IU Studie 2022

LEBENSLANG LERNEN. DAS MOTIVIERT, DAS HEMMT.

Arbeitnehmer:innen über Lernmotivation und Weiterbildung.

iu
INTERNATIONALE HOCHSCHULE

LERNEN UND SICH NEBEN DEM BERUF WEITERBILDEN? VIELE WOLLEN ES, WENIGE TUN ES.

EIN LEBEN LANG LERNEN UND ETWAS FÜR DIE BERUFLICHE ODER PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG TUN – UND DAS NEBEN (VOLLZEIT-)JOB, FAMILIE UND FREIZEIT. GAR NICHT SO EINFACH, ZEIGT DIE AKTUELLE STUDIE DER IU INTERNATIONALEN HOCHSCHULE (IU) UND SIE WIRFT EINEN BLICK AUF DIE LERNMOTIVATION VON ARBEITNEHMER:INNEN.

Kontinuierliche Weiterbildung ist wichtig für eine erfolgreiche Karriere, darin sind sich 88,7 % der befragten Arbeitnehmer:innen einig. 86,3 % erwarten außerdem, dass persönliche Weiterbildung immer wichtiger wird.

Dementsprechend hoch ist das Motivationslevel: 77,4 % sind motiviert für eine persönliche Weiterbildung – und 88,2 % für eine von dem:der Arbeitgeber:in genehmigte Weiterbildung (siehe Infokasten unten). Auffällig dabei: Berufstätige unter 29 Jahren zeigen sich besonders motiviert. **Allerdings lassen lediglich 28,2 % aller Befragten ihrer Motivation Taten folgen, indem sie derzeit eine Weiterbildung absolvieren oder für eine angemeldet sind. 40,8 % haben zum Zeitpunkt der Befragung gar keine Weiterbildungspläne.**

Als Gründe für ihre geringe Motivation nennen die Befragten vor allem: die Sorge, ihr Privatleben zurückstecken zu müssen, zu wenig Zeit und die Frage nach dem Sinn („Eine Weiterbildung bringt mir nichts“).

Diejenigen, die eine Weiterbildung machen, zu einer angemeldet sind oder sich für eine interessieren, haben klare Ziele vor Augen: **Zwei Drittel möchten sich persönlich weiterentwickeln und mehr als jede:r Dritte strebt nach einem höheren Gehalt oder einer besseren beruflichen Position.**

Und was motiviert Arbeitnehmer:innen beim Lernen? Wenn sie das Gelernte direkt in der Praxis anwenden können (55,3 %), sie genau wissen, warum/wofür sie lernen (50,7 %), und sie Fortschritte im Lernprozess bewusst wahrnehmen können (46,0 %).

Unser Fazit: Die Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen wird von Arbeitnehmer:innen erkannt und mehr als ein Viertel leben das Modell „Beruf und Bildung“. Die anderen hindert insbesondere der hohe Zeitaufwand, den eine Weiterbildung bedeutet. Hier sind neue Angebote gefragt – auch vonseiten der Arbeitgeber:innen.

!

WICHTIGE BEGRIFFE DER STUDIE – KURZ ERKLÄRT

Weiterbildung → z. B. einzelne Kurse, Zertifikate, Umschulungen, Ausbildung oder Studium; von einem Monat mit 30 Stunden/Woche bis zu 3–5 Jahren in Voll-/Teilzeit

Persönliche Weiterbildung → frei gewähltes Weiterbildungsangebot, selbst zu zahlen, in der Freizeit

Durch den:die Arbeitgeber:in genehmigte Weiterbildung → Weiterbildungsangebot ggf. vorgegeben, Kosten werden zum Großteil von Arbeitgeber:in übernommen, Weiterbildung weitgehend in der Arbeitszeit

INHALT

04 VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.
Bildung und Beruf.

05 DAS GROSSE JA!
Motivation für Weiterbildung.

09 VIEL MOTIVATION, WENIG AKTION.
Berufstätige und Bildung.

11 WEITERBILDEN? DAS SPRICHT DAFÜR.
Gründe und Motivationsfaktoren.

13 KONKRET. UND PRAXISNAH.
Was beim Lernen motiviert.

15 ÜBER DIE IU STUDIE.
Fakten zu den Studienteilnehmer:innen.

15 IMPRESSUM

BILDUNG UND BERUF.

VIER WICHTIGE ERKENNTNISSE.

Aufgrund von Rundung können marginale Abweichungen in den Messergebnissen auftreten.

88,2 %

sind eher/überwiegend/sehr motiviert in Bezug auf eine **durch den:die Arbeitgeber:in genehmigte Weiterbildung.**

77,4 %

sind eher/überwiegend/sehr motiviert in Bezug auf eine **persönliche Weiterbildung.**

MOTIVATION FÜR WEITERBILDUNG IST HOCH.

28,2 %

absolvieren zum Zeitpunkt der Befragung eine Weiterbildung oder sind für eine angemeldet.

WENIG TEILNAHME AN WEITERBILDUNG TROTZ HOHER MOTIVATION.

66,0 %

möchten sich durch eine Weiterbildung persönlich weiterentwickeln.

MOTIVATOREN FÜR WEITERBILDUNG? PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG, GEHALT UND BESSERE POSITION.

36,9 %

machen keine persönliche Weiterbildung, da sie sonst ihr privates Leben (teilweise) zurückstecken müssten.[1]

ZU WENIG ZEIT, KEIN BEDARF UND ZU HOHE KOSTEN SPRECHEN GEGEN EINE WEITERBILDUNG.

[1] Befragte, die eher/überwiegend/sehr unmotiviert in Bezug auf eine Weiterbildung sind

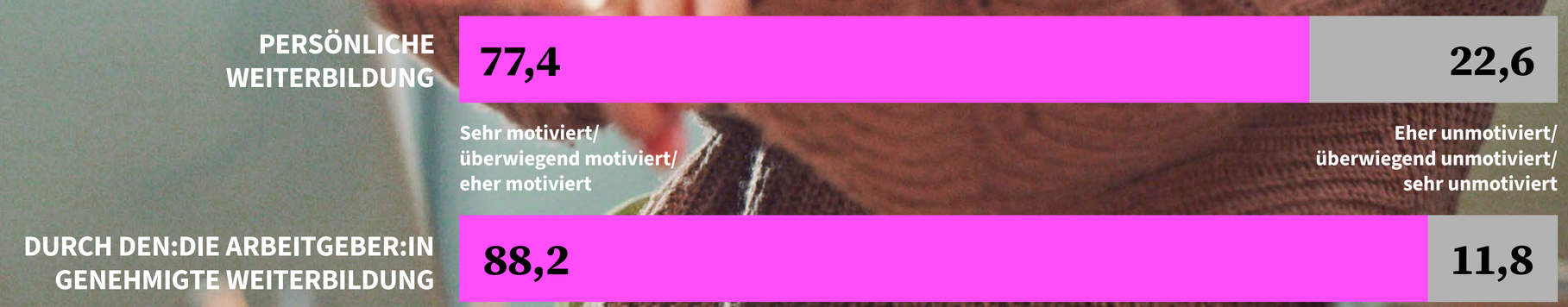
MOTIVATION FÜR WEITERBILDUNG.

DAS GROSSE JA!

Die Motivation, sich parallel zum Joballtag weiterzubilden, ist bei den befragten Arbeitnehmer:innen hoch: 77,4 % von ihnen bezeichnen sich als motiviert in Bezug auf eine persönliche Weiterbildung – und 88,2 % hinsichtlich einer Weiterbildung, die durch den:die Arbeitgeber:in genehmigt wurde.

Wie hoch schätzen Sie generell Ihr Motivationslevel in Bezug auf eine Weiterbildung ein?

In %

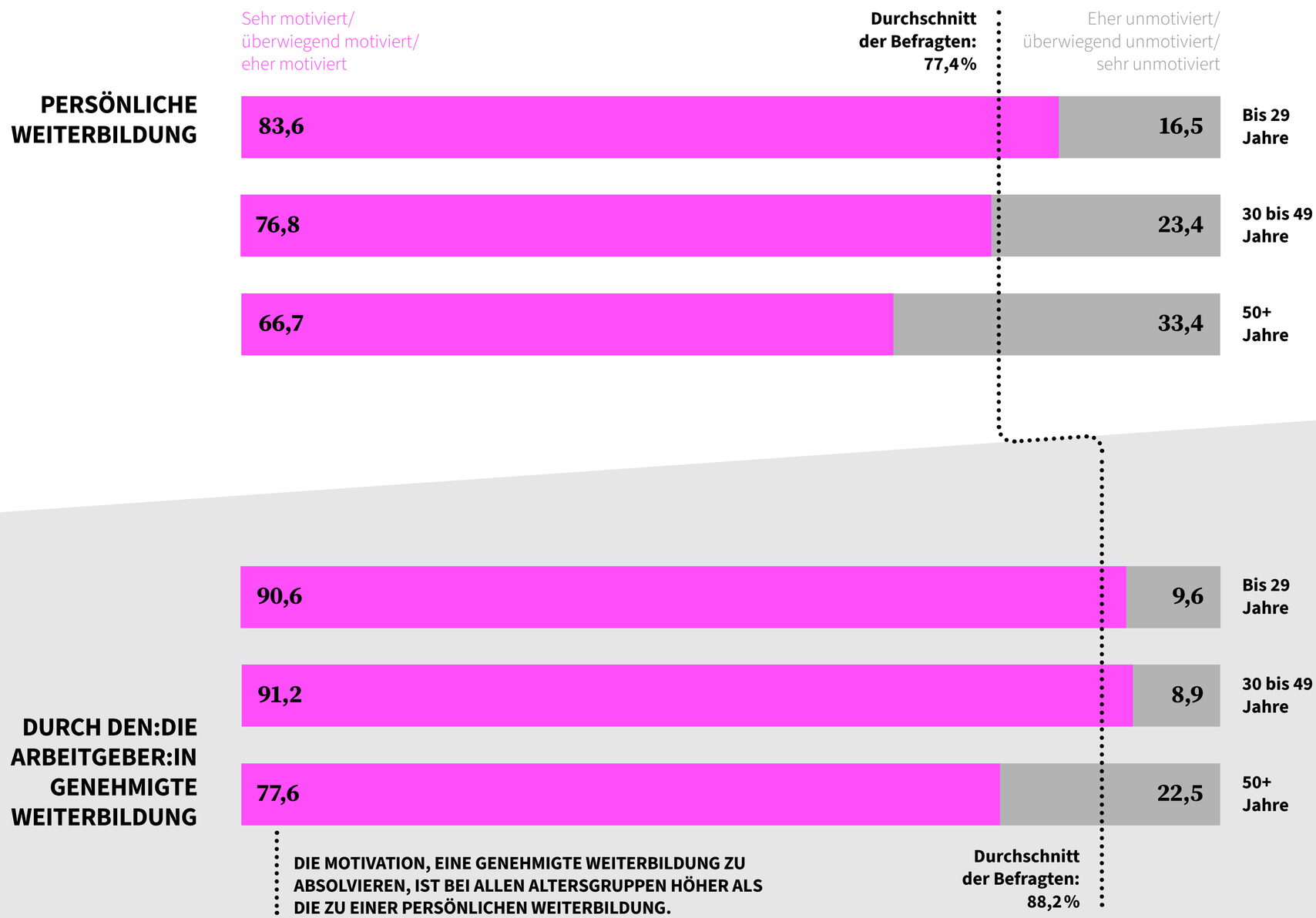


JE JÜNGER, DESTO MOTIVIERTER. AUCH FÜR PERSÖNLICHE WEITERBILDUNGEN.

Auffallend ist: Jüngere Arbeitnehmer:innen zeigen eine höhere Motivation als ältere. Vor allem die Befragten bis 29 Jahre streben nach neuem Wissen – durch eine persönliche (83,6 %) oder eine durch den:die Arbeitgeber:in genehmigte Weiterbildung (90,6 %). Auch das Motivationslevel der Personen zwischen 30 und 49 Jahren ist hoch, insbesondere für eine genehmigte Weiterbildung (91,2 %).

Von den über 50-Jährigen sind noch 66,7 % bzw. 77,6 % motiviert – jeweils über 10 Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt.

Wie hoch schätzen Sie generell Ihr Motivationslevel in Bezug auf eine Weiterbildung ein? In %

