

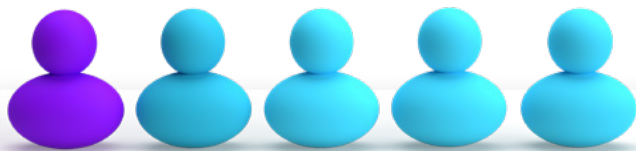
➔ Arbeitnehmer vs. Arbeitgeber

Ein Blick auf die persönliche Entwicklung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig: Persönliche Entwicklung ist ein Must-have. Aber wie so oft gibt es auch hier zwei Seiten der Medaille. Erfahre, wie Mitarbeitende in der DACH-Region ihre aktuellen Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung wahrnehmen.

#1 Unterstützung und Ermutigung.

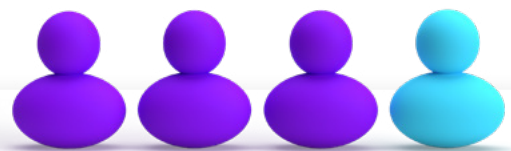
Arbeitnehmer-Perspektive



1 von 5

Arbeitnehmenden weltweit fühlt sich von seinem Arbeitgeber nicht dabei unterstützt, die richtigen Kompetenzen für die Zukunft zu erwerben.

Arbeitgeber-Perspektive



3 von 4

Personalverantwortlichen geben an, dass ihr Unternehmen die Mitarbeitenden dabei unterstützt, die richtigen Fähigkeiten für die Zukunft zu erwerben.

Arbeitnehmer-Perspektive



Nur

42%

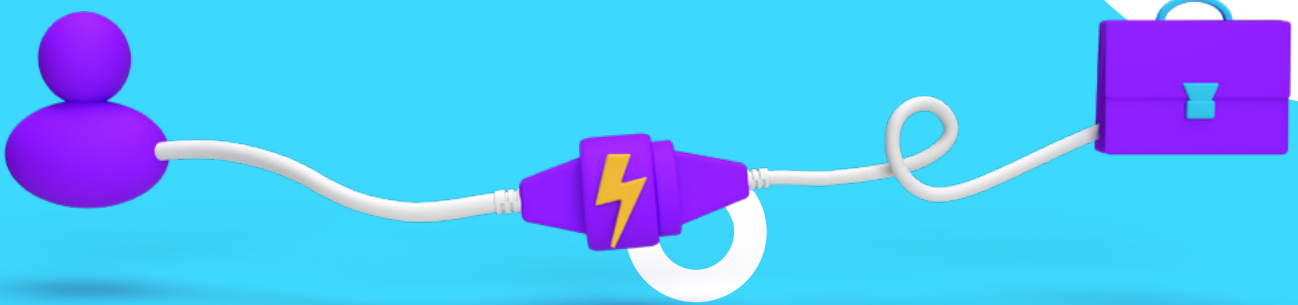
der Mitarbeitenden fühlen sich von ihrer Führungskraft dazu ermutigt, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Arbeitgeber-Perspektive



69%

der Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen ihr Team dazu motivieren, sich weiterzuentwickeln.



#2 Die richtigen Fähigkeiten für die Zukunft.

Arbeitnehmer-Perspektive



48%

der Mitarbeitenden in der DACH-Region geben an, dass sie sich weiterbilden müssen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Arbeitgeber-Perspektive



71%

der Führungskräfte sind der Meinung, dass sich ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln müssen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Die 5 wichtigsten Fähigkeiten, die Arbeitnehmende als sehr wichtig für den langfristigen Erfolg erachten:

1.

Digitale Fähigkeiten **47%**



2.

Flexibilität, Effizienz und Kreativität **46%**

3.

Teamfähigkeit **39%**

4.

Physische und mentale Gesundheit **38%**

5.

Kommunikationsfähigkeit **34%**



Die 5 wichtigsten Fähigkeiten, die Arbeitgebende als sehr wichtig für den langfristigen Erfolg erachten:

1.

Teamfähigkeit **46%**



2.

Physische und mentale Gesundheit **44%**

3.

Flexibilität, Effizienz und Kreativität **40%**

4.

Kommunikationsfähigkeit **39%**

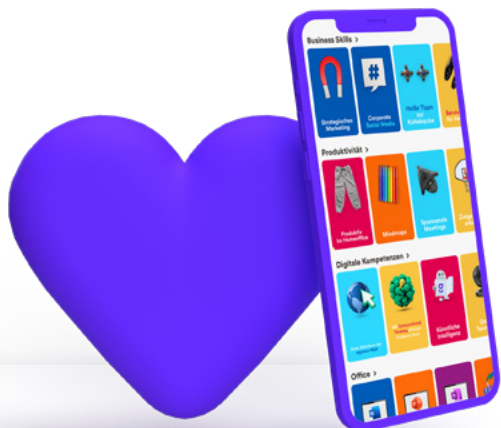
5.

Digitale Fähigkeiten **36%**



#3 Soft Skills für persönliches Wachstum.

Arbeitnehmer-Perspektive



21%

geben an, dass ihr Unternehmen keine Soft Skills Trainings anbietet.

45%

geben an, dass ihr Arbeitgeber nur unternehmensbezogene Schulungen anbietet.



Knapp

1/4

der Mitarbeitenden wünschen sich eine bessere Qualität des Lernangebots.

Arbeitgeber-Perspektive

Die 5 wichtigsten Fähigkeiten, die Unternehmen mit ihrem Weiterentwicklungsangebot fördern:

1.

Teamfähigkeit **40%**

2.

Kommunikation **34%**

3.

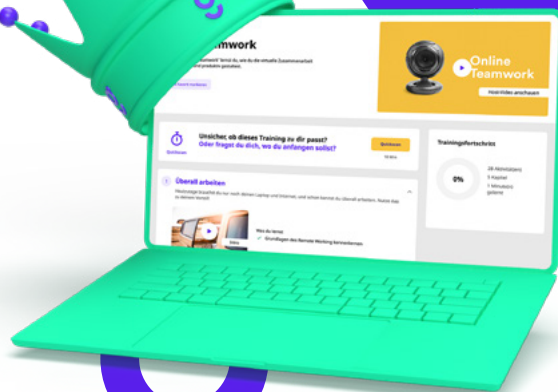
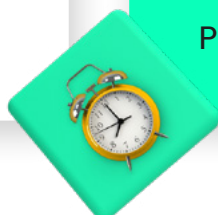
Digitale Fähigkeiten **34%**

4.

Flexibilität, Effizienz und Kreativität **31%**

5.

Physische und mentale Gesundheit **31%**



#4 Gleichberechtigung bei persönlicher Entwicklung.

Arbeitnehmer-Perspektive



29%

der Mitarbeitenden in der DACH-Region sind der Meinung, dass ihr Arbeitgeber nicht in gleichem Maße in die persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden investiert.

34% glauben, dass dies von Status oder Hierarchieebene abhängt, während **28%** sagen, dass es vom Team oder der Abteilung abhängt.

Arbeitgeber-Perspektive



64%

der Unternehmen bieten ausschließlich Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung für bestimmte Mitarbeitende.



Die Hauptgründe für eine Unterscheidung sind:

40%

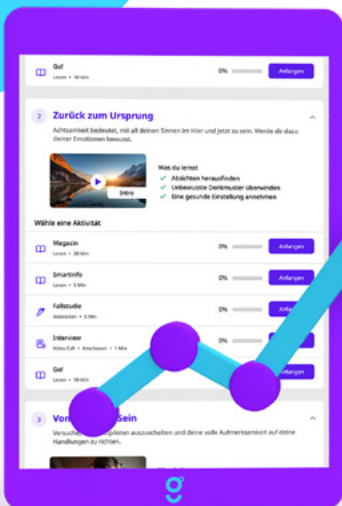
Team oder Abteilung



37%

Management und Führung

35%

Investition nur in High Potentials






Möchtest du wissen, was deine Mitarbeitenden noch über persönliche Entwicklung denken?

Lade unseren Forschungsbericht herunter und
erhalte die gesamte Mitarbeiterperspektive.

[Forschungsbericht herunterladen](#)



Gemeinsam mit dem Marktforschungsinstitut Markteffect befragte GoodHabitZ 24.235 Arbeitnehmende in der ganzen Welt, darunter 12 europäische Länder, drei lateinamerikanische Länder und Australien. Darüber hinaus nahmen 4.591 Führungskräfte und Entscheidungsträger aus 11 europäischen Ländern und Brasilien teil. Alle Teilnehmenden wurden gefragt, welche Qualifikationslücke derzeit in ihrem Arbeitsbereich besteht und welche Rolle die persönliche Entwicklung bei der Schließung dieser Lücke spielt. Die Befragten, die den Fragebogen ausfüllten, waren zwischen 25 und 65 Jahre alt und in verschiedenen Funktionen, unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen tätig. Die Ergebnisse wurden nach einer repräsentativen Verteilung von Alter, Geschlecht und Branche pro Land gewichtet. Aufgrund der Stichprobengröße lassen sich die Ergebnisse mit 95%iger Sicherheit auf die Gesamtbevölkerung übertragen.