

Als Vorbild voran: Personaler setzen vor allem auf die Weiterbildung von Führungskräften

Ergebnisse einer Befragung von 564 HR-Mitarbeitern aus Europa und den USA

Mannheim/Stockholm, 20.03.2018 – Welche Rolle nimmt Weiterbildung in Unternehmen ein? Investieren Firmen angesichts der Digitalisierung zunehmend in die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter? Die Weiterbildungssuchmaschine kursfinder.de hat sich auf die Suche nach Antworten begeben. 564 HR-Mitarbeiter aus Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Finnland, Dänemark, Schweden, Großbritannien und den USA haben sich an der internationalen Umfrage beteiligt.

Das Ergebnis der Erhebung zeigt, dass Unternehmen weltweit großen Wert auf gut ausgebildete Führungskräfte legen. „Führung und Führungskräfteentwicklung“ gehört zu den Kursen, nach denen HR-Mitarbeiter für Unternehmensangestellte im internationalen Durchschnitt am meisten suchen. In Deutschland führen diese Seminare mit 86 % die Kurssuche an. In den skandinavischen Ländern, Großbritannien und den USA liegt der Fokus ebenfalls auf diesen Trainings. Lediglich in Frankreich suchen Mitarbeiter der Personalabteilung etwas mehr nach Weiterbildungen im Bereich EDV und Projektmanagement als nach Seminaren für die Führungsebene.

Spiele in der Bundesrepublik Kommunikationstrainings sowie HR-Fortbildungen eine große Rolle, so fällt auf, dass in anderen Ländern ganz andere Schwerpunkte gesetzt werden: Im Nachbarland Frankreich setzen Personaler verstärkt auf Kurse im Bereich „Gesundheit und Sicherheit“ (40 %), die in Finnland (55 %) und Schweden (30 %) ebenfalls eine große Rolle einnehmen.

Blended Learning ist in Festland-Europa kaum gefragt

Gibt es verschiedene Ansätze, um Führungskräfte und Mitarbeiter der mittleren Ebene zu schulen? Trotz der Menge an verschiedenen Trainingsmethoden vertrauen die HR-Verantwortlichen über die Ländergrenzen hinweg auf dieselben Methoden für ihre Angestellten – unabhängig davon, welche Position diese im Unternehmen einnehmen. Als „bewährteste Methode“ geben die Befragten in Deutschland „Workshops, Seminare, Präsenzkurse“ an (für Führungskräfte: 43 %, für Mitarbeiter der mittleren Ebene: 57 %), die in Dänemark und Großbritannien ebenfalls den größten Zuspruch finden. Firmenspezifische Inhouse-Schulungen sind das Geheimrezept in Frankreich, Finnland und Schweden. Auffallend ist, dass Training-on-the-job in den USA (über 25 %) weit mehr praktiziert wird als in Europa. In den Staaten gewinnt zudem, wie auch in Großbritannien, der Bereich Blended Learning an Bedeutung. In den Unternehmen in Festland-Europa wird dieser Methode bisher nur wenig Beachtung geschenkt.

Budget für Weiterbildungen bleibt stabil

Machen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung Unternehmen 2018 mehr Geld für Weiterbildungen locker als bisher? Kaum. In den Personalabteilungen der weltweit befragten Unternehmen ist man sich mehrheitlich einig: Das Weiterbildungsbudget wird in diesem Jahr genauso bleiben wie bisher. 71 % der Umfrageteilnehmer in Deutschland gehen von dieser Stagnation aus. Nur 14,5 % rechnen mit einem Anstieg.

Was die Anzahl der Tage für Weiterbildungen anbelangt, nehmen die USA und Großbritannien zusammen mit Deutschland eine Vorbildfunktion ein. Nahezu ein Drittel der Unternehmen in Deutschland räumen ihren Mitarbeitern pro Jahr fünf Tage zur Weiterbildung ein. In Großbritannien und den USA sind es immerhin ein Fünftel. Dort ist für mehr als jeden zehnten Angestellten für Weiterbildung sogar ein Zeitraum zwischen einer und zwei Wochen vorgesehen. In Skandinavien und Frankreich sind die Arbeitgeber nicht so großzügig: Mehrheitlich drei Tage bekommen Angestellte in Finnland zur Weiterbildung (30 %), rund ein Viertel der Franzosen (26 %) müssen sich mit zwei Tagen zufriedengeben. Die Schweden bekommen laut Umfrage sogar meistens nur ein bis zwei Tage zugesprochen.

Direkter Vorgesetzter entscheidet meist

Wer entscheidet in Unternehmen überhaupt über die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter? Der Arbeitnehmer selbst? Oder die Personalabteilung? Beides ist möglich. Die Erhebung zeigt jedoch, dass bei mehr als der Hälfte aller deutschen Angestellten (57%) der direkte Vorgesetzte des Arbeitnehmers entscheidet, wann eine Weiterbildung notwendig ist. Das ist auch der Tenor der Personaler in den anderen Ländern, wobei alle – mit Ausnahme von Finnland – der Unternehmensspitze ebenfalls viel Mitsprache einräumen.

Lässt sich der Erfolg einer Weiterbildung messen? Wie können Unternehmen feststellen, ob sich die Investition in ein Seminar gelohnt hat? Die meisten vertrauen auf das Feedback des Mitarbeiters – so das Ergebnis der internationalen Befragung. Ein Drittel der HR-Kräfte in Deutschland macht den Erfolg daran fest, ein weiteres Drittel vertraut eher dem Feedback des direkten Vorgesetzten. Das andere Drittel zieht Bewertungswerkzeuge heran. Im Vergleich zu den anderen Nationen ist das Vertrauen der Schweden in ihre Mitarbeiter nicht ganz so hoch. Nur jeder Zehnte macht anhand von deren Feedback den Erfolg eines Seminars aus. 45 % setzen eher auf die Rückmeldung des Vorgesetzten.

Zur Erhebung:

Die Daten basieren auf den Antworten von 564 HR-Mitarbeitern in Deutschland, Frankreich, Finnland, Dänemark, Schweden, Großbritannien und den USA. Die Untersuchung wurde Ende 2017/Anfang 2018 via Online-Befragung durch das Online-Portal kursfinder.de durchgeführt.

Pressekontakt

Vanessa Schäfer
kursfinder GmbH
Tel.: +49 621 437744-06
[vanessa.schafer\(at\)kursfinder.de](mailto:vanessa.schafer(at)kursfinder.de)

Über kursfinder.de

Seit 2011 unterstützt kursfinder.de Fach- und Führungskräfte darin, die passende berufliche Weiterbildung zu finden. kursfinder.de gehört zur schwedischen Educations Media Group, dem europäischen Marktführer für Bildungsportale.