

**Neue
forsa-Studie
2007**



**Nebenberufliche Weiterbildung:
Bedeutung und Akzeptanz bei
Personalverantwortlichen
in mittleren und größeren
Unternehmen**



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

Januar 2007

Wer sich weiterbildet, investiert in seine berufliche Zukunft. Um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, und um seinen beruflichen Weg aktiv zu gestalten, sind Eigeninitiative und Engagement gefordert, wird nebenberufliche Fortbildung immer wichtiger.

Staatlich zugelassene Fernlehrgänge bieten dabei eine gute Möglichkeit, sich kontinuierlich aktuelles Fachwissen anzueignen, die persönlichen Soft Skills weiterzuentwickeln und mit anerkannten Abschlüssen den eigenen Wert als Arbeitskraft zu dokumentieren. Durch flexible Lernzeiten lassen sich Berufsalltag und familiäre Verpflichtungen sowie die Fortbildung nach Bedarf miteinander vereinbaren.

Doch worauf kommt es den Personalchefs wirklich an? Welche Bildungsabschlüsse sind gefragt? Und wie akzeptiert ist die Lernmethode Fernunterricht in der deutschen Wirtschaft? Diese Fragen stellen uns viele Interessenten vor der Entscheidung für einen Fernlehrgang.

Wir haben für Sie nachgefragt: In Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut forsa hat das ILS Institut für Lernsysteme Anfang 2007 zum zweiten Mal eine repräsentative Umfrage unter Personalverantwortlichen in mittleren und größeren deutschen Unternehmen ab 150 Mitarbeitern durchgeführt. Ziel der Studie war die Ermittlung der Bedeutung und Akzeptanz des Fernlernens zur nebenberuflichen Weiterbildung aus der Sicht von Personalentscheidern.

Im Rahmen der Befragung sollten unter anderem die Kriterien der Personalchefs bei der Beurteilung von Weiterbildungen, die Wertschätzung und Akzeptanz des Fernlernens, die Bedeutung von Weiterbildungen per Fernlehrgang für die Beurteilung von Bewerbern, die Akzeptanz des auf dem zweiten Bildungsweg erworbenen Abiturs sowie die Bekanntheit verschiedener Fernlehrinstitute ermittelt werden.

Der Trend ist eindeutig: Im Vergleich zu der repräsentativen forsa-Studie mit der gleichen Zielgruppe vor genau einem Jahr zeigt sich, dass die Bedeutung von nebenberuflicher Weiterbildung für das eigene berufliche Fortkommen steigt. Und: Die Vorzüge des Fernlernens sind immer mehr deutschen Personalverantwortlichen bekannt.

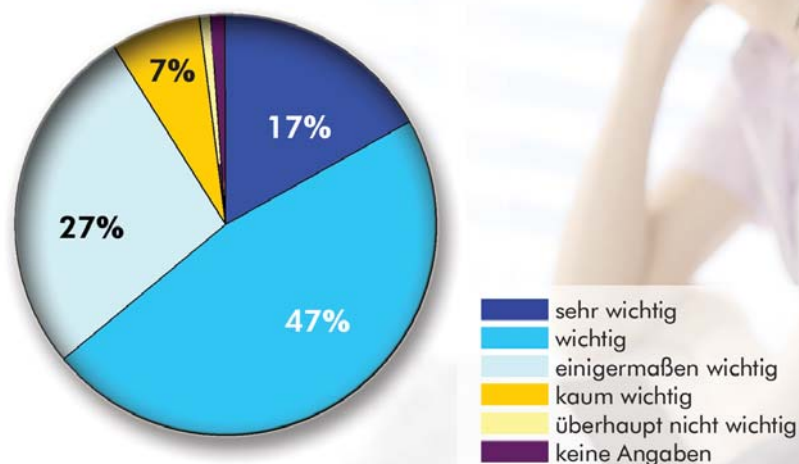
Die Ergebnisse der aktuellen forsa-Studie bestätigen übrigens unsere langjährigen Erfahrungen: Als Deutschlands größte Fernschule mit jährlich rund 60.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekommen wir fast täglich positive Rückmeldungen von unseren Absolventinnen und Absolventen. Sie berichten von beruflichen Erfolgen, einem gelungenen Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder einem Sprung auf der Karriereleiter – dank eines beim ILS erfolgreich beendeten Fernlehrgangs. Auch die wachsende Nachfrage von Unternehmen nach Kooperationen mit dem ILS zur internen Mitarbeiterqualifikation spricht für dieses positive Image von Fernunterricht bei Personalverantwortlichen.

Arbeitgeber achten verstärkt auf nebenberufliche Weiterbildung

Wer sich heutzutage um einen Arbeitsplatz bewirbt, tut gut daran, aktuelle Fortbildungen nachweisen zu können: 64 Prozent aller Personalverantwortlichen in mittleren und großen deutschen Unternehmen achten bei der Beurteilung von Bewerbern im besonderen Maße auf den Nachweis nebenberuflicher Weiterbildung. In großen Unternehmen ab 300 Mitarbeitern sind es sogar 71 Prozent, die darauf gesteigerten Wert legen. Gerade einmal acht Prozent aller Arbeitgeber legen bei der Personalauswahl keinen besonderen Wert auf den Nachweis erfolgreicher Fortbildungen parallel zum Beruf.

Ein Vergleich zur Vorjahres-Studie zeigt einen eindeutigen Trend: Waren es Anfang 2006 schon beachtliche 54 Prozent der Personalchefs, denen der Nachweis nebenberuflicher Weiterbildung (sehr) wichtig war, sind es jetzt, zwölf Monate später, schon fast zwei Drittel aller Personalchefs.

Wenn Personalchefs über die Auswahl von Bewerbern entscheiden, wie wichtig ist ihnen dabei, dass ein Bewerber nebenberufliche Weiterbildung nachweisen kann?



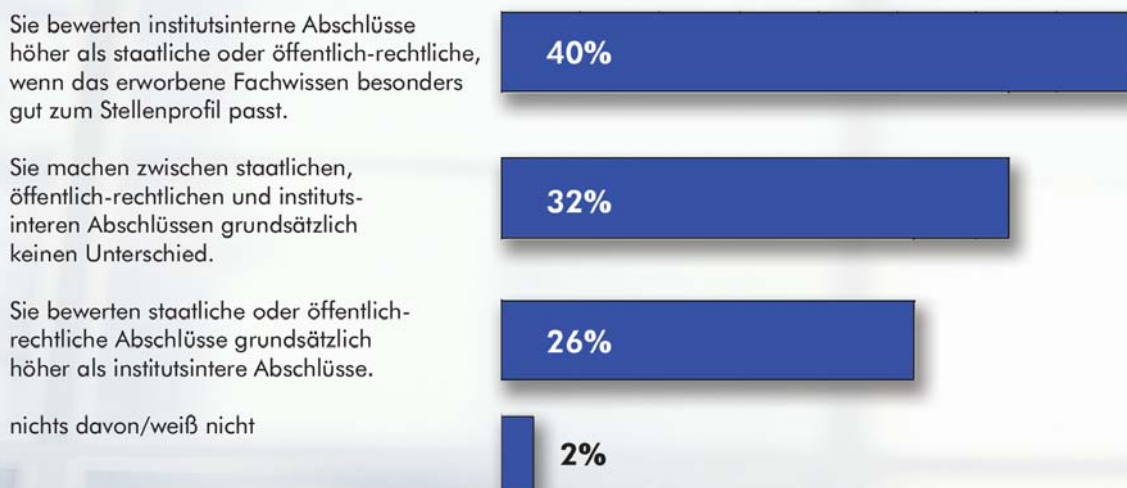
Wer sich nebenberuflich weiterbilden möchte, hat die Auswahl zwischen unterschiedlichen Abschlüssen. Neben staatlichen und öffentlich-rechtlichen werden heute auch immer mehr institutsinterne Abschlüsse angeboten. Diese werden mittlerweile als gleichwertig angesehen. Denn entscheidend ist, ob das vermittelte Fachwissen für die berufliche Planung relevant ist.

Es muss nicht immer der IHK-Abschluss sein, denn auch ein institutsinterner Abschluss ist durchaus gleichwertig. Wenn das so erworbene Fachwissen zum Stellenprofil passt, bewerten 40 Prozent aller Personalverantwortlichen einen pri-

vaten Abschluss sogar höher als einen staatlichen oder öffentlich-rechtlichen. Rund ein Drittel aller Arbeitgeber machen grundsätzlich keinen Unterschied zwischen diesen Abschlussarten.

Damit steht für insgesamt fast drei Viertel aller Arbeitgeber das Zertifikat eines privaten Bildungsanbieters einem staatlichen oder öffentlich-rechtlichen Prüfungszeugnis in nichts nach. Die entscheidende Frage ist für Personalchefs nämlich: Bringt der Bewerber das notwendige fachliche Know-how für die zu besetzende Stelle mit? Und diesen Nachweis liefert auch ein institutsinterner Abschluss.

Wie schätzen Arbeitgeber die Qualität institutsinterner Abschlüsse im Vergleich zu einem staatlichen oder öffentlich-rechtlichen Abschluss ein?



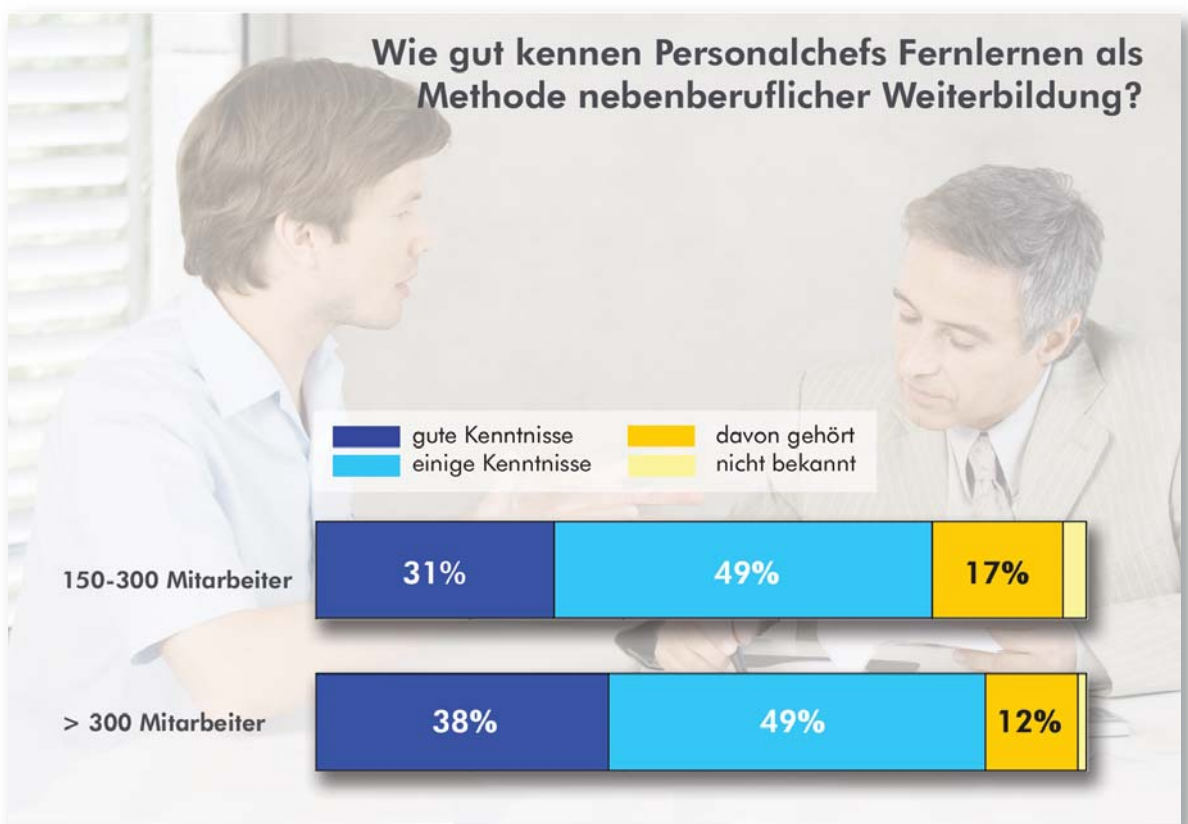
Immer mehr Personalentscheider kennen Fernunterricht

Immer mehr Personalchefs kennen Fernunterricht als Methode zur nebenberuflichen Weiterbildung. Nimmt man alle Befragten zusammen, haben fast alle (98%) davon zumindest schon einmal gehört. Bei 84 Prozent geht es sogar über das Kennen vom Hörensagen hinaus: Sie verfügen nach eigenen Aussagen über genauere Kenntnisse zum Fernlernen.

Im Vergleich zur Umfrage vor einem Jahr ist besonders deutlich die Zahl derer gestiegen, die wirklich gut über diese flexible Lernform Bescheid wissen: Sagten dies vor einem Jahr

22 Prozent der befragten Personalchefs, so sind es heute bereits 35 Prozent, die mit der Lernmethode Fernunterricht vertraut sind.

Vor allem die Personalchefs der mittleren Unternehmen von 150 bis 300 Mitarbeitern haben aufgeholt: Hier kannten sich Anfang 2006 nur 16 Prozent mit Fernunterricht gut aus, im Jahr 2007 sind es bereits 31 Prozent. Damit hat sich der Informationsstand der Personalchefs unterschiedlicher Unternehmensgrößen innerhalb der vergangenen 12 Monate deutlich angeglichen.



Personalchefs bescheinigen Fernlernern wichtige Soft Skills

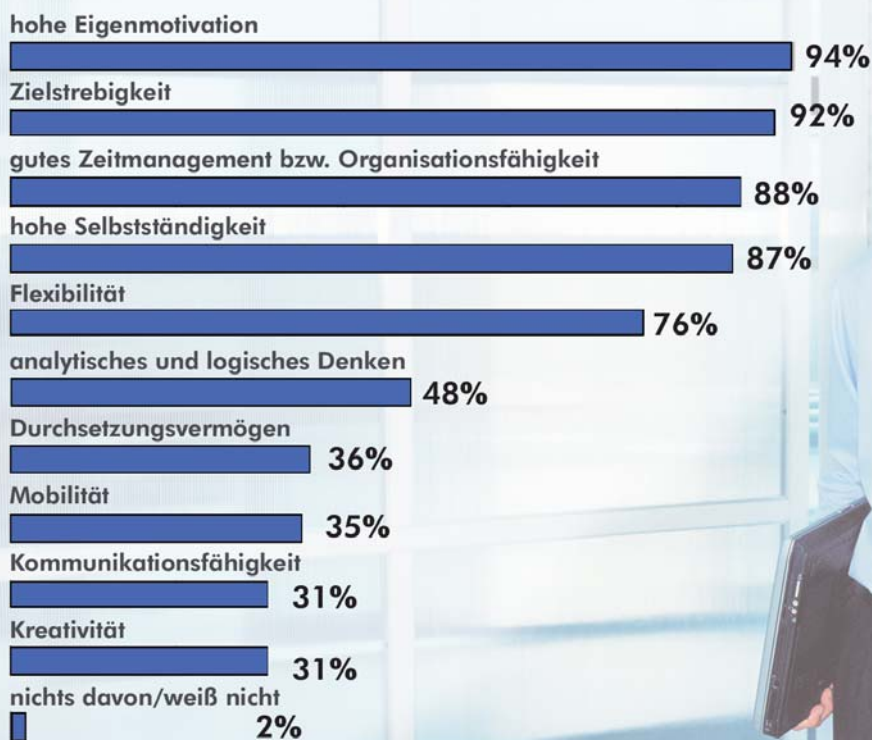
Der Nachweis von Soft Skills – den so genannten „weichen Faktoren“ – ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt genauso wichtig wie fachliche Referenzen.

Wer einen Fernlehrgang absolviert hat, setzt wichtige Signale, denn Personalchefs bescheinigen erfolgreichen Fernlernern einige der gefragtesten „weichen“ Fähigkeiten: Motiviert, zielstrebig und selbstständig arbeitende Menschen, die zudem noch über ein gutes Zeitmanagement bzw. Organisationstalent verfügen, sind in Unternehmen sehr willkommen. Genau diese Qualitäten belegen Bewerber, die den Abschluss

eines Fernlehrgangs nachweisen können: fast alle Personalentscheider beurteilen sie als besonders motiviert (94%) und zielstrebig (92%). Zudem schreiben Personalchefs ihnen ein gutes Zeitmanagement bzw. Organisationsfähigkeit (88%), hohe Selbstständigkeit (87%) sowie eine besondere Flexibilität (76%) zu.

Jeder zweite Personalchef attestiert erfolgreichen Fernlernern analytisches und logisches Denkvermögen. Ein Drittel hält Fernlerner zudem für besonders durchsetzungsstark und mobil.

Welche Eigenschaften schreiben Personalchefs Absolventen von Fernlehrgängen zu?



Das Abitur ist ein wichtiger Baustein für die Karriere

Das Abitur ist heute in mittleren und größeren deutschen Unternehmen eine wichtige Voraussetzung für das berufliche Fortkommen. Die Hochschulreife wird von knapp zwei Dritteln der Personalentscheider in diesen Unternehmen als (sehr) wichtiges Kriterium angesehen, wenn es um die Auswahl von Bewerbern auf leitende Positionen geht. Nur 17 Prozent erachten es als

nicht wichtig, dass ein Bewerber das Abitur hat, wenn es um die Besetzung einer leitenden Position geht.

Damit zeigt sich: Wer Karriere machen möchte, sollte das Abitur haben – oder gegebenenfalls auf dem zweiten Bildungsweg nachholen.

Wie wichtig ist Personalchefs das Abitur bei Mitarbeitern, die sich auf eine leitende Position bewerben?

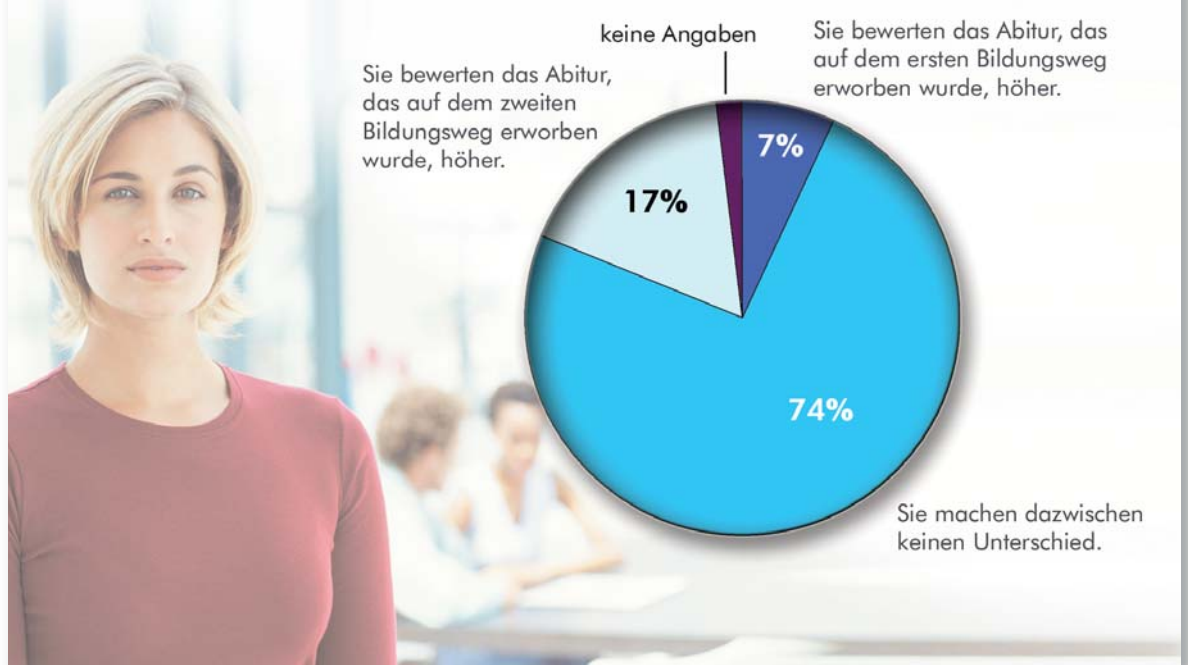


Personalchefs machen keinen Unterschied, auf welchem Weg das Abitur erworben wurde

Die Akzeptanz des Abiturs, das auf dem zweiten Bildungsweg erworben wurde, ist unter deutschen Arbeitgebern sehr groß: Ob ein Bewerber sein Abitur auf dem ersten oder zweiten Bildungsweg erworben hat, macht für knapp drei Viertel aller Personalchefs keinen Unterschied. 17 Prozent der Personalverantwortlichen bevorzugen sogar das nebenberuflich erworbene Abitur, nur 7 Prozent bewerten das Abitur höher, das auf dem ersten Bildungsweg erworben wurde.

Angesichts der vielen positiven Eigenschaften, die Fernlernern zugeschrieben werden (s. S. 6), wissen Personalchefs um die besondere Leistung von Menschen, die sich parallel zum Beruf auf das Abitur vorbereitet haben.

Wie bewerten es Personalchefs, wenn Bewerber nebenberuflich – zum Beispiel an einer Abendschule oder per Fernunterricht – das Abitur nachholen?



Ältere Bewerber können durch Weiterbildungen punkten

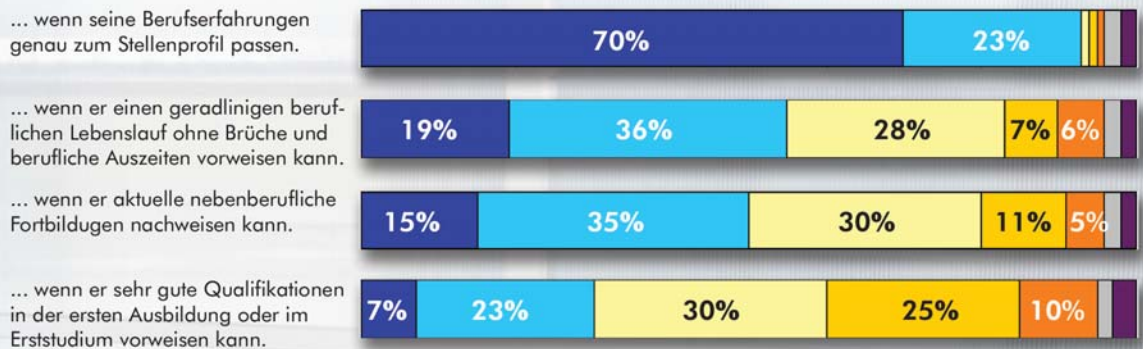
Lebenslanges Lernen ist nicht nur ein modisches Schlagwort, sondern ein wichtiges Einstellungskriterium gerade für ältere Bewerber. Für jeden zweiten Personalchef wird ein Bewerber über 45 durch den Nachweis aktueller nebenberuflicher Fortbildungen besonders interessant. Demgegenüber haben Qualifikationen, die im Erststudium oder in der ersten Ausbildung erworben wurden, eine geringere Bedeutung: Hierauf legen nur 30 Prozent der Personalentscheider verstärkt ihr Augenmerk, wenn Sie einen Bewerber jenseits der 45 beurteilen.

Das wichtigste Kriterium ist für Arbeitgeber, dass die Berufserfahrungen, die ein älterer Bewerber vorzuweisen hat, genau zum Stellenprofil passen (93 %). Und ein weiteres Argument,

dass aus Sicht der Personalchefs für einen älteren Bewerber spricht, ist sein geradliniger Lebenslauf ohne Brüche und berufliche Auszeiten: Trotz zunehmender Diskontinuitäten in den Lebensläufen vieler Menschen legen 55 Prozent der Personalverantwortlichen hierauf nach wie vor relativ großen Wert.

Während die erworbene Berufserfahrung sowie die Geradlinigkeit des Berufsweges letztlich jedoch Faktoren sind, die von einem Bewerber nicht mehr beeinflusst werden können, ist der Erwerb nebenberuflicher Weiterbildung etwas, wodurch ältere Bewerber ihre Attraktivität aktiv steigern können. Die Investition in die eigene Fortbildung lohnt sich also auch oder gerade mit zunehmendem Alter.

Ein Bewerber über 45 ist für Personalchefs vor allem dann interessant, ...



Das ILS ist Deutschlands bekanntestes Fernlehrinstitut

Mit 62 Prozent gestützter Bekanntheit ist das ILS unter deutschen Arbeitgebern das bekannteste Fernlehrinstitut im nicht akademischen Bereich (sprich: mit Abschlüssen unterhalb der Hochschulebene). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Bekanntheit leicht gestiegen (2006: 58%).

Auch bei der ungestützten Bekanntheit liegt das ILS in dieser Kategorie wieder auf Platz 1: 16 Prozent der Personalentscheider konnten das ILS spontan als Fernlehrinstitut nennen.

Daten zur Untersuchung

Auftraggeber	ILS Institut für Lernsysteme GmbH und Europäische Fernhochschule Hamburg (Euro-FH)
Marktforschungsinstitut	forsa
Erhebungszeitraum	8. bis 19. Januar 2007
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 Zufallsauswahl auf der Basis von Unternehmensverzeichnissen
Erhebungsmethode	CATI (computergestützte Telefoninterviews)