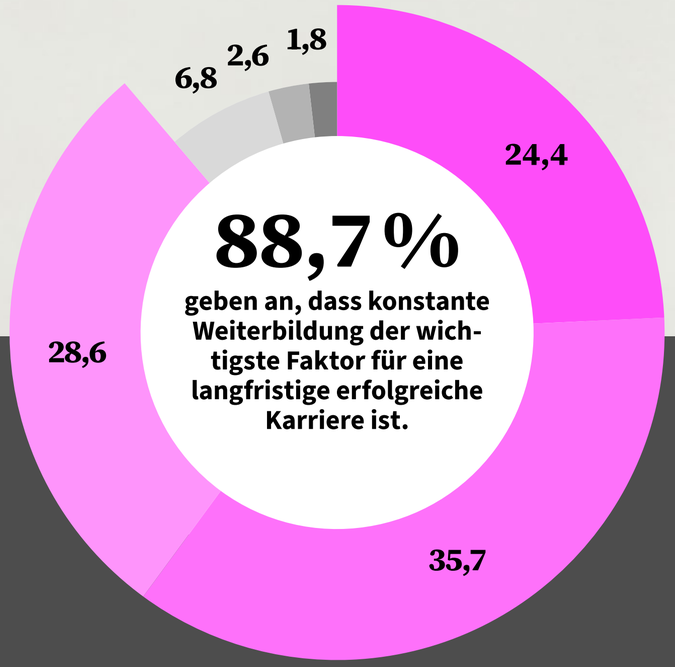


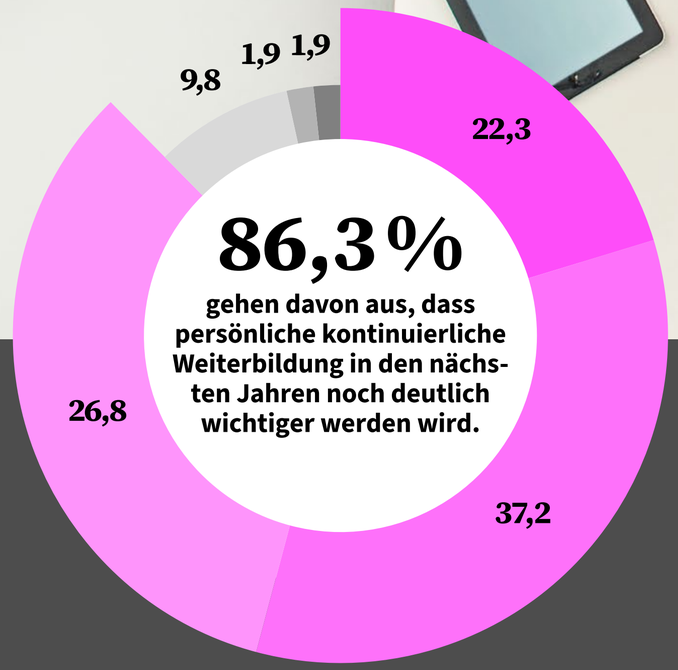
LEBENSLANGES LERNEN IST WICHTIG. UND EINE SACHE DER EIGENVERANTWORTUNG.

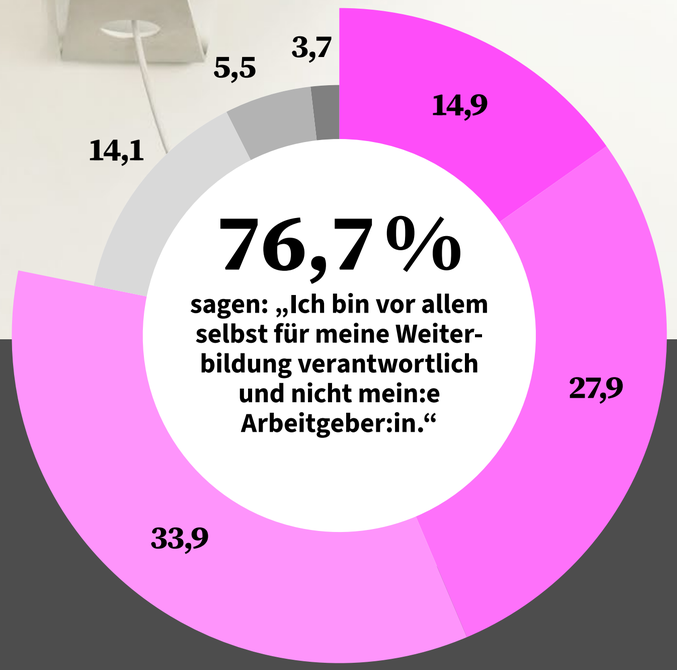
Der Großteil der Befragten erkennt die Relevanz von beruflicher und persönlicher Weiterbildung – auch in Hinblick auf die Zukunft. Und mehr als drei Viertel sehen sich selbst in der Verantwortung für ihre Bildung.

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu? In %

- Stimme voll und ganz zu
- Stimme zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu



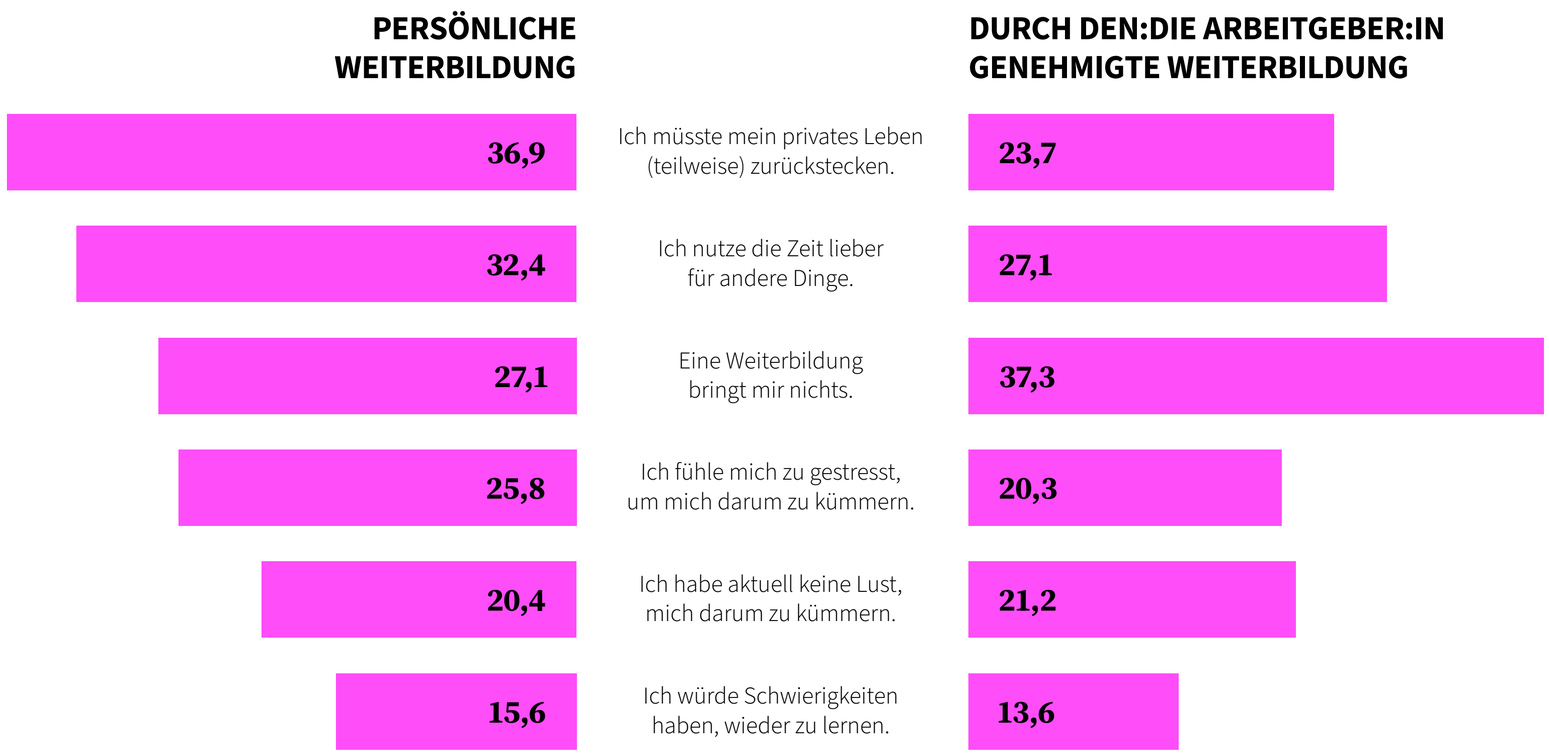




ZEITMANGEL, SINNFRAGE, STRESS. DAS HEMMT DIE MOTIVATION.

22,6 % bzw. 11,8 % aller Befragten sind eher bis sehr unmotiviert, was eine persönliche bzw. durch den:die Arbeitgeber:in genehmigte Weiterbildung betrifft. Was steckt hinter der fehlenden Motivation? – Vor allem der (zeitliche) Aufwand, den eine Weiterbildung bedeutet. Rund ein Drittel stellt außerdem die Frage nach dem Sinn. Sie geben an, dass ihnen eine Weiterbildung nichts bringt. Interessant: Auch der Gedanke ans Lernen hemmt bei jeder:jedem siebten Befragten die Motivation.

Aus welchen Gründen sind Sie in Bezug auf eine Weiterbildung (eher) unmotiviert?
In %; Befragte, die (eher) unmotiviert in Bezug auf eine Weiterbildung sind; Top-6-Nennungen



BERUFSTÄTIGE KÖNNEN VON IHRER:IHREM ARBEITGEBER:IN FÜR EINE WEITERBILDUNG MOTIVIERT UND UNTERSTÜTZT WERDEN, INDEM DER FINANZIELLE UND ZEITLICHE AUFWAND FÜR DEN:DIE ARBEITNEHMER:IN MINIMIERT UND EIN MÖGLICHST ZEITNAHER NUTZEN IN AUSSICHT GESTELLT WIRD.

So können Arbeitgeber:innen z. B. den ohnehin gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gewähren, Zusatzurlaub ermöglichen, Weiterbildung während der Arbeitszeiten fördern oder extrinsische Anreize wie eine zeitnahe Gehaltserhöhung oder Beförderung bieten."

Prof. Dr. Mario Herrmann
Professor für Psychologie
an der IU Internationalen Hochschule

BERUFSTÄTIGE UND BILDUNG.

VIEL MOTIVATION, WENIG AKTION.

Mehr als drei Viertel sind motiviert, aber nur etwas mehr als ein Viertel (28,2 %) absolviert derzeit eine Weiterbildung oder ist zu einer angemeldet. 71,5 % davon zu einer fachlichen Weiterbildung, 24,6 % zu einem Führungstraining und 16,0 % zu Soft-Skill-Themen wie Kommunikation.

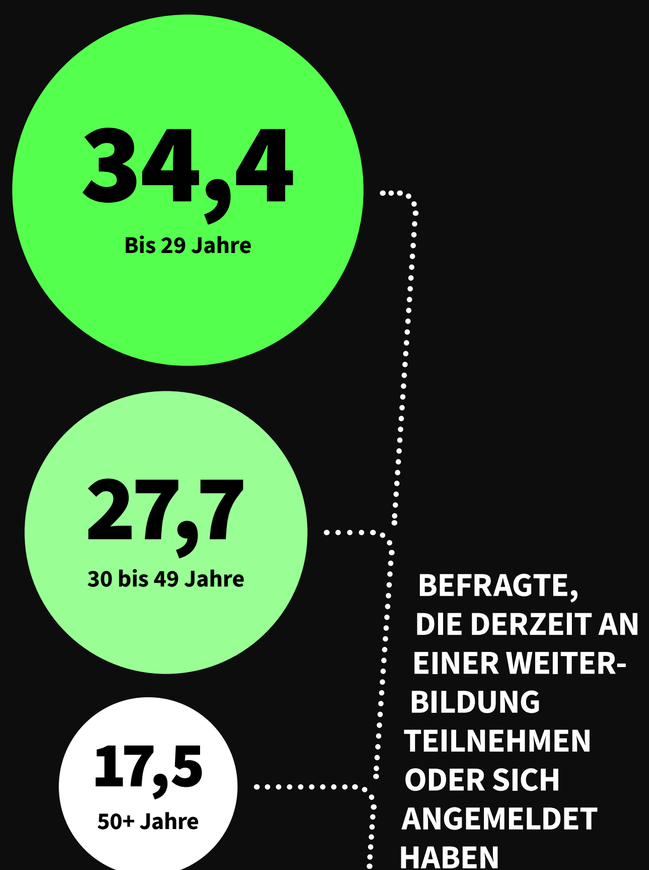
18,5 % haben zwar konkrete Pläne, aber noch keine Anmeldung. Und die anderen? 40,8 % planen keine Weiterbildung. 12,5 % haben zwar Interesse, nennen aber Hinderungsgründe wie fehlende Zeit neben Job und Familie sowie zu hohe Weiterbildungskosten.

Absolvieren Sie derzeit eine Weiterbildung oder ist diese in Planung? In %

JUNGE BERUFSTÄTIGE MACHEN MEHR WEITER-BILDUNGEN.

Nicht nur das Motivationslevel ist bei jungen Arbeitnehmer:innen höher als bei älteren – sie entscheiden sich auch häufiger dafür, eine Weiterbildung zu starten.

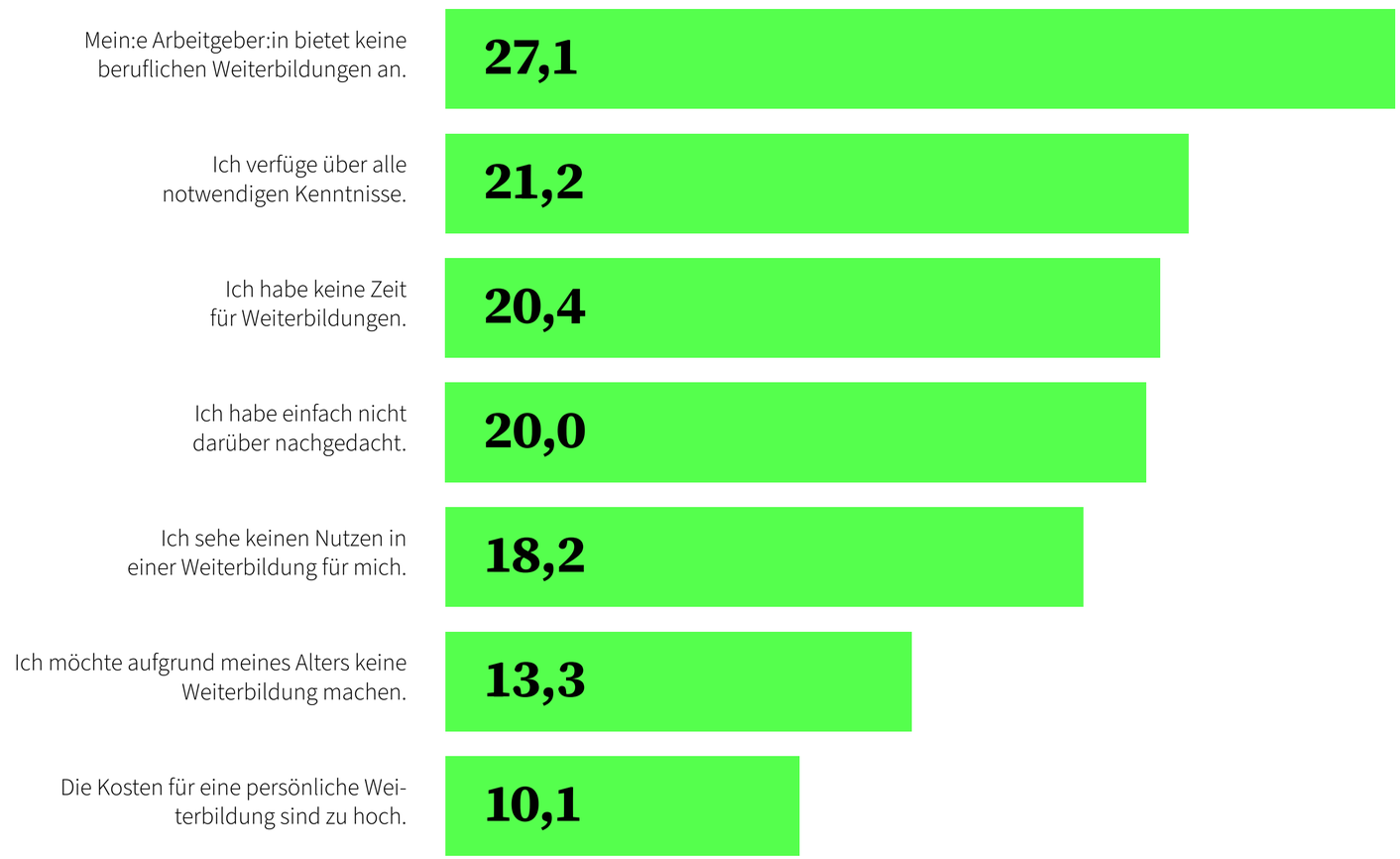
Absolvieren Sie derzeit eine Weiterbildung oder ist diese in Planung? In %



WEITERBILDUNG? NEIN, DANKE.

Für die Befragten ohne Weiterbildungspläne sind die Hauptgründe gegen eine Weiterbildung: fehlende Angebote vonseiten der Arbeitgeber:innen, kein Bedarf an neuen Kenntnissen und zu wenig Zeit.

Aus welchen Gründen planen Sie derzeit keine Weiterbildung?
In %; Befragte, die derzeit keine Weiterbildung planen; Top-7-Nennungen



GRÜNDE UND MOTIVATIONSFAKTOREN.

WEITERBILDEN? DAS SPRICHT DAFÜR.

Persönliche Entwicklung ist ein zentraler Motivator für Weiterbildung. Das sagen zwei Drittel der Befragten, die eine Weiterbildung absolvieren, angemeldet sind oder sich für eine interessieren. Weitere Motivatoren sind das Streben nach einem höheren Gehalt (43,0 %) oder einer besseren beruflichen Position (42,6 %). Fast ein Drittel sieht Weiterbildung auch als qualifizierenden Faktor für ein flexibleres Arbeitsleben.

Aus welchen Gründen möchten Sie eine Weiterbildung absolvieren bzw. absolvieren Sie derzeit eine Weiterbildung?
In %; Befragte, die derzeit an einer Weiterbildung teilnehmen, sich angemeldet haben oder interessiert sind; Top-5-Nennungen

Ich möchte mich persönlich weiterentwickeln.
66,0

Ich möchte ein höheres Gehalt verdienen.
43,0

Ich möchte eine höhere berufliche Position erreichen.
42,6

Ich möchte in Zukunft flexibler arbeiten können.
30,4

Ich möchte mich beruflich verändern.
24,3

MONEY, MONEY, MONEY.

DAS WÜRDE DIE MOTIVATION FÜR EINE WEITERBILDUNG WECKEN.

