



Today is a good day to upgrade yourself.

Trend Report 2020
Learning & Development

goodhabitz
online training

Inhalt

Warum diese Studie wichtig ist	4
Über die Marktforschungsstudie	6
Kurz und knapp	8

1. L&D wird immer wichtiger	11	2. Soft Skills: Da ist für jeden etwas dabei	22	3. Sehen Millennials das anders?	34	4. In L&D investieren? Das kommt dabei raus!	46
1.1 L&D: Eine Investition in die Zukunft, die sich lohnt	14	2.1 Soft Skills sind am Arbeitsplatz unentbehrlich	26	3.1 Millennials schätzen Weiterbildung mehr als ältere Generationen	38	4.1 Loyale und produktive Mitarbeiter durch L&D	50
1.2 Mitarbeiter wünschen sich Weiterbildungsmöglichkeiten	16	2.2 Weiterbildung im Soft-Skill-Bereich sorgt für zufriedene und motivierte Mitarbeiter	28	3.2 Millennials sind doch gar nicht so anders	40	4.2 Zufriedene Mitarbeiter durch Soft Skills	52
1.3 Blended Learning gewinnt an Beliebtheit	18	2.3 Soft-Skill-Trainings müssen angeboten werden	30	3.3 Millennials wollen Soft Skills	42	4.3 Mitarbeiter mit Soft-Skill-Weiterbildungen sind Botschafter	54
1.4 L&D als Unique Selling Point	20	2.4 Berufsbezogenes E-Learning gewinnt an Beliebtheit	32	3.4 Sind Millennials Jobhopper?	44	4.4 Zufriedene Arbeitnehmer verringern Mitarbeiterfluktuation	56
						5. Wie sieht es in den Nachbarländern aus?	58



Warum diese Studie wichtig ist

Wir bei GoodHabit sind davon überzeugt, dass E-Learning die Zukunft ist. Aber wie sehen das deutsche Arbeitnehmer? Was sind ihre Erfahrungen und Präferenzen? Was erwarten sie von ihren Arbeitgebern in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten? Und wie wichtig ist deutschen Arbeitnehmern ihre persönliche Weiterbildung? All diese Fragen sind für uns bei GoodHabit wichtig – denn nur, wenn wir die Bedürfnisse deutscher Arbeitnehmer in Bezug auf persönliche Weiterbildung verstehen, können wir perfekt darauf zugeschnittene Online Trainings anbieten. Und genau deswegen untersuchen wir jährlich in Zusammenarbeit mit der niederländischen Forschungsgesellschaft Markteffect aktuelle Lerntrends und -bedürfnisse.

Die Untersuchungsergebnisse sind aber nicht nur für uns interessant, sondern für jedes Unternehmen, das in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert. Dieses Jahr veröffentlichen wir den Trend Report in einem noch größeren Umfang als in den letzten Jahren. So stehen besonders die Lernerfahrungen und bedürfnisse der sogenannten Millennials (in dieser Studie umfasst dieser Begriff die 25-34-Jährigen) im Vordergrund. Neben Deutschland wurde die Marktforschungsstudie auch in England, Belgien, den Niederlanden, Frankreich und Spanien durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie haben wir mit den Ergebnissen und Erkenntnissen internationaler Forschungsgesellschaften wie McKinsey und Gallup verglichen. Dieser Vergleich erlaubt es uns nicht nur, die Lernbedürfnisse deutscher Arbeitnehmer zu verstehen, sondern auch, Einsichten in globale Trends und Entwicklungen zu gewinnen. Die Ergebnisse zeichnen ein interessantes Bild, das für jeden HR und L&D-Mitarbeiter relevant ist.



Über die Marktforschungsstudie

Dies ist ein Bericht zur deutschen Marktforschungsstudie 2020 der GoodHabit B.V., die durch Markteffect B.V. durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen, wie die arbeitende deutsche Bevölkerung über persönliche Weiterbildung denkt. Neben Deutschland wurde dieselbe Studie in England (835 Befragte), Belgien (844 Befragte), den Niederlanden (850 Befragte), Frankreich (854 Befragte) und Spanien (856 Befragte) durchgeführt.

Details der Marktforschungsstudie

- **Deutschland:** 854 Befragte im Alter zwischen 25 und 55 Jahren, die mindestens einen Hauptschulabschluss besitzen, erwerbstätig sind und eine repräsentative Auswahl aus ganz Deutschland darstellen.
- **Datenerhebung:** Online-Fragebogen.
- **Zuverlässigkeit:** Die Ergebnisse lassen sich mit einer Genauigkeit von 95% auf die deutsche Bevölkerung übertragen. Dieser Trend Report nennt nur signifikante Unterschiede.

Kurz und knapp

Der Trend Report enthält die wichtigsten Ergebnisse der Marktforschungsstudie. Auf dieser Doppelseite findest du eine Zusammenfassung mit besonders interessanten Aspekten der Studie. Möchtest du mit GoodHabitZ über diese Ergebnisse sprechen? Möchtest du mehr Informationen über die Studie oder über unsere Online Trainings allgemein? Oder hast du Interesse an einem kostenfreien Testzugang? Sehr gern! Melde dich hierzu einfach bei Jörg Nörthemann über germany@goodhabitZ.com.

Ergebnisse der Marktforschungsstudie

Deutsche Arbeitnehmer verstehen Weiterbildung immer mehr als Gewohnheit und haben gleichzeitig hohe Erwartungen an ihre Arbeitgeber in Bezug auf die Förderung persönlicher Entwicklung.

Blended Learning wird immer beliebter. Präsenzs Schulungen sinken dagegen in ihrer Beliebtheit.

Die deutschen Befragten geben zu 66% an, dass sie die Entwicklung ihrer Soft Skills (fachübergreifende, persönliche und soziale Kompetenzen) für (sehr) wichtig halten.

Angestellte, die in den letzten zwölf Monaten Soft-Skill-Trainings absolviert haben, sind deutlich zufriedener mit ihrem Arbeitgeber und motivierter an der Arbeit.

25% der Befragten in Deutschland geben an, in den letzten zwölf Monaten ein arbeitsbezogenes Online Training absolviert zu haben. 50% davon sagen, dass ihnen das Training bei der Verbesserung ihrer Arbeitsleistung geholfen hat.

Befragte, die mit Soft-Skill-Trainings aktiv an ihrer persönlