

# LEARNING MINDSET **REPORT 2022**

Die großen Unterschiede beim Lernen



# INHALT

- 03 — **Über diese Umfrage**
- 04 — **Die Lernkluft überwinden – Alistair Cox, Hays CEO**
- 05 — **Vorwort – Chris Eigeland, Mitbegründer von Go1**
- 06 — **Die wichtigsten Ergebnisse**
- 08 — **Eignung** Analyse des Bedarfs und der Präferenzen unserer Befragten beim Erlernen neuer Fähigkeiten
- 10 — **Einstellung** Untersuchung des Wunsches der Arbeitnehmenden, sich zu verbessern, und der Bemühungen der Arbeitgebenden, diese zu unterstützen
- 12 — **Verfügbarkeit** Beurteilung, ob die Angestellten Zugang zu den richtigen Lernmitteln haben
- 15 — **Spezifische Einblicke** Unterschiede in den Antworten bestimmter demografischer Gruppen
  - Was versteht man unter Lernmentalität?**
- 17 — **Nächste Schritte** Empfehlungen für die weitere Vorgehensweise
- 18 — **Über uns**
  - Hays und Go1 definieren den Begriff der Lernmentalität als die Ausrichtung einer Person auf Weiterqualifizierung. Diejenigen, die eine positive Einstellung und ein hohes Maß an Eignung an den Tag legen und sich Zeit dafür einräumen, neue Fähigkeiten zu erlernen, werden als Personen mit einer ausgeprägten Lernmentalität betrachtet.**

# ÜBER DIESE UMFRAGE

Im Rahmen unserer Studie haben wir in 26 Ländern mehr als 15.000 Arbeitnehmende zum Thema Lernen und dessen Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn interviewt. Außerdem haben wir über 5.000 Personalverantwortliche nach Ihrer Meinung zum Thema Weiterqualifizierung befragt und wie ihre Unternehmen und Angestellten diese angehen

## EMEA

- Belgien
- Deutschland
- Frankreich
- Irland
- Italien
- Niederlande
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Spanien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich
- VAE

## Nord und Südamerika

- Brasilien
- Chile
- Kanada
- Kolumbien
- Mexiko
- USA

## Asien, Australien und Neuseeland

- Australien
- China
- Hongkong
- Japan
- Malaysia
- Neuseeland
- Singapur

## Die fünf wichtigsten Branchen, in denen unsere Befragten tätig sind:

- 1 Technologie
- 2 Rechnungswesen und Finanzwesen
- 3 Engineering
- 4 Vertrieb
- 5 Fertigungstechnik

74%

der Befragten waren  
Arbeitnehmende und/oder  
Selbstständige

26%

der Befragten waren  
Arbeitgebende

## Befragte nach Alter:

### 18 bis 24 Jahre alt



### 25 bis 34 Jahre alt



### 35 bis 44 Jahre alt



### 45 bis 54 Jahre alt



### 55 bis 64 Jahre alt



### 65 bis 74 Jahre alt



Wir möchten uns bei allen Befragten bedanken, die sich die Zeit genommen haben, an unserer Umfrage teilzunehmen. Ohne Ihre Hilfe wären wir nicht in der Lage, diese Einblicke zu gewähren und zukünftige Lernmöglichkeiten zu verbessern.



# DIE LERNKLUFT ÜBERWINDEN – ALISTAIR COX, HAYS CEO



Alistair Cox, CEO von Hays

Es besteht kein Zweifel daran, dass sich die Arbeitswelt schneller und grundlegender verändert hat, als wir es je zuvor erlebt haben. Die Geschwindigkeit, mit der die digitale Transformation voranschreitet, wird jedoch nicht durch das Angebot an Talenten, die für diese Aufgaben zur Verfügung stehen, abgedeckt. Gleichzeitig haben sich die Anforderungen der Angestellten an ihren Arbeitsplatz verändert, und die Erwartungen an die Arbeitgebenden sind nicht mehr dieselben wie früher.

Wir bei Hays schätzen und fördern das Lernen als wichtigen Teil der beruflichen Laufbahn unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig das ist. Unsere globale Partnerschaft mit Go1, die seit 2019 besteht, hat unsere Möglichkeiten, Bewerberinnen und Bewerber über unsere kostenlose Online-Plattform My Learning Lernangebote zu unterbreiten, erheblich verbessert.

**Der Bedarf an neuen Qualifikationen ist nicht auf einen bestimmten Sektor beschränkt – er besteht überall und für alle.** Da die Automatisierung repetitive Aufgaben übernimmt, müssen die Arbeitnehmenden ihre Fähigkeiten weiterentwickeln, um sicherzustellen, dass sie sich spezialisierteren Aufgaben widmen können. So beobachten wir beispielsweise, dass sich die Personalverantwortlichen von prozessgesteuerten Tätigkeiten weg bewegen und den organisatorischen Wandel und die persönliche Entwicklung vorantreiben, während die Finanzangestellten, die Daten beschaffen und eingeben, ihre Fähigkeiten im Bereich der Bilanzbuchhaltung ausbauen.

In der Zwischenzeit ist Nachhaltigkeit weiterhin eine Priorität für uns alle. Bei Hays haben wir festgestellt, dass das wachsende Bewusstsein im Finanzsektor zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der Stellen mit ESG-Schwerpunkt führt, während der Bedarf an Fähigkeiten im Bereich Datenmanagement im Rahmen der Green Economy immer wichtiger wird. Wenn Bewerberinnen und Bewerber mit den entsprechenden Kenntnissen Mangelware sind, ist die Weiterqualifizierung der derzeitigen Arbeitnehmerschaft eine naheliegende und wichtige Lösung.

Aber spiegelt sich diese Bedeutsamkeit auch in konkreten Maßnahmen an Arbeitsplätzen weltweit wider?

**Unser Ziel war es, die Lernaltionalität sowohl der Arbeitgebenden als auch der Angestellten zu verstehen.** Wie bewerten beide Seiten das Erlernen neuer Fähigkeiten? Waren sie einer Meinung oder gab es Differenzen? Um dies herauszufinden, führten wir eine Umfrage in Europa, Asien und Amerika durch, bei der wir beiden Gruppen Fragen zu Einstellung, Eignung und Verfügbarkeit in Bezug auf das Erlernen neuer Fähigkeiten stellten.

Die Ergebnisse zeigten eine Kluft zwischen den beiden Gruppen auf. Während 83 Prozent der befragten Arbeitnehmenden mit großem Enthusiasmus neue Fähigkeiten erlernen wollen, glaubt weniger als die Hälfte der Arbeitgebenden, dass ihre eigenen Angestellten so eingestellt sind. Es gab auch einen Unterschied in der Wahrnehmung der Lernergebnisse, da 81 Prozent der Arbeitnehmenden glauben, dass sie die neuen Fähigkeiten regelmäßig effektiv anwenden, während nur 60 Prozent der Arbeitgebenden dies bestätigen. Angesichts der Tatsache, dass die Umfrage auch ergab, dass 82 Prozent der Arbeitgebenden über einen Fachkräftemangel in ihrem Unternehmen besorgt sind, scheint dies eine verpasste Chance zu sein.

Tatsächlich konnte nur die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden bestätigen, dass sie an ihrem Arbeitsplatz Lernmittel erhalten, und darüber hinaus waren nur 42 Prozent damit zufrieden. Kommunizieren Unternehmen und Arbeitnehmende nicht ausreichend miteinander und nutzen sie deshalb keine geeigneten Materialien? Oder räumen Unternehmen dem Lernen keinen Vorrang ein, um ihrem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Klar ist: Die Bereitschaft zum Lernen ist da. Das wussten wir bereits angeichts der enormen Nachfrage nach unserer internen Lernplattform, die uns von Go1 zur Verfügung gestellt wurde und über die in den letzten 18 Monaten 29 Millionen Lernminuten bereitgestellt wurden.

Was kann also getan werden? Wir alle spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, zentrale Probleme wie den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern und an Fachkräften zu bewältigen.

Durch die Weiterqualifizierung der derzeitigen Arbeitnehmerschaft können die Arbeitgebenden eine nachhaltige Talent-Pipeline aufbauen und so die Wirtschaft von morgen unterstützen. **Darüber hinaus sind Weiterbildung und persönliche Entwicklung wichtige Aspekte eines jeden Mitarbeiter Wertversprechens (Employee Value Proposition, EVP) und helfen dabei, in einer Zeit des Mangels an Bewerberinnen und Bewerbern Talente zu gewinnen.** Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Unternehmen dies in ihren kurz- und langfristigen Strategieplänen berücksichtigen.

Gleichzeitig können sich Unternehmensleiter unser Lernmanagementsystem Thrive ansehen, das in Partnerschaft mit Go1 entwickelt wurde. Thrive ist eine Online-Schulungsplattform, die allen Unternehmen, ob groß oder klein, zur Verfügung steht, um ihre Arbeitnehmerschaft auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten.

Auch die Arbeitnehmenden spielen eine wichtige Rolle. Da in allen Branchen regelmäßig neue Qualifikationen benötigt werden, **ist kontinuierliches Lernen für Sie unerlässlich, um Ihre Karriere für die Zukunft abzusichern und sicherzustellen, dass Sie sich bei den Arbeitgebenden durchsetzen.** Sprechen Sie mit Ihrem Unternehmen über die Erstellung eines Lernentwicklungsplans, der Sie dabei unterstützt.

Letztlich bedeutet die Integration von Lernstrategien in Ihre persönlichen Pläne und in die Ihres Unternehmens einen Gewinn für alle Beteiligten. Nun müssen beide Gruppen zusammenarbeiten, um die Lernkluft zu überwinden.

**Während 83 Prozent der befragten Arbeitnehmenden mit großem Enthusiasmus neue Fähigkeiten erlernen wollen, glaubt weniger als die Hälfte der Arbeitgebenden, dass ihre eigenen Angestellten so eingestellt sind.**

# VORWORT – CHRIS EIGELAND, MITBEGRÜNDER VON GO1

Weltweit vollziehen sich an den Arbeitsplätzen rasante Veränderungen, da die Unternehmen schnell agieren, um eine dezentrale Arbeitnehmerschaft zu schaffen und weiterzuqualifizieren.

Doch selbst bei bestem Willen scheinen viele Arbeitgebende nicht in der Lage zu sein, die für eine effiziente Arbeitnehmerschaft erforderlichen Fähigkeiten zu ermitteln und zu verankern. Dies hat zu einer Diskrepanz zwischen den von den Arbeitgebenden benötigten und den vonseiten der Arbeitnehmenden tatsächlich vorhandenen Qualifikationen geführt.

Ebenso stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, die Angestellten für das Lernen zu gewinnen. Selbst Arbeitgebende, die die Bedeutung der Weiterqualifizierung erkannt haben, tun sich schwer, Lerninhalte zu finden, die das gesamte Spektrum der Bedürfnisse ihrer Lernenden abdecken.

Was können die Arbeitgebenden also tun, um ihren Ansatz für die Aus- und Weiterbildung zu verbessern? Und wie gehen sie mit dieser Qualifikationslücke um und rüsten ihre Angestellten und ihr Unternehmen für die Zukunft?

Wir wissen, dass Menschen ihren Arbeitgebenden den Rücken kehren, weil es an Weiterbildungsmöglichkeiten mangelt, die direkt mit der beruflichen Entwicklung und neuen internen Möglichkeiten verbunden sind. Und wir wissen, dass Unternehmen, die nicht genug für die Förderung ihrer Angestellten tun, eine hohe Fluktuation und ein hohes Maß an Burnout zu verzeichnen haben, während sie gleichzeitig Schwierigkeiten haben, zukünftige Talente anzuziehen.

Die Unternehmen, die in diesen Zeiten des Umbruchs erfolgreich sein werden, sind diejenigen, die sich weiterqualifizieren und der Zeit voraus sind, indem sie ihren Angestellten die richtigen Lerninhalte zur Verfügung stellen, um deren grundlegende Fähigkeiten zu verbessern. Das heißt, Fähigkeiten, die ständig benötigt werden und die jede technologische oder arbeitsplatzbezogene Entwicklung überleben.

In den kommenden Jahren wird die Nachfrage nach diesen grundlegenden Fähigkeiten, wie Problemlösung, Entscheidungsfindung und Kommunikation, voraussichtlich weiter steigen.

Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, dass die Menschen das wichtigste Kapital eines jeden Unternehmens sind. Darüber hinaus ist die Mitarbeiterentwicklung mittlerweile von existenzieller Bedeutung – für Angestellte und Unternehmen gleichermaßen. Unsere eigene Studie zeigt deutlich, dass die Menschen sehr am Erwerb neuer Fähigkeiten interessiert sind. Sie haben erkannt, dass Weiterqualifizierung, Umschulung und kontinuierliches Wachstum der Schlüssel zu beruflichem Aufstieg, größerer Zufriedenheit am Arbeitsplatz und mehr Karrieremöglichkeiten sind.

Mithilfe der heutigen Technologie sind die Kernkompetenzen, die die Menschen so dringend benötigen, zum Greifen nah. Das Online-Lernen hat die Art und Weise, wie wir uns weiterqualifizieren, völlig verändert und bietet den Menschen die Weiterbildung, die sie brauchen, um erfolgreich zu sein, und zwar im Rahmen einer Lernkultur am Arbeitsplatz. Die Arbeitgebenden können nun ihre Aus- und Weiterbildungsprogramme an die Bedürfnisse ihrer Angestellten anpassen. Außerdem können sie das Lernen im Arbeitsalltag der Angestellten so zugänglich wie möglich machen.

Wir bei Go1 sind davon überzeugt, dass mit der richtigen Unterstützung und der richtigen Technologie alle Unternehmen dazu in der Lage sind, eine Kultur des Lernens zu fördern. Unser Ziel ist es, L&E- und Personalfachleute in ihrer Rolle zu unterstützen, damit sie sich in der Lage fühlen, ihre eigenen Angestellten und ihr Unternehmen zu stärken.

Wir glauben von ganzem Herzen an die Kraft des Lernens für Einzelpersonen und Unternehmen und freuen uns über die Partnerschaft mit Hays, einem Unternehmen, das diese Vision teilt, um das Lernen in Unternehmen neu zu gestalten.

**Go1 bietet Ihnen die Instrumente und die Unterstützung, die Sie brauchen, um in Ihrem Unternehmen die Lust am Lernen zu wecken und die Lernkultur an Ihrem Arbeitsplatz zu verbessern.**

# DIE WICHTIGSTE ERGEBNISSE

Unsere Umfrage hat gezeigt, dass es eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des Lernens durch die Arbeitgebenden und die Angestellten gibt, und damit auch zwischen der Art und Weise, wie sie an das Lernen herangehen. Mehrere Faktoren tragen dazu bei. Dennoch ist die mangelnde Kommunikation zwischen den beiden Gruppen ein immer wiederkehrendes Problem.

Infolgedessen ist die Unzufriedenheit der Angestellten mit der Lernunterstützung ihres Unternehmens groß, während die Arbeitgebenden dies möglicherweise als Desinteresse und mangelnde Bereitschaft zur Weiterentwicklung ansehen.

## Unterschiedliche Wahrnehmung von Lernwünschen und Lernergebnissen

Es besteht ein Unterschied in der Wahrnehmung zwischen der Regelmäßigkeit, mit der Angestellte neu erlernte Fähigkeiten in ihrer Funktion anwenden, und der Häufigkeit, mit der die Arbeitgebenden dies bei ihren Arbeitnehmern beobachten.

Die überwältigende Mehrheit der Angestellten, die an unserer Umfrage teilgenommen haben, ist der Meinung, dass sie nicht nur schnell neue Fähigkeiten erlernen, sondern diese auch häufig am Arbeitsplatz anwenden. Während jedoch 81 Prozent der befragten Arbeitnehmenden angaben, dass sie ihre Weiterentwicklung regelmäßig unter Beweis stellen, stimmten nur 60 Prozent der Arbeitgebenden zu, dass dies bei ihren eigenen Angestellten der Fall ist. Sie unterschätzten auch, wie viel Zeit ihre Angestellten für das Lernen außerhalb der Bürozeiten aufwenden.

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass kontinuierliches Lernen für sie „außerordentlich wichtig“ ist, während 83 Prozent sagten, dass sie „sehr“ offen dafür sind, neue Fähigkeiten zu erlernen. Jedoch erkennen die Arbeitgebenden die Häufigkeit nicht an, mit der die Angestellten ihr Erlerntes unter Beweis stellen, oder die Geschwindigkeit, mit der sie vorankommen, denn nur 73 Prozent stimmen zu, dass ihre Angestellten neue Fähigkeiten schnell erlernen, im Gegensatz zu 91 Prozent der Angestellten. Gleichzeitig ist den Arbeitgebenden nicht bewusst, wie viel Aufwand die Angestellten außerhalb des Büros betreiben: 40 Prozent der Arbeitnehmenden geben an, wöchentlich zu lernen, und 68 Prozent investieren dafür ihr eigenes Geld.

Darüber hinaus kennen diese Arbeitnehmenden die Lernmittel, die in ihrem Unternehmen angeboten werden, weniger gut, denn nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten bestätigt, dass sie Zugang zu angemessenen Materialien ihrer Arbeitgebenden haben. Im Vergleich dazu gaben 78 Prozent der Arbeitgebenden an, dass sie diese anbieten.

## Lernen ist ein individueller Prozess

Eine Erklärung dafür ist, dass hinsichtlich der Definition des Begriffs Lernen Unterschiede zwischen den Arbeitgebenden und den Angestellten bestehen. Unsere Umfrage hat gezeigt, dass die Angestellten formales, strukturiertes Lernen bevorzugen, und zwar am liebsten persönlich, gefolgt von Online-Seminaren, die von Lehrkräften geleitet werden. Sie behalten dann ihr Wissen durch Prüfungen und das Weitergeben dieses Wissens an andere bei. Wenn Arbeitnehmende jedoch eine Fortbildung am Arbeitsplatz nicht als Lernen ansehen, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie die Unterstützung durch ihre Arbeitgebenden als unzureichend empfinden.

Die Umfrage hat auch ergeben, dass Mentorenprogramme sehr effektiv sind, aber nicht ausreichend genutzt werden. Etwa die Hälfte jeder Gruppe von Befragten teilte uns mit, dass es in ihrem Unternehmen keine Mentorenprogramme gibt. In den Fällen, in denen ein solches Programm existiert, waren zwei Drittel der Arbeitnehmenden und drei Viertel der Arbeitgebenden mit dessen Wirksamkeit zufrieden.

## Angestellte können Lernmittel bekommen – aber nicht immer am Arbeitsplatz

Während sich die Arbeitgebenden und die Beschäftigten über die besten Lernmethoden einig sind, sind die von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Mittel nicht auf diese Präferenzen abgestimmt.

Ein Viertel der Arbeitnehmenden ist der Meinung, dass das Angebot ihres Unternehmens nicht ihren Lernbedürfnissen entspricht, während etwas mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden zufrieden ist. Gleichzeitig stimmen nur 17 Prozent der Angestellten und 8 Prozent der Arbeitgebenden der Aussage nicht zu, dass im Allgemeinen angemessene Mittel zur Verfügung stehen. Wenn das der Fall ist, warum greifen Unternehmen dann nicht auf diese zu?

Die Umfrage ergab auch, dass jede Gruppe sich selbst in Bezug auf die Verantwortung für das Lernen der Angestellten höher einschätzt. Jede Gruppe glaubt, dass die Andere sich nicht ausreichend bemüht, was in manchen Fällen zu einem Mangel an Verantwortungsbewusstsein führt.

## **EIGNUNG, EINSTELLUNG UND VERFÜGBARKEIT**

Hays und Go1 haben drei wesentliche Merkmale identifiziert, die wichtig sind, um die Lernmentalität einer Person zu definieren: Eignung, Einstellung und Verfügbarkeit.

Unsere Studie wurde dementsprechend nach diesen drei Merkmalen unterteilt, deren Ergebnisse in diesem Abschnitt dargelegt werden.

# EIGNUNG

*Unsere Definition: Inwieweit sich eine Person entwickeln muss und wie gut sie für verschiedene Lernmethoden geeignet ist*

In diesem Teil der Umfrage haben wir untersucht, wie hoch die Arbeitnehmenden ihre Fähigkeit zur Weiterqualifizierung einschätzen. Darüber hinaus wollten wir herausfinden, ob dies für den Erfolg in ihrer derzeitigen Funktion erforderlich ist und welche Lernmethoden am besten für ihre Bedürfnisse geeignet sind. Außerdem haben wir die Arbeitgebenden gebeten, uns ein Feedback zu den Fähigkeiten und Präferenzen ihrer Arbeitnehmerschaft zu geben.

Die Daten zeigen, dass es eine Diskrepanz gibt zwischen der Wahrnehmung der Angestellten und der der Arbeitgebenden hinsichtlich der Lernfähigkeit der erstgenannten Gruppe und ihrer Fähigkeit, das Gelernte effektiv anzuwenden. Wir haben festgestellt, dass die Arbeitnehmenden mit überwältigender Mehrheit der Meinung sind, dass sie neue Fähigkeiten nicht nur schnell erlernen, sondern diese auch regelmäßig anwenden. Die Arbeitgebenden waren jedoch weniger überzeugt. Nur 60 Prozent gaben an, dass sich die Leistung der Angestellten regelmäßig verbessert, während 81 Prozent der Arbeitnehmenden angaben, dass sie die neuen Fähigkeiten häufig effektiv anwenden.

Arbeitgeber und Angestellte sind sich jedoch einig darüber, wie man Fähigkeiten erlernen und beibehalten kann. Auf die Frage, in welcher Reihenfolge die Methoden zur Weiterqualifizierung am effektivsten sind, gaben beide Gruppen dem Präsenzunterricht den Vorzug, gefolgt von strukturierten, von Lehrkräften geleiteten Online-Seminaren. Jede Gruppe bevorzugte zudem visuelle Lernmittel und nannte Selbsttests und das Unterrichten anderer als bevorzugte Methoden, um neues Wissen zu behalten.

**Weniger als die Hälfte der befragten Angestellten ist der Meinung, dass die an ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Lernmittel ihren Bedürfnissen entsprechen, genauso wie nur 60 Prozent der Arbeitgebenden.**

Darüber hinaus müssen die Unternehmen ihre abgestimmten Präferenzen noch besser nutzen. Weniger als die Hälfte der befragten Angestellten ist der Meinung, dass die an ihrem Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Lernmittel ihren Bedürfnissen entsprechen, genauso wie nur 60 Prozent der Arbeitgebenden.

Die Mehrheit der Arbeitgebenden gibt an, dass sie in Erwägung ziehen, unerfahrene Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, um sie weiterzuqualifizieren. Obwohl dies ein wichtiger und notwendiger Ansatz zur Überwindung der Qualifikationslücke ist, zeigen ihre anderen Antworten, dass sie von den Lernfähigkeiten ihrer derzeitigen Angestellten nicht völlig überzeugt sind.

**Arbeitnehmende müssen sich für die heutigen Aufgaben weiterqualifizieren**

**Wie häufig müssen Sie in Ihrer Funktion neue Fähigkeiten erlernen?**

**Ständig**

28%

**Sehr häufig**

36%

**Gelegentlich**

28%

**Selten**

5%

**Sehr selten**

2%

**Nie**

1%

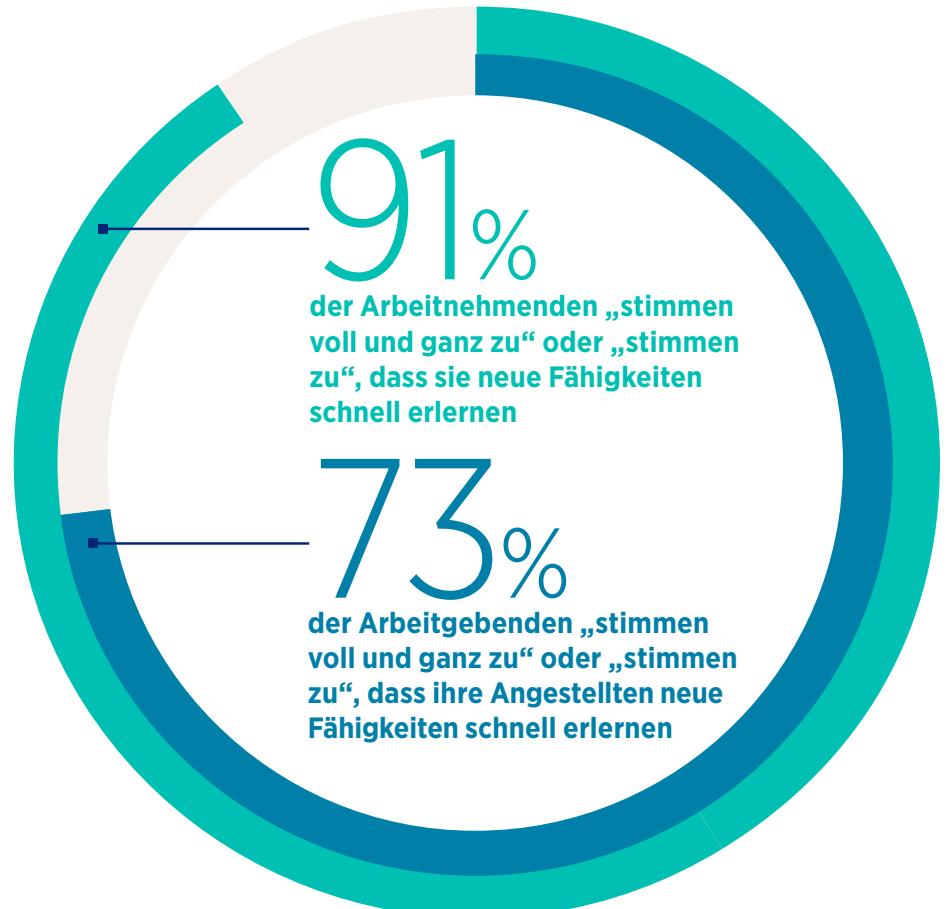


„Anstelle eines Einheitsansatzes sollten Personalverantwortliche und Führungskräfte aus dem Bereich L&E sich mit der Personalisierung von Schulungen befassen, damit diese auf die persönlichen Bedürfnisse und Ziele jedes und jeder Angestellten zugeschnitten werden.“

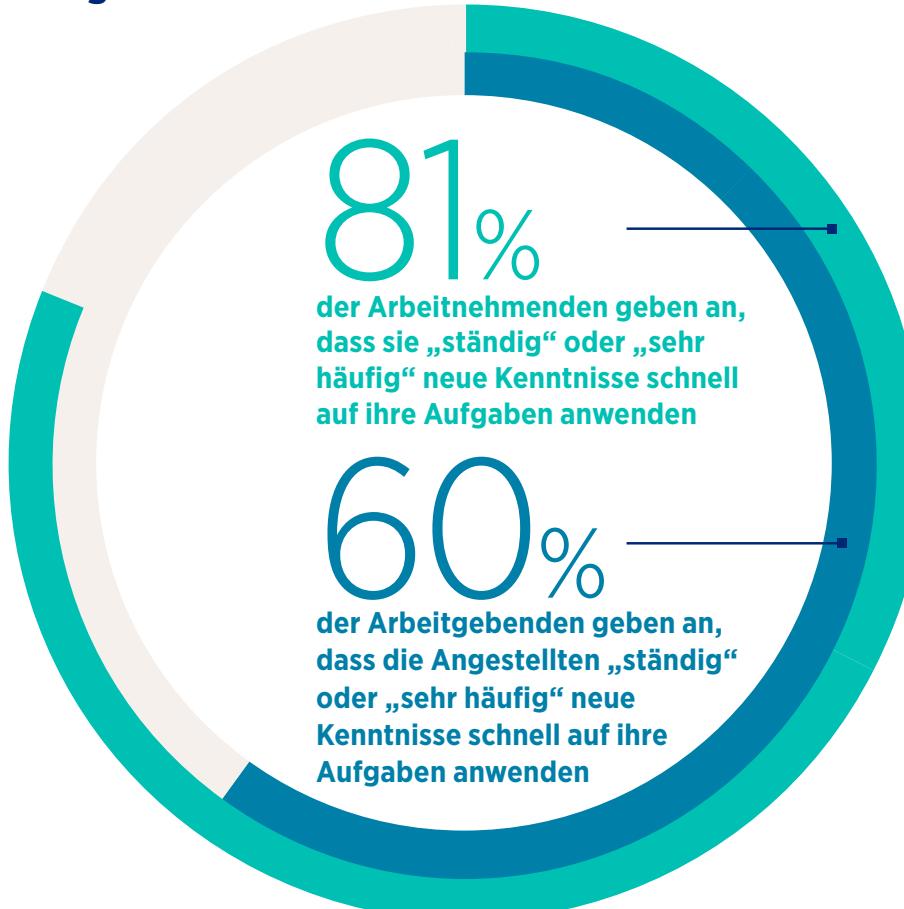
**Go1**

# EIGNUNG

Arbeitnehmende sind der Meinung,  
dass sie schnell lernen



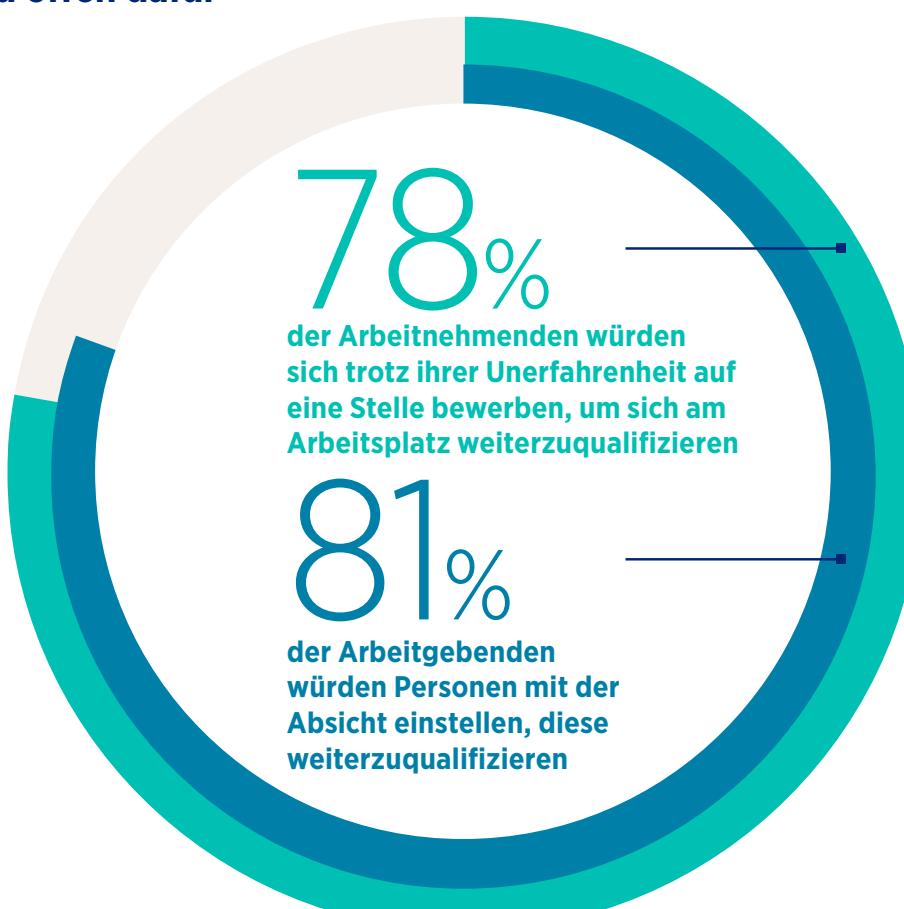
Die Arbeitnehmenden geben an, neue Fähigkeiten schnell anzuwenden; die Arbeitgebenden sind jedoch weniger überzeugt



Die Arbeitgebenden bieten keine Lernmittel an, die den Präferenzen ihrer Arbeitnehmenden entsprechen



Die Arbeitnehmenden sind zuversichtlich, dass sie Qualifikationslücken schließen können, und die Arbeitgebenden sind offen dafür



„Zu wissen, wie Angestellte gerne lernen, kann Personalverantwortlichen Aufschluss darüber geben, wie sie ihre Schulungsprogramme an die Bedürfnisse ihrer Angestellten anpassen können.“

Go1

# EINSTELLUNG

*Unsere Definition: Die Haltung einer Person gegenüber dem Lernen und die Bedeutung, die sie diesem für ihre persönliche Entwicklung beimisst*

Ein wichtiger Aspekt bei der Ermittlung der Lernmentalität einer Person oder eines Unternehmens ist die Haltung gegenüber dem Lernen. Wir wollten herausfinden, wer aus Sicht der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden für die Weiterqualifizierung zuständig ist und welche Schritte jede Gruppe unternimmt, um dies zu erreichen.

Es wurde deutlich, dass den Arbeitnehmenden das Lernen sehr am Herzen liegt und sie bereit sind, dafür Ressourcen aufzuwenden. Sie wollen sich ständig weiterbilden und sind der Meinung, dass das, was sie während ihrer Arbeitszeit tun, nicht ausreicht, und investieren daher in ihrer Freizeit in ihre Weiterqualifizierung. Auf die Frage, was kontinuierliches Lernen für sie bedeutet, antwortete mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden, dass es für sie von höchster Bedeutung sei, im Gegensatz zu nur einem Drittel der Arbeitgebenden.

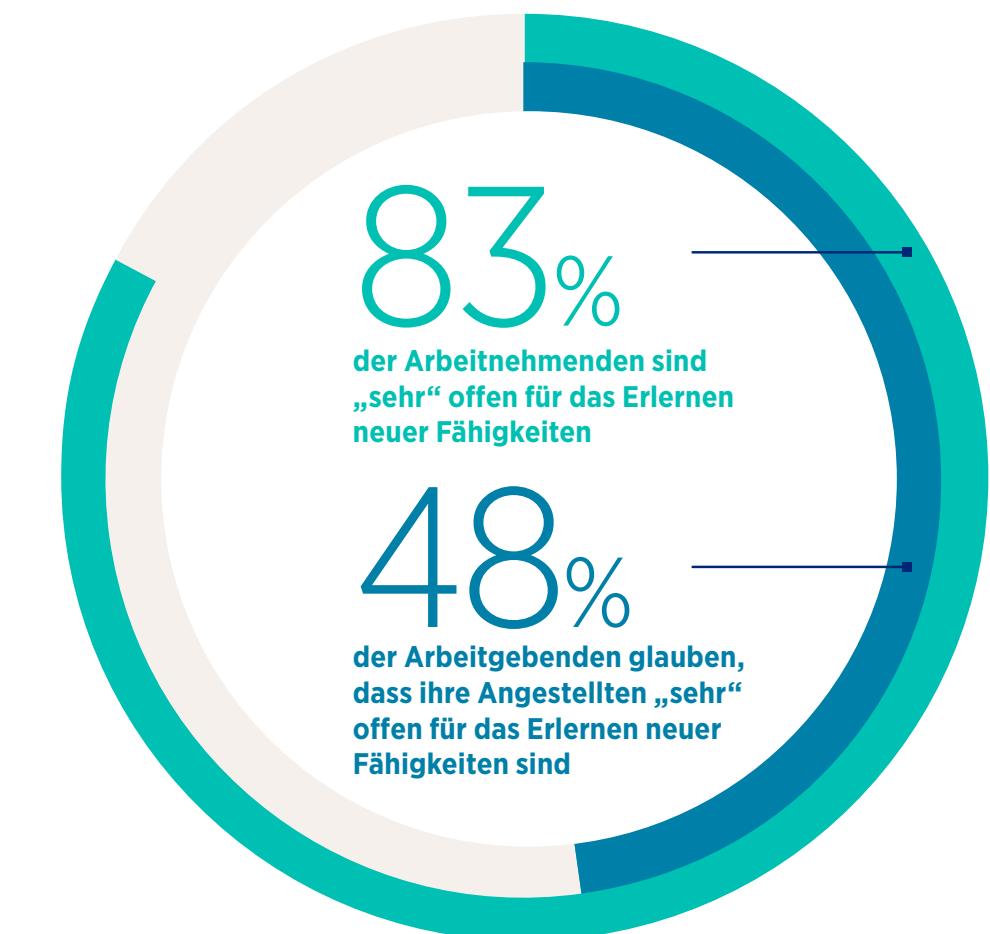
Auch bei der Frage, wie regelmäßig sie sich in ihrer Freizeit weiterbilden, gaben die Arbeitnehmenden am häufigsten an, dass sie dies wöchentlich tun (40 %); nur 18 Prozent der Arbeitgebenden erwarteten, dass ihre Arbeitnehmerschaft so häufig lernt. Tatsächlich gaben 59 Prozent der befragten Arbeitnehmenden an, dass sie freiwillig Geld in ihre eigene Weiterqualifizierung investieren.

Auch die persönliche Entwicklung spielt eine größere Rolle. In der Rangfolge der Gründe für die Weiterqualifizierung nannten die Arbeitnehmenden dies im Durchschnitt als Hauptzweck; bei den Arbeitgebenden stand dies nicht so hoch im Kurs, sie strebten stattdessen eine Leistungssteigerung an. Andere Daten bestätigen diese Haltung der Arbeitgebenden, denn nur 27 Prozent der Arbeitnehmenden konnten bestätigen, dass sie bei der Arbeit über einen persönlichen Entwicklungsplan verfügen, der auch das Lernen umfasst, während 42 Prozent dies schlichtweg verneinten.

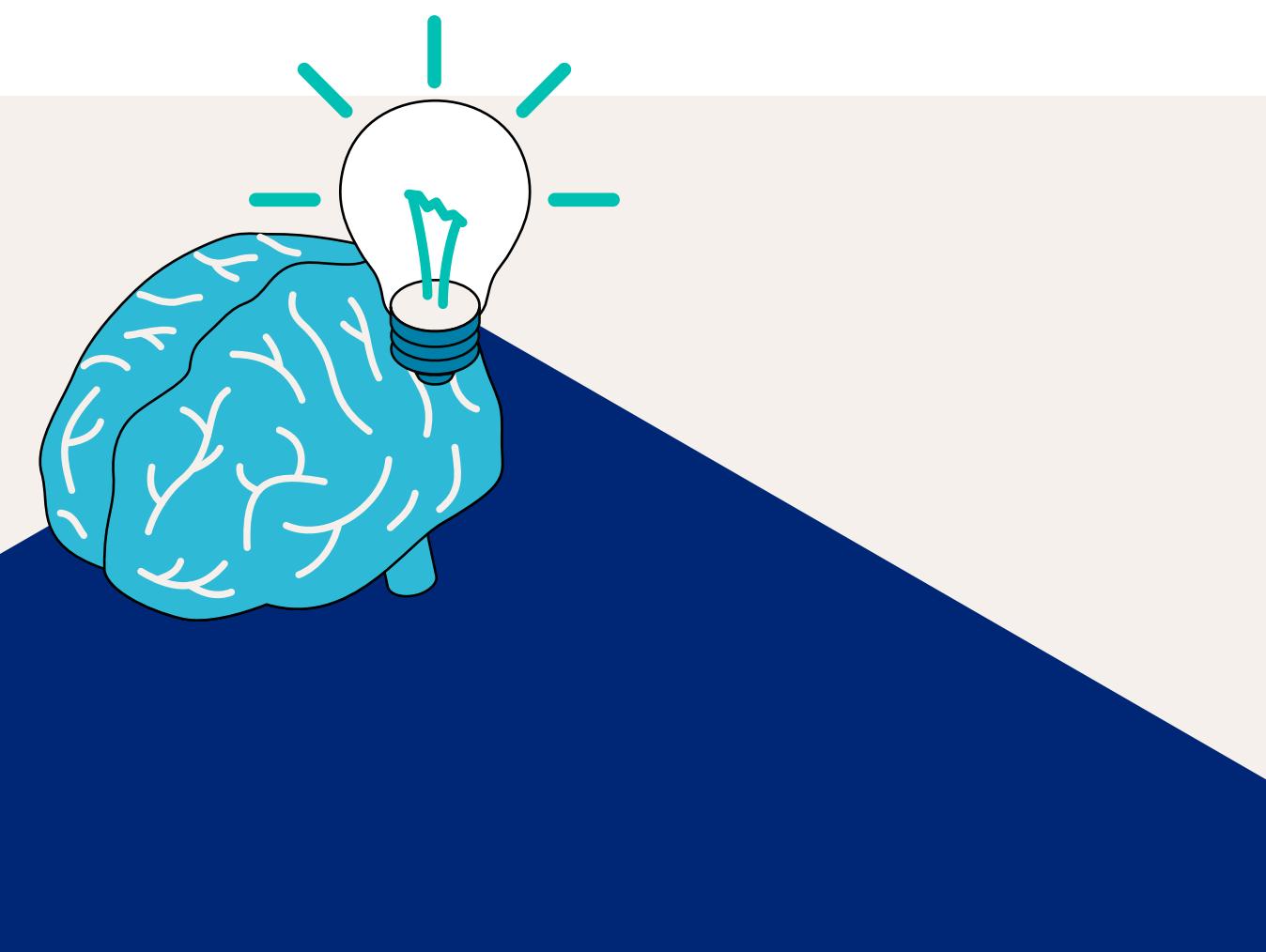
Die Daten haben auch gezeigt, dass eine Diskrepanz besteht, wenn es darum geht, wer das Lernen vorantreibt. Auf die Frage, wer am meisten dafür verantwortlich sei, dass sich die Arbeitnehmer dem Lernen widmen, gaben sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgebenden an, dass sie sich selbst am meisten dafür verantwortlich fühlen.

Fast zwei Drittel (65 %) der Arbeitgebenden gaben außerdem an, dass sie das Lernen während der Arbeitszeit regelmäßig fördern, während dies nur 46 Prozent der Angestellten so sahen. Die Arbeitnehmenden haben bereits demonstriert, dass sie bereit sind, in ihrer Freizeit zu lernen, so dass hier entweder die Kommunikation gestört ist oder die Definition von Lernen in den einzelnen Gruppen nicht übereinstimmt, oder möglicherweise beides.

**Viele Arbeitgebende sind sich der Lernbereitschaft ihrer Arbeitnehmenden nicht bewusst**



„Fast 4 von 5 (78 %) der Angestellten sind dazu bereit, während des Arbeitstages neue Fähigkeiten zu erlernen, wann immer sie können. Weitere 59 Prozent sind bereit, außerhalb der Arbeitszeit zu lernen, um ihre Arbeitsleistung zu verbessern. Auch wenn es nicht so sein sollte, dass Menschen ihre Freizeit zum Lernen nutzen müssen, zeigt es doch, wie wichtig den Angestellten Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind.“



# EINSTELLUNG

## Kontinuierliches Lernen ist für Arbeitnehmende wichtiger als für Unternehmen

### Kontinuierliches Lernen ist:

■ Arbeitnehmende ■ Arbeitgebende

#### Außerordentlich wichtig



#### Sehr wichtig



#### Wichtig



#### Weniger wichtig



#### Überhaupt nicht wichtig



## Wie oft lernen Arbeitnehmende außerhalb der Bürozeiten?

#### Wöchentlich



#### Monatlich



#### Vierteljährlich



#### Halbjährlich



#### Jährlich



#### Weniger als einmal im Jahr



#### Nie



## Die Arbeitgebenden erstellen keine lernorientierten Entwicklungspläne mit ihren Angestellten

Gibt es einen festen Entwicklungsplan, der mit dem Arbeitgebenden vereinbart wurde und der gezieltes Lernen beinhaltet?

#### Ja



#### Nein



#### Nicht sicher



#### Keine Angaben/ nicht zutreffend



Sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgebenden glauben, dass sie für das Lernen verantwortlich sind

Geben Sie an, wer am meisten für das Lernen der Angestellten verantwortlich ist:

■ Arbeitnehmende ■ Arbeitgebende

1 Angestellte/r

2 Arbeitgeber/in

3 Regierung

4 Branchenspezifische Einrichtungen

5 Bildungseinrichtungen

1 Arbeitgeber/in

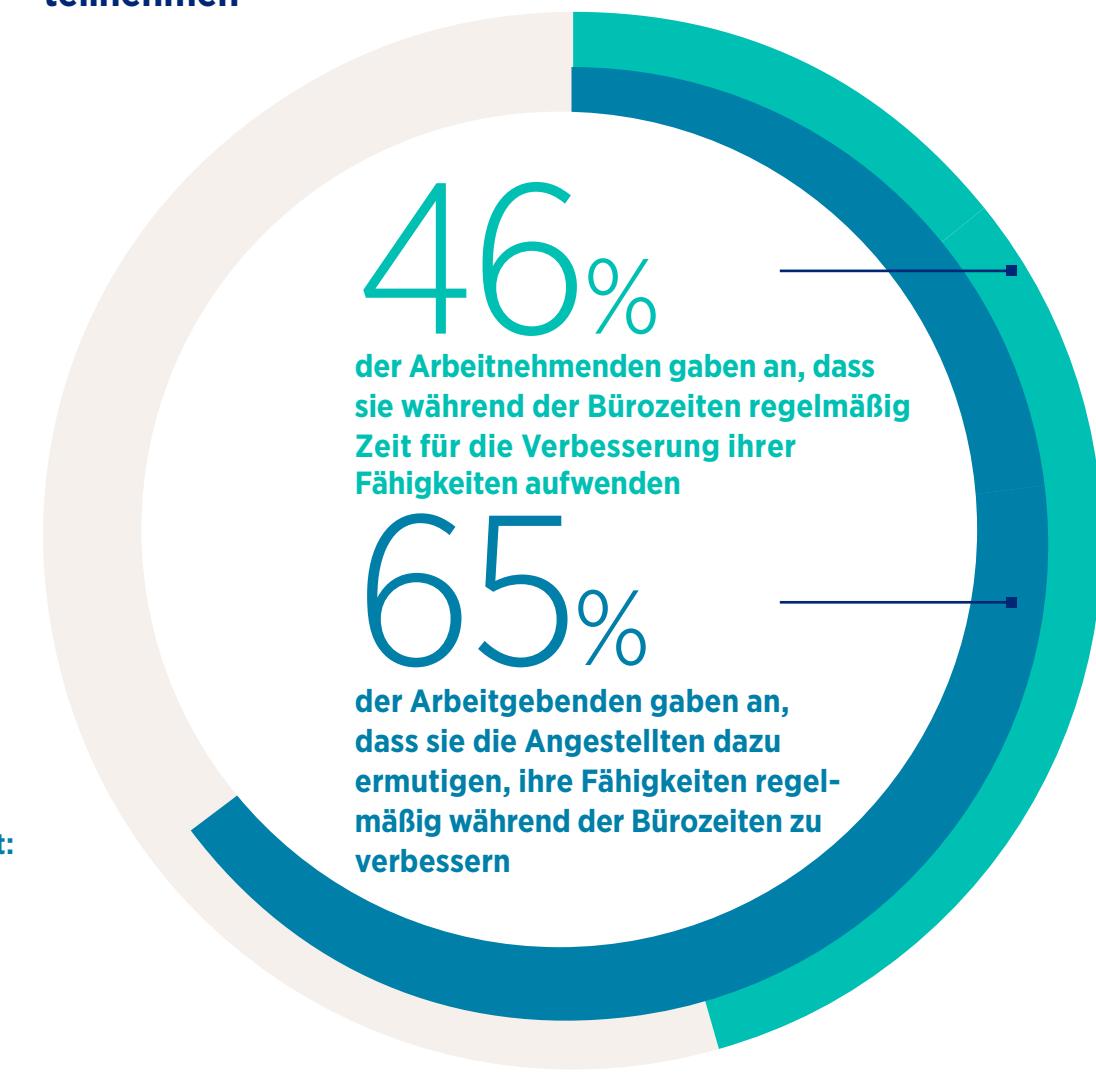
2 Angestellte/r

3 Regierung

4 Bildungseinrichtungen

5 Branchenspezifische Einrichtungen

## Die Arbeitgebenden geben an, das Lernen am Arbeitsplatz regelmäßiger zu fördern, als die Arbeitnehmenden daran teilnehmen



„Die meisten Angestellten sind stolz auf ihre Arbeit, machen ihren Job gut und steigen innerhalb des Unternehmens auf. Ohne entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen ist es für die Angestellten schwieriger, dies zu erreichen, was dazu führen kann, dass sie sich unterbewertet fühlen und ihre Ziele nicht verwirklichen können.“

Go1



# VERFÜGBARKEIT

*Unsere Definition: Der Zugang, den jemand zu Lernmitteln hat oder zu haben glaubt, und wie viel persönliche Zeit sie oder er mit Lernen verbringt*

In diesem Teil der Umfrage ging es darum, die Verfügbarkeit einer Person oder eines Unternehmens für das Lernen zu ermitteln. Damit meinten wir den Zugang, den jemand zu Lernmitteln hat oder zu haben glaubt, sowie die persönliche Zeit, die sie oder er für das Erlernen neuer Fähigkeiten aufwendet.

Die Daten zeigen einen deutlichen Gegensatz zwischen den Angestellten und den Arbeitgebenden, denn nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden konnte bestätigen, dass ihre Arbeitgebenden Lernmittel anbieten. Im Vergleich dazu gaben 78 Prozent der Unternehmen an, dass sie dies tun. Dies könnte auf eine gestörte Kommunikation zwischen den beiden Seiten oder auf unterschiedliche Auffassungen über die Definition von Lernen zurückzuführen sein.

Dies wird noch deutlicher, wenn wir danach fragen, ob die Menschen Zugang zu geeigneten Lernmitteln haben und ob sie mit dem Angebot ihrer Arbeitgebenden zufrieden sind. Nur 17 Prozent der Angestellten gaben zwar an, dass sie keinen Zugang zu Lernmitteln haben, jedoch war ein Viertel der befragten Arbeitnehmenden mit den von ihren Arbeitgebenden zur Verfügung gestellten Lernmitteln nicht zufrieden.

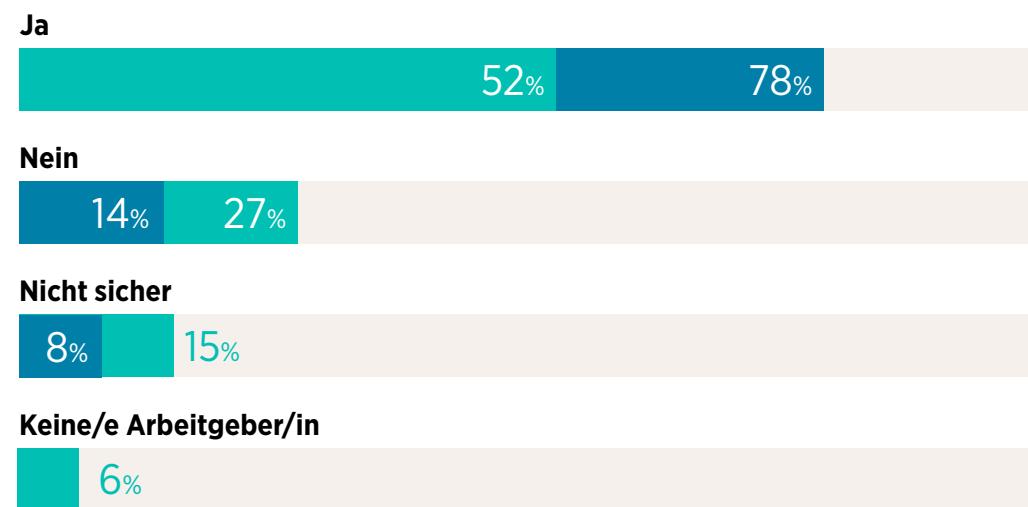
Wir haben auch festgestellt, dass eine äußerst effektive Lernmethode nicht ausreichend genutzt wird. Ungefähr die Hälfte beider Gruppen gab an, dass es in ihrem Unternehmen kein Mentorenprogramm gibt. Die Umsetzung dieses Konzepts wurde jedoch von beiden Seiten als erfolgreich bewertet.

Im neuen Zeitalter der Arbeit kann man sich von den Ergebnissen ermutigen lassen, die zeigen, dass Mentorenprogramme von der Pandemie und der Einführung des hybriden Arbeitens weitgehend unbeeinflusst blieben.

## Arbeitnehmende kennen die Lernmittel am Arbeitsplatz seltener als Arbeitgebende

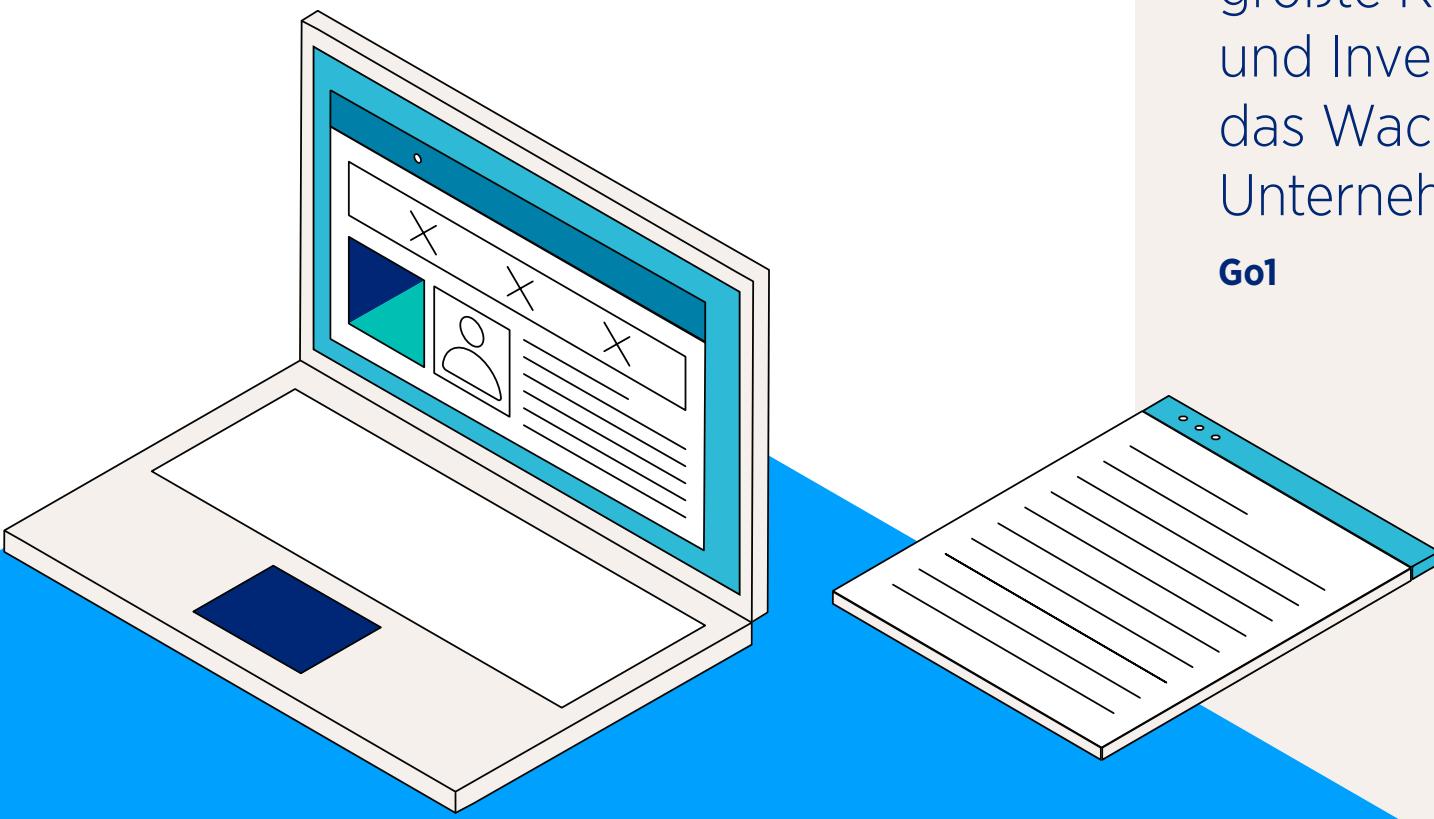
### Stellen die Arbeitgebenden Lernmittel zur Verfügung?

■ Arbeitnehmende ■ Arbeitgebende



„Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Personalverantwortliche und ihre Arbeitgebenden ihre Schulungsmethoden und -lösungen anpassen, um ihre Arbeitnehmerschaft bestmöglich zu unterstützen und die Entwicklung von Fähigkeiten für ihre Angestellten effektiver und erreichbarer zu machen. Es liegt nun auch an den Arbeitgebenden, aktiv Verantwortung zu übernehmen, um ihr Personal zu halten. Schließlich sind die Angestellten das größte Kapital eines Unternehmens, und Investitionen in Talente sind für das Wachstum und den Erfolg eines Unternehmens unerlässlich.“

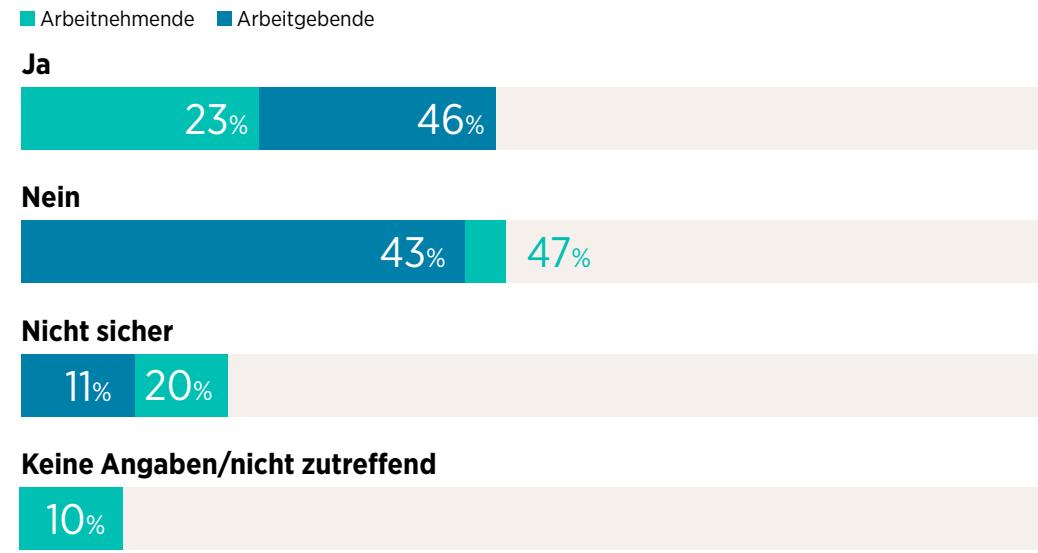
Go1



# VERFÜGBARKEIT

**Arbeitgebende behaupten, sich nach der Pandemie der Weiterqualifizierung verschrieben zu haben - die Arbeitnehmenden sehen das jedoch anders**

**Hat Ihr Unternehmen den Angestellten infolge der Pandemie mehr Lernmittel zur Verfügung angeboten?**



**Die Arbeitnehmenden glauben, dass die richtigen Lernmittel existieren, aber ihnen von den Arbeitgebenden nicht zur Verfügung gestellt werden**

**17%**  
der Arbeitnehmenden finden  
keine Lernmaterialien, die ihren  
Bedürfnissen entsprechen

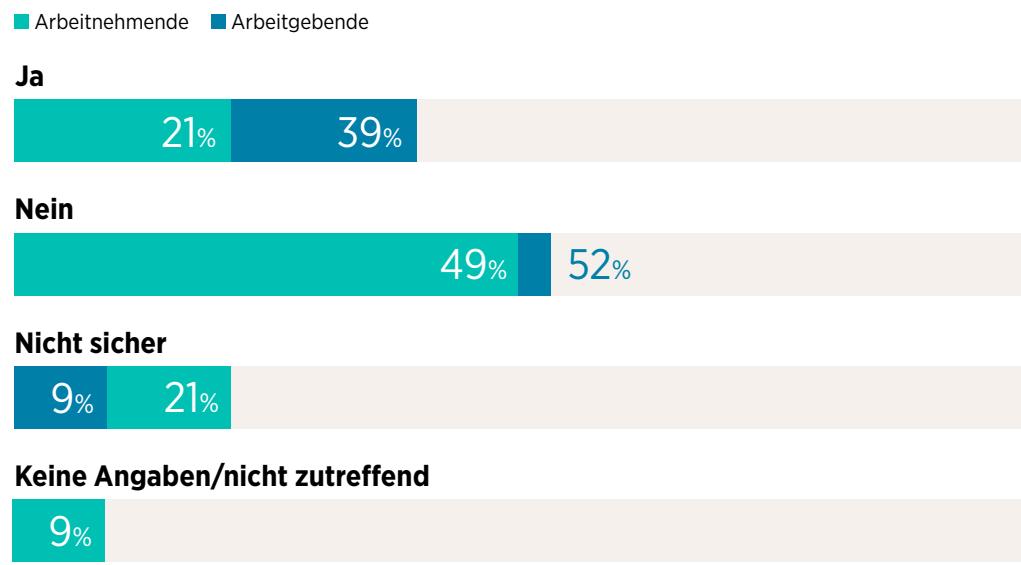
**25%**  
der Arbeitnehmenden sind mit den  
von ihrem Unternehmen angebotenen  
Lernmitteln nicht zufrieden

„Die Menschen wollen lernen,  
aber sie werden ihr Unternehmen  
verlassen, wenn sie nicht genügend  
Unterstützung erhalten.“

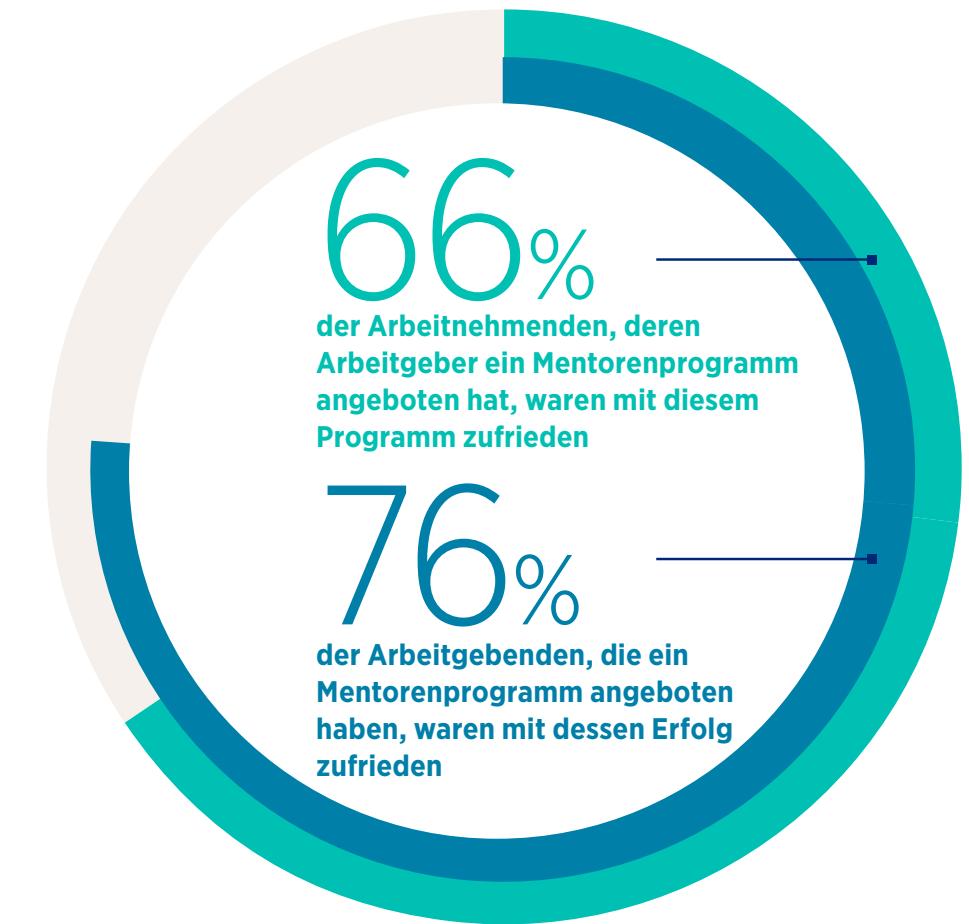
**Go1**

**Mentorenprogramme sind trotz ihres Erfolges und ihrer Fähigkeit, eine Pandemie zu überstehen, eher selten**

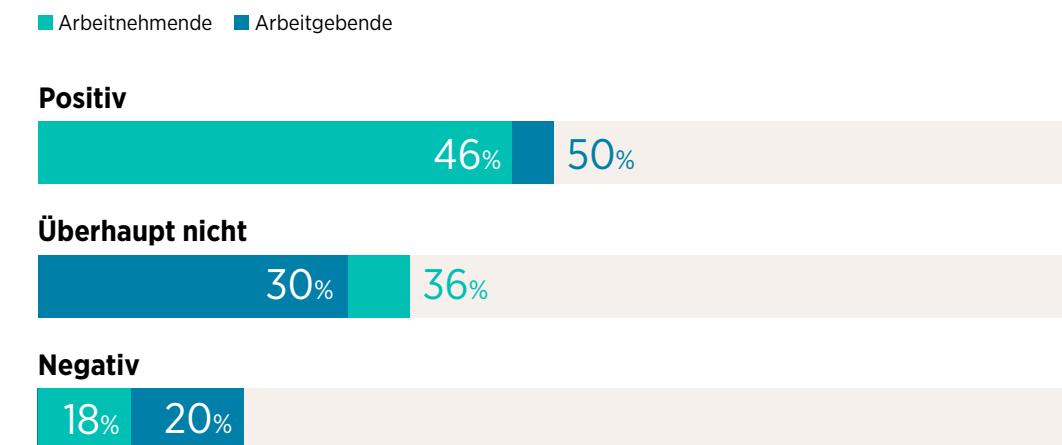
**Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Mentorenprogramm?**



**Wie zufrieden sind Sie mit dem Mentorenprogramm?**



**Wie hat sich die Pandemie auf dieses Programm ausgewirkt?**



## SPEZIFISCHE **EINBLICKE**

Bei der Analyse der Studienergebnisse zeigte sich, dass in einigen Fällen Personen aus bestimmten demografischen Gruppen andere Antworten als der Durchschnitt gaben.

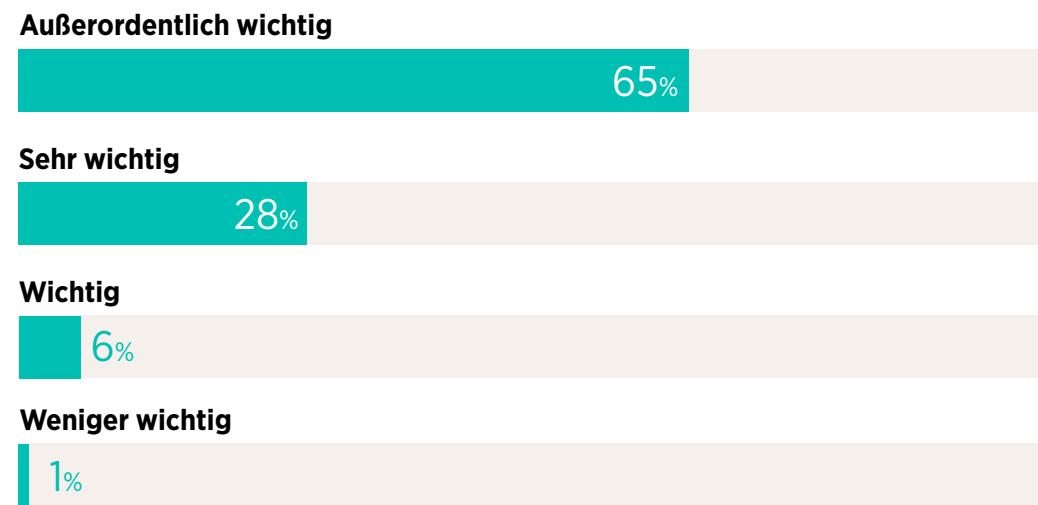
In diesem Abschnitt zeigen wir Beispiele für diese Unterschiede nach Altersgruppen, Standorten und Fachgebieten.

# SPEZIFISCHE EINBLICKE

Um die Unterschiede weiter zu erforschen, haben wir unsere Liste der Befragten nach Alter, Standort und Arbeitsbereich aufgeschlüsselt, um einen besseren Einblick in ihren Lernansatz zu erhalten. Die Daten zeigten, dass die Präferenzen/Meinungen bestimmter Bevölkerungsgruppen nicht immer mit denen anderer übereinstimmen. Diese Bereiche werden im Folgenden näher erläutert.

## Wie wichtig ist das Lernen für die Arbeitnehmenden?

65 Prozent der Arbeitnehmenden in der Tech-Branche sind der Meinung, dass kontinuierliches Lernen „außerordentlich wichtig“ ist, im Vergleich zu 52 Prozent im Durchschnitt aller Branchen.



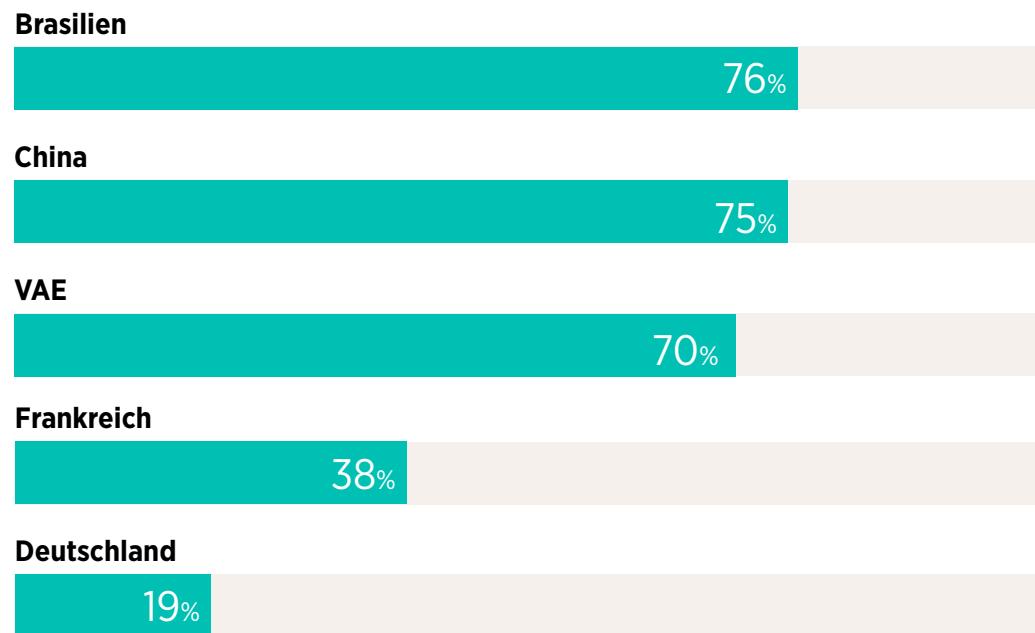
**65%**  
der Arbeitnehmenden im Alter von 18 bis 24 Jahren bestätigten, dass die von ihren Arbeitgebenden zur Verfügung gestellten Lernmittel ihrer bevorzugten Lernmethode entsprechen – der Durchschnitt aller Altersgruppen lag bei 48 Prozent

**75%**  
der Arbeitgebenden in Deutschland geben an, dass sie regelmäßig erleben, wie Angestellte neue Fähigkeiten in ihre Arbeit einbringen, im Vergleich zu nur 23 Prozent in Japan

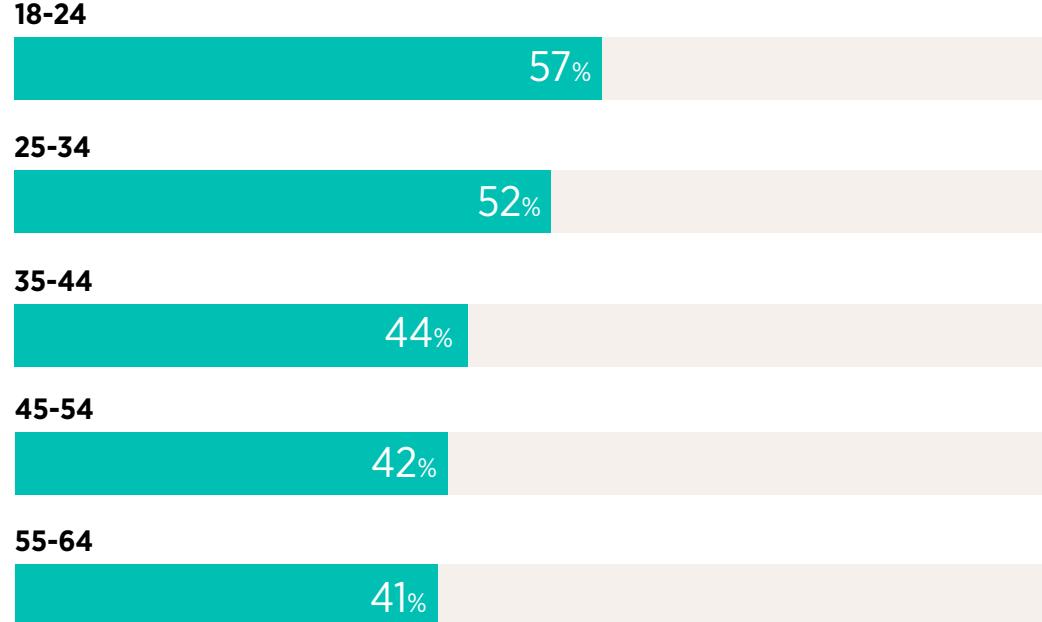
**35%**  
der Arbeitnehmenden in den Bereichen Marketing, PR und Kommunikation stimmten zu, dass die Lernmittel ihres Unternehmens ihrer bevorzugten Lernmethode entsprechen, verglichen mit 48 Prozent über alle Branchen hinweg

**44%**  
der Arbeitnehmenden geben an, dass sie wöchentlich außerhalb der Bürozeiten lernen – bei den Arbeitnehmenden in der Tech-Branche sind es sogar 52 Prozent

Prozentsatz der Arbeitnehmenden, für die kontinuierliches Lernen „außerordentlich wichtig“ ist:



Prozentsatz der Arbeitnehmenden nach Altersgruppe, die angeben, ihre Fähigkeiten regelmäßig während der Arbeitszeit zu verbessern:



## Lernpräferenzen und Anwenden neuer Fähigkeiten

**19%**

der Arbeitnehmenden in Japan „stimmen voll und ganz zu“, dass sie neue Fähigkeiten schnell erlernen, verglichen mit dem weltweiten Durchschnitt von 41 Prozent

**66%**

der Arbeitgebenden im Vertrieb sind der Meinung, dass ihre Angestellten neue Fähigkeiten schnell erlernen, verglichen mit dem Durchschnitt von 78 Prozent

74 Prozent der Arbeitnehmenden in der Tech-Branche gaben an, dass sie in ihrer Funktion regelmäßig neue Fähigkeiten erlernen müssen, verglichen mit dem Durchschnitt von 64 Prozent.

Ständig

**35%**

Sehr häufig

**39%**

Gelegentlich

**21%**

Selten

**3%**

Sehr selten

**1%**

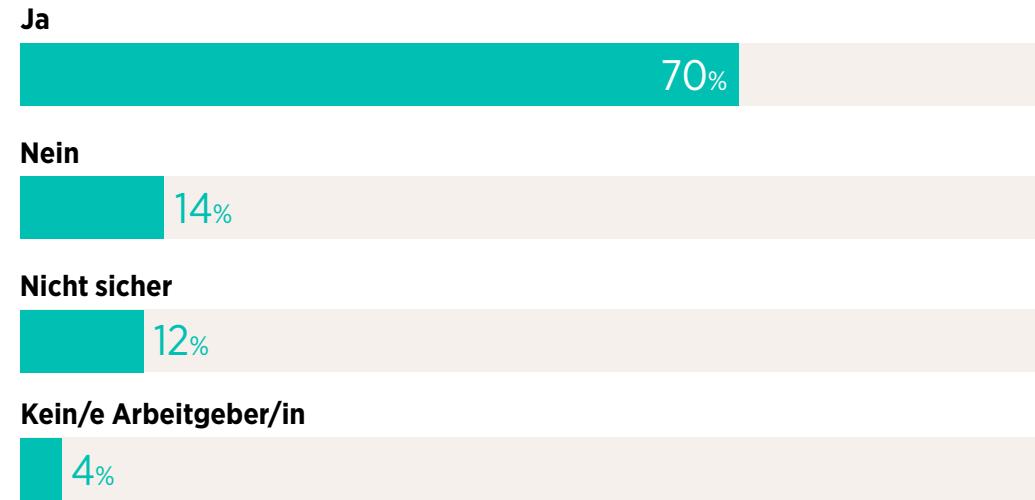
Nie

**1%**

# SPEZIFISCHE EINBLICKE

## Zugang zu Lernmitteln

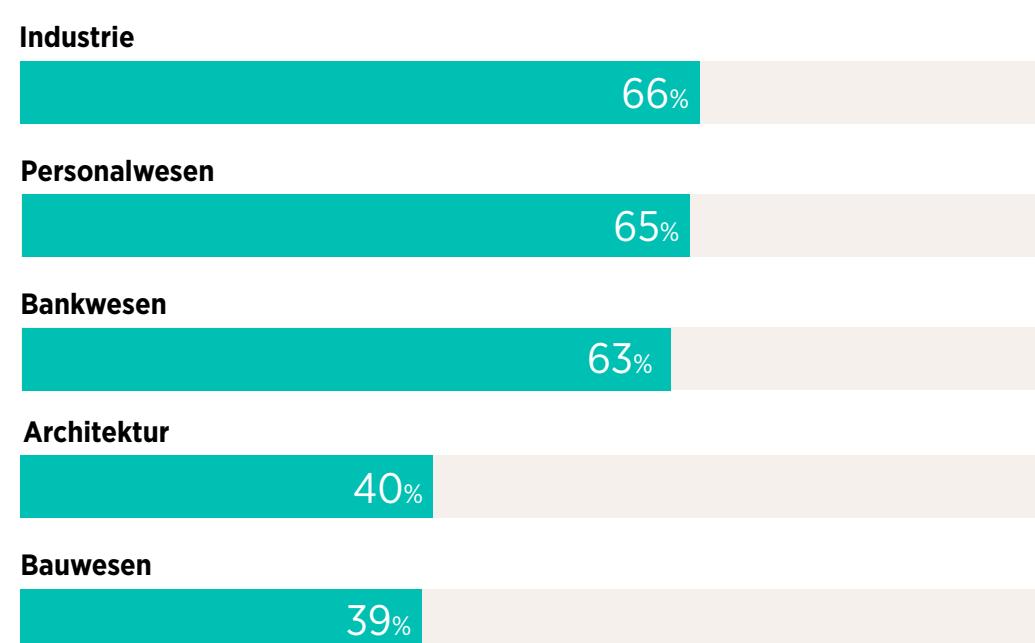
70 Prozent der Arbeitnehmenden in China bestätigten, dass ihre Arbeitgebenden Lernmittel zur Verfügung stellen, verglichen mit dem weltweiten Durchschnitt von 52 Prozent.



58%

der Arbeitnehmenden im Alter von 18 bis 24 Jahren sind mit den Lernmitteln ihres Unternehmens zufrieden, verglichen mit 42 Prozent in allen Altersgruppen

Prozentsatz der Arbeitnehmenden, deren Arbeitgebende Lernmittel anbieten



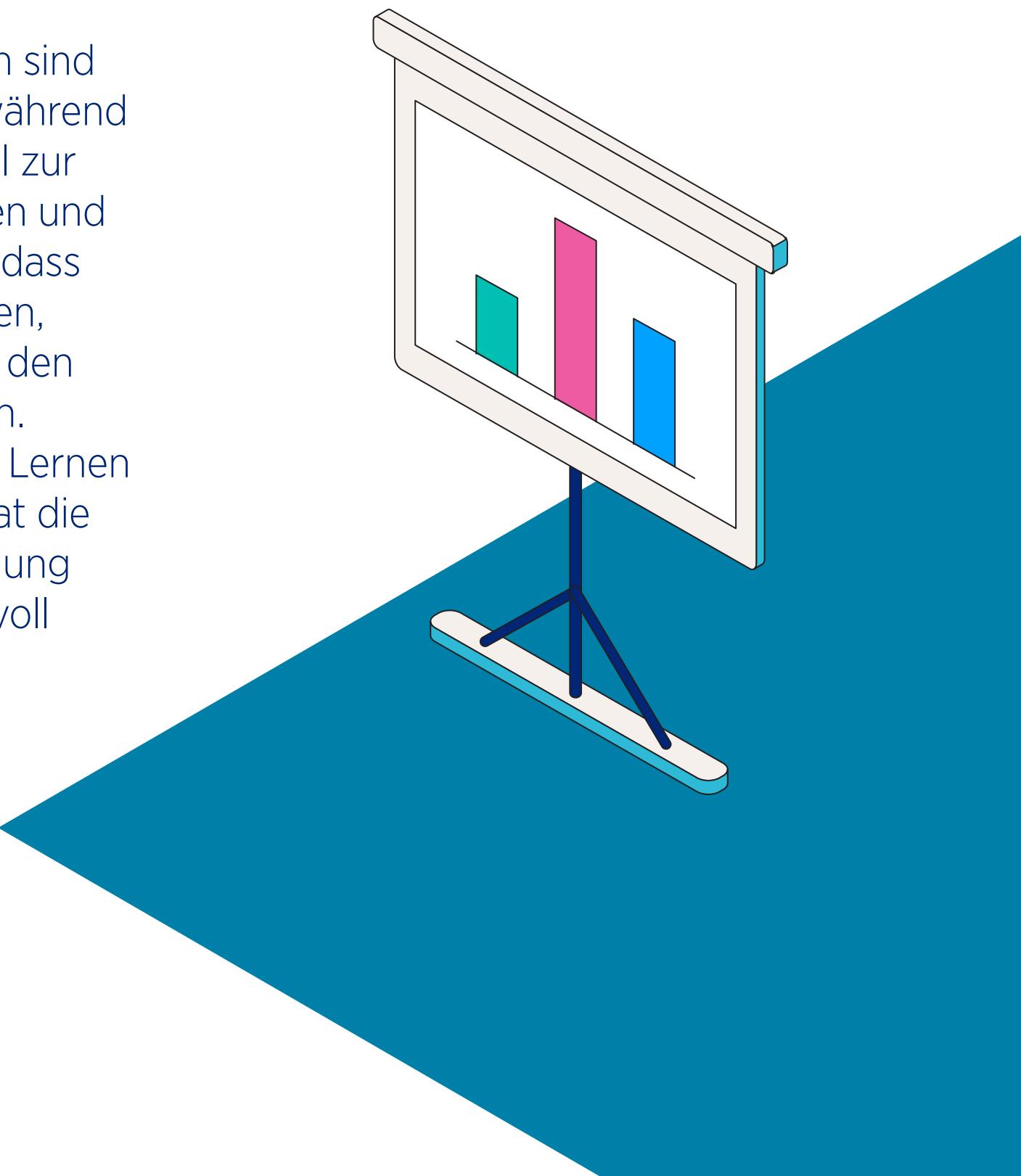
## Lernpräferenzen und Anwenden neuer Fähigkeiten

In den folgenden Ländern bevorzugten die Arbeitnehmenden im Alter von 18 bis 24 Jahren das Lernen durch Hören:

- | Rang | Land        |
|------|-------------|
| 1    | Belgien     |
| 2    | Brasilien   |
| 3    | China       |
| 4    | Deutschland |
| 5    | Japan       |
| 6    | Kanada      |
| 7    | Mexiko      |
| 8    | Polen       |
| 9    | Spanien     |

„76 Prozent der Angestellten sind der Meinung, dass Lernen während der Arbeitszeit der Schlüssel zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten ist. Wir wissen, dass Menschen aller Altersgruppen, von der Generation Z bis zu den Babyboomer, lernen wollen. Menschen fühlen sich durch Lernen gestärkt. Aber nicht jeder hat die richtige Aus- und Weiterbildung erhalten, um sein Potenzial voll auszuschöpfen.“

Go1



# NÄCHSTE SCHRITTE

Dieser Bericht hat gezeigt, dass es zwischen den Arbeitgebenden und den Angestellten Unterschiede gibt, wenn es um Lernen und Weiterqualifizierung geht. Unsere Umfrage hat gezeigt, dass es unterschiedliche Meinungen darüber gibt, wie schnell Arbeitnehmende neue Fähigkeiten an ihrem Arbeitsplatz einsetzen, dass es eine Diskrepanz bei den verfügbaren Lernmitteln gibt und dass sogar die Definition des Lernens selbst nicht einheitlich ist.

Nachdem diese Diskrepanz nun deutlich geworden ist, werden in diesem Abschnitt Empfehlungen für die nächsten Schritte beider Seiten gegeben, um diese Kluft zu überwinden. Bevor Sie dies tun, sollten sich Arbeitgebende und Angestellte mit den drei in diesem Bericht genannten Aspekten auseinandersetzen: Einstellung, Eignung und Verfügbarkeit. Sind Sie persönlich mit Ihrer Bewertung im Hinblick auf Eignung, Einstellung und Verfügbarkeit zufrieden? Unternimmt Ihr Unternehmen in jeder Kategorie genug, um das Lernen der Angestellten zu fördern?

Wenn Sie der Meinung sind, dass es noch Raum für Verbesserungen gibt, haben wir einige Empfehlungen und nächste Schritte für Sie.

## Arbeitgebende

1. Ihre Angestellten oder potenziellen Nachwuchskräfte wollen neue Fertigkeiten erlernen, was durch die Tatsache unterstrichen wird, dass fast 83 Prozent der Befragten auf die Frage: „Ich bin offen dafür, neue Fertigkeiten zu erlernen“ mit „sehr“ antworteten. Haben Sie das Lernen in Ihr Mitarbeiter-Wertversprechen (Employee Value Proposition, EVP) integriert? Andernfalls könnte es Ihnen schwer fallen, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Wir bei Hays bieten eine ganze Reihe von Unternehmenslösungen und können Ihr Unternehmen bei der Entwicklung von EVP-Strategien unterstützen, die das Lernen fördern. Das nächstgelegene Büro finden Sie unter [www.hays.de](http://www.hays.de).
2. Obwohl Lernen und Weiterqualifizierung Teil Ihrer Strategiepläne sind, wissen Sie nicht, wie Sie dies Ihren Arbeitnehmenden vermitteln können? Wir haben mit Go1 zusammengearbeitet, um für Unternehmen das Lernmanagementsystem Thrive zur Verfügung zu stellen, das dabei hilft, Schulungen zuzuweisen und den Lernfortschritt Ihres Teams zu verfolgen. Mehr zu Thrive finden Sie unter [de.hayslearning.eu](http://de.hayslearning.eu).
3. Haben Sie Entwicklungsstrategien für Ihre Angestellten und kommunizieren Sie diese effektiv? Unser Bericht ergab, dass ein Viertel der Arbeitnehmenden mit den Lernmitteln, die ihnen von ihren Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt werden, nicht zufrieden ist. Die Kommunikation mit Ihren Angestellten, um sicherzustellen, dass Sie die richtige Unterstützung bieten, könnte dazu beitragen, die Abwanderung von Arbeitskräften zu verhindern.

## Arbeitnehmende

1. Kommunikation funktioniert in beide Richtungen. Wenn Sie zu den Befragten gehören, die mit der Lernunterstützung durch Ihren/Ihre Arbeitgebenden unzufrieden sind, wie teilen Sie dies Ihrem/Ihrer Arbeitgebenden mit? Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob es an Ihrem Arbeitsplatz eine solche Unterstützung gibt, fragen Sie Ihre zuständige Führungskraft, ob ein Lernbudget existiert und ob es irgendwelche Hilfsmittel gibt. Wenn Sie mit dem derzeitigen System nicht zufrieden sind, machen Sie Vorschläge, die Ihre Erfahrungen verbessern würden.
2. Wenn Sie wissen, welche Fähigkeiten Sie in Zukunft benötigen, um gefragt zu bleiben und Ihren Arbeitsplatz zukunftssicher zu machen, können Sie sich von anderen Bewerberinnen und Bewerbern abheben. Wir bei Hays verfügen über das Wissen und den Weitblick, um zu wissen, was Sie für morgen brauchen. Kontaktieren Sie das nächstgelegene Hays-Büro – Sie finden es unter [www.hays.de](http://www.hays.de).
3. Außerdem bieten wir über unsere Plattform My Learning in Zusammenarbeit mit Go1 Tausende von kostenlosen Lernkursen an, um Sie weiterzuqualifizieren. Unsere Umfrage ergab, dass fast 40 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber sich wöchentlich Zeit nehmen, um außerhalb der Bürozeiten neue Fähigkeiten zu erwerben. Wenden Sie sich an Ihr örtliches Hays-Büro, um mehr über die Lernmittel zu erfahren, die wir zur Verfügung stellen.

# ÜBER UNS

## Hays

Bei Hays investieren wir in lebenslange Partnerschaften, die Menschen und Unternehmen zum Erfolg verhelfen. Mit über 50 Jahren Erfolg und mehr als 10.000 Mitarbeitern in 32 Ländern haben wir uns so entwickelt, dass wir unsere Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen. Wir sind weit mehr als ein spezialisiertes Personalvermittlungsunternehmen. Was uns wirklich auszeichnet ist unser Wissen durch unsere Größe, unser tiefes Verständnis und unsere Fähigkeit, sinnvolle Innovationen für unsere Kunden zu entwickeln. Ganz gleich, ob Sie auf der Suche nach Ihrer nächsten Karrierestufe sind oder eine Lücke zu füllen haben, wir helfen Ihnen dabei, Ihr Ziel zu erreichen. Sie können sich darauf verlassen, dass wir heute Leistung liefern und Ihnen bei der Planung für morgen helfen.

Erfahren Sie mehr unter [www.hays.de](http://www.hays.de)

## Go1

Go1 vereinfacht Unternehmen das Lernen mit der weltweit umfassendsten Online-Bibliothek von Lernmitteln. Go1 vereint die weltweit führenden Anbieter von Online-Learning an einem Ort und bietet alle für ein Unternehmen erforderlichen Lerninhalte in einer einzigen Lösung. Mit über 3,5 Millionen Lernenden – Tendenz steigend – ist Go1 weltweit führend im Bereich Online Lernen.

Go1.com hat insgesamt über 280 Millionen US-Dollar von Investoren wie AirTree Ventures, Blue Cloud Ventures, Larsen Ventures, Madrona Venture Group, M12, Our Innovation Fund, Oxford University, Salesforce Ventures, SEEK, SoftBank Vision Fund 2, TEN13 und Y Combinator erhalten.

Mehr erfahren Sie unter [www.go1.com](http://www.go1.com)

Willy-Brandt-Platz 1-3  
68161 Mannheim  
T: +49 621 1788 0  
F: +49 621 1788 1299  
[info@hays.de](mailto:info@hays.de)  
[www.hays.de](http://www.hays.de)

[hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/learning-mindset-report-2022](http://hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/learning-mindset-report-2022)

© Copyright Hays plc 2022. Das Wort HAYS, die H-Einheiten, HAYS WORKING FOR YOUR TOMORROW und Powering the world of work sowie die zugehörigen Logos und Grafiken sind Marken der Hays plc. Die H-Einheiten sind Originaldesigns, die in vielen Ländern durch Eintragung geschützt sind. Alle Rechte vorbehalten. UKI-1117579857