Was würde Sie motivieren, eine Weiterbildung zu absolvieren?
In %; Befragte, die derzeit keine Weiterbildung planen; Anteil, wie häufig Aspekt in Top-3-Ranking vertreten ist; die 5 häufigsten Nennungen im Überblick

FÜR 59,9 % DER BEFRAGTEN IST MEHR GEHALT EINER DER TOP-3-MOTIVATIONSGRÜNDE FÜR EINE WEITERBILDUNG.

WAS BEIM LERNEN MOTIVIERT.

KONKRET. UND PRAXISNAH.

Das Gelernte sofort in der Praxis anwenden – und konkrete Ziele vor Augen haben: Das motiviert jeweils mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer:innen beim Lernen. Fast so viele spornt es an, wenn sie spürbare Fortschritte im Lernprozess machen. Fachlicher Austausch mit anderen und flexibles Lernen sind jeweils für mehr als ein Drittel motivierende Faktoren.

Welche Dinge motivieren Sie beim Lernen/bringen Ihnen Spaß? In %; Top-5-Nennungen

55,3	50,7	46,0	37,2	34,6
Wenn ich das Gelernte sofort in der Praxis anwenden kann.	**Wenn ich genau weiß, wofür ich es mache/es auf meine persönlich gesetzten Ziele einzahlt.**	**Wenn ich meine persönliche Verbesserung im Lernprozess sehen kann.**	**Wenn ich mich mit anderen fachlich austauschen kann.**	**Wenn ich mir die Lerninhalte selbst aussuchen und im eigenen Tempo lernen kann.**

„BERUFSTÄTIGE ERLEBEN EINE WEITERBILDUNG EHER ALS FREIWILLIGE INVESTITION.

Es ist eine Art Versprechen an die eigene Zukunft. Eine freiwillige Investition wie diese geht oft mit dem Wunsch einher, dass sich diese möglichst schnell auszahlt. So wollen Berufstätige z. B. die neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten unmittelbar in der eigenen Arbeit anwenden können. Eine starke Praxisorientierung des Angebots ist also unabdingbar. Aber auch ein hohes Maß an Flexibilität der Weiterbildung ist wichtig, um die Vereinbarkeit mit Beruf, Familie und Freizeit zu gewährleisten und Handlungsspielräume in Form eines selbstbestimmten Lernens zu ermöglichen.“

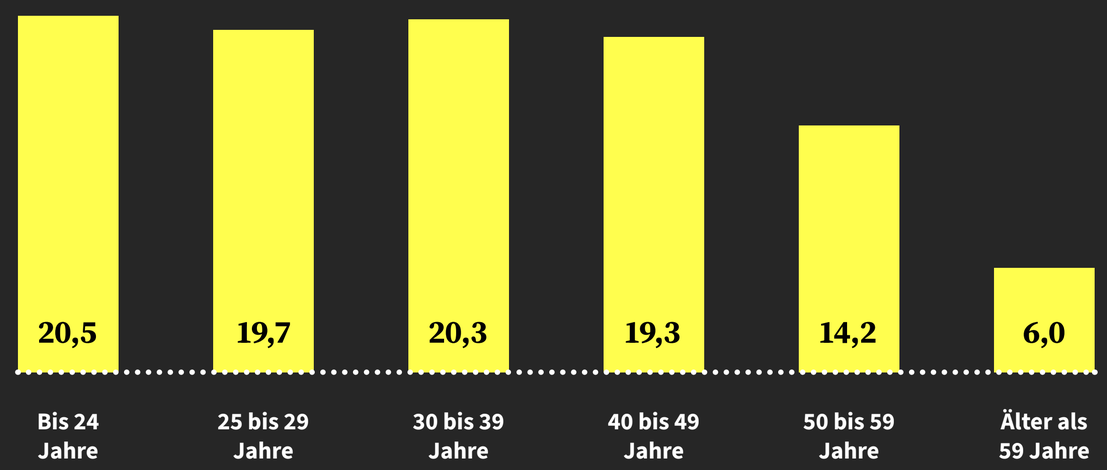
Prof. Dr. Mario Herrmann
Professor für Psychologie
an der IU Internationalen Hochschule

FAKTEN ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE IU STUDIE.

40,2 % UNTER 30 JAHREN.
39,6 % ZWISCHEN 30 UND 49.
20,2 % ÜBER 49 JAHRE.

In %



955
Befragte
Arbeitnehmer:innen aus Deutschland

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichst Du uns unter: research@iu.org

IMPRESSUM

Herausgeberin:
IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt
iu.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Zeitraum der Befragung: 14.01.2022 – 16.02.2022
Anonyme Befragung via Tivian
Panel: Norstat

Besuche uns auch auf: