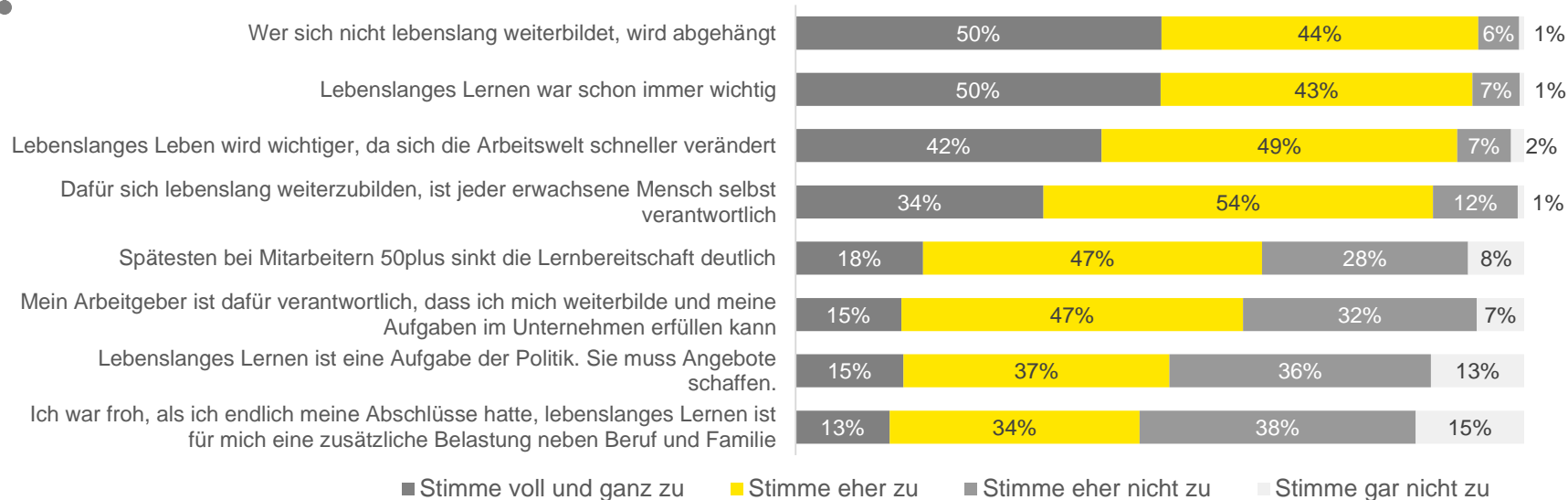
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# Kapitel 2: Veränderungsbereitschaft im Job



Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zum lebenslangen Lernen zu?

## Alle Befragten



- ▶ Mehr als 90 Prozent der Befragten sehen lebenslanges Lernen als notwendige Bedingung, um beruflich nicht abgehängt zu werden. Knapp zwei Drittel sehen dabei den Arbeitgeber in der Verantwortung.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

# 3.

## Ausgestaltung der Weiterbildung

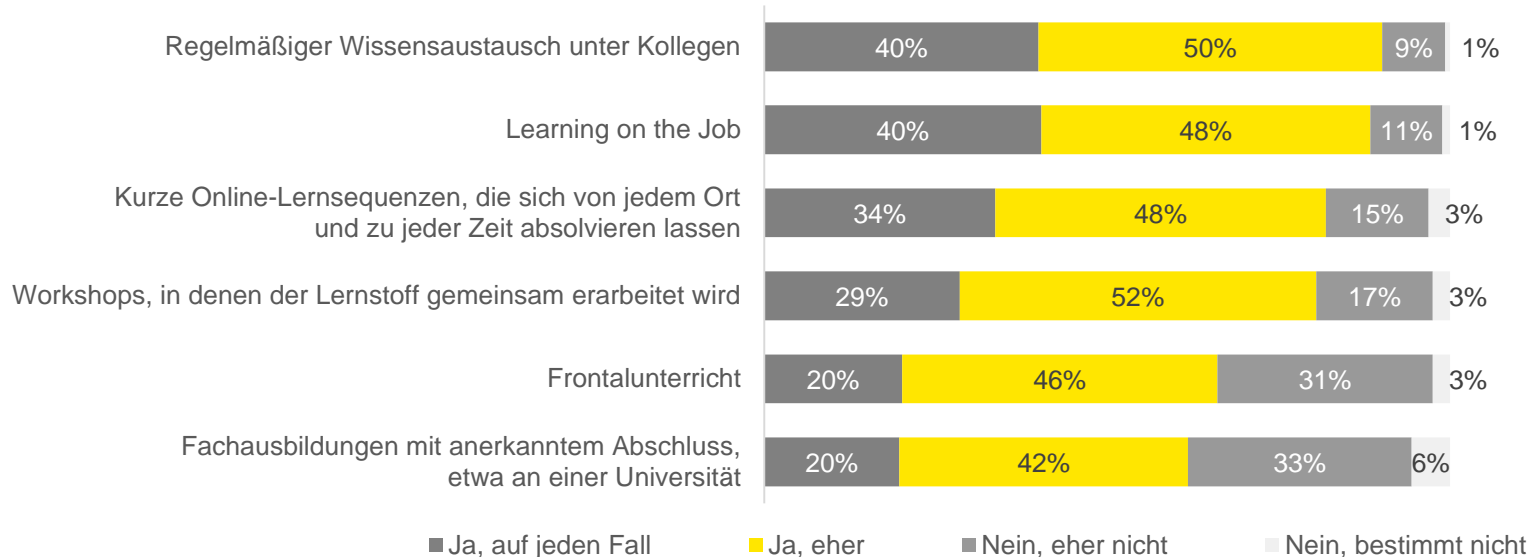


# Kapitel 3: Ausgestaltung der Weiterbildung



Wie sieht für Sie die ideale Weiterbildung aus?

## Alle Befragten



- ▶ Die ideale Weiterbildung ist für die meisten Befragten der Wissensaustausch unter Kollegen sowie das „Learning on the Job“.

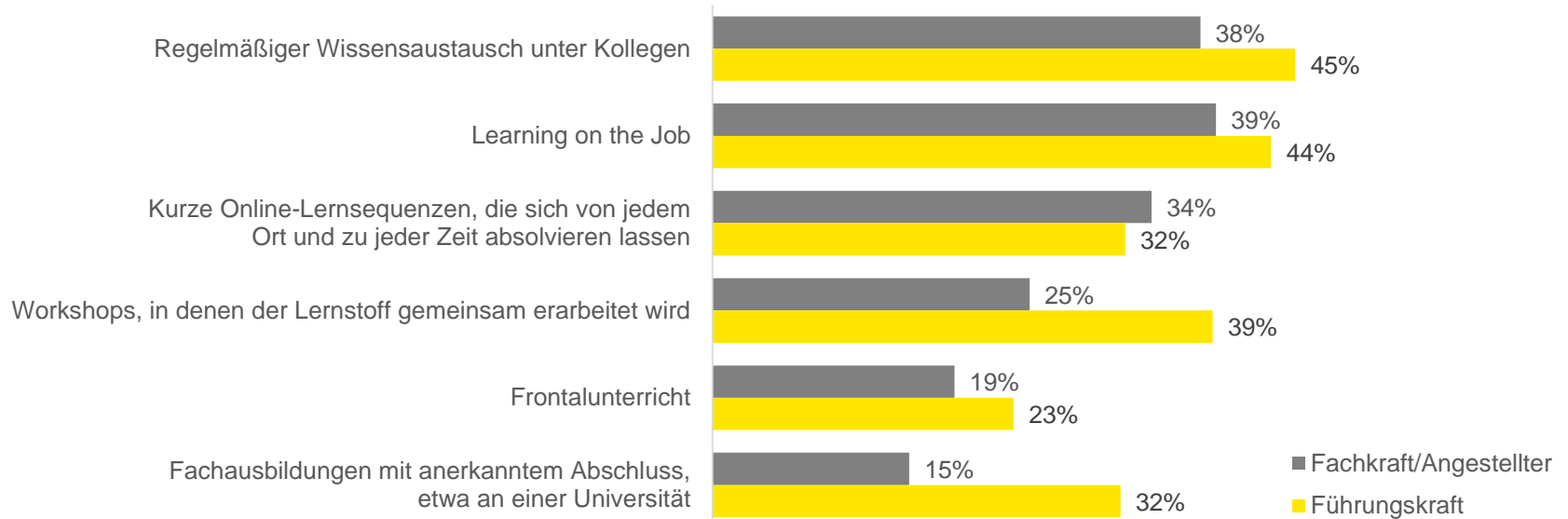
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage)

# Kapitel 3: Ausgestaltung der Weiterbildung



Wie sieht für Sie die ideale Weiterbildung aus?

## Position im Unternehmen



► Top: Ja, auf jeden Fall

► Weiterbildung in Form von Workshops sehen eher Führungskräfte als sinnvolle Maßnahme an.

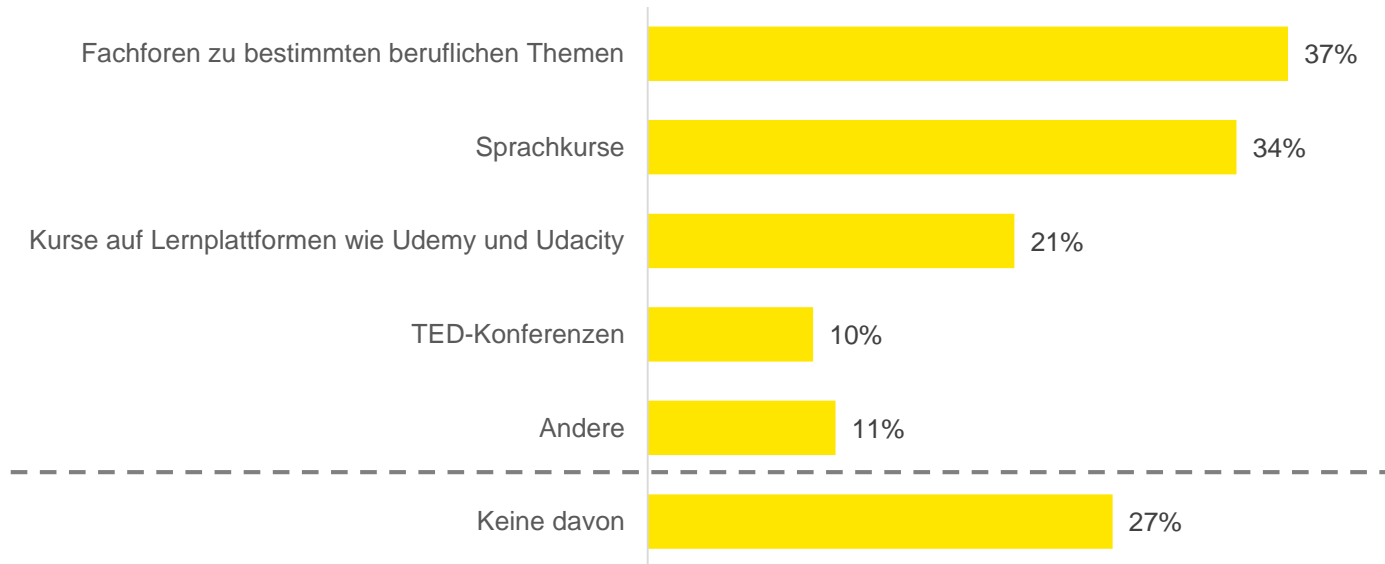
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Skalierte Abfrage, Top: Ja, auf jeden Fall)

# Kapitel 3: Ausgestaltung der Weiterbildung



Welche Lernformate haben Sie im Internet bereits genutzt?

Alle Befragten



► Fachforen und Sprachkurse sind die am häufigsten genutzten Lernformate.

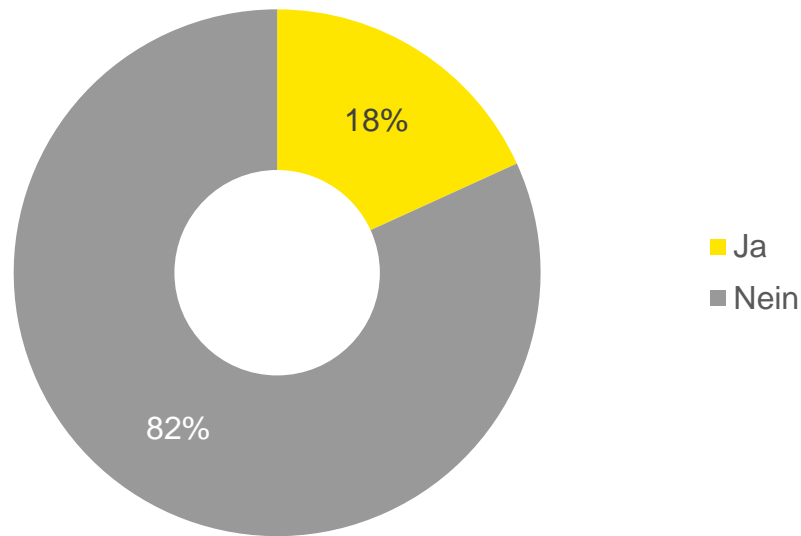
Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennung)

# Kapitel 3: Ausgestaltung der Weiterbildung



Haben Sie schon mal Ihr Mobiltelefon genutzt, um an einer Weiterbildung teilzunehmen?

Alle Befragten



- ▶ Weniger als jeder fünfte der befragten Berufstätigen hat schon einmal sein Mobiltelefon genutzt, um an einer Weiterbildung teilzunehmen.

Basis: Alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

# EY Ansprechpartner

---

[www.de.ey.com](http://www.de.ey.com)



**Nelson Taapken**  
Partner | People Advisory  
Services

Telefon        +6196 996 12847  
Mobil         +49 160 939 12847  
Telefax       +49 181 3943  
12847  
[nelson.taapken@de.ey.com](mailto:nelson.taapken@de.ey.com)

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Mergenthalerallee 3-5  
65760 Eschborn/Frankfurt/M.

## Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter [www.ey.com](http://www.ey.com).

In Deutschland ist EY an 20 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

©2019 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
All Rights Reserved.

[www.de.ey.com](http://www.de.ey.com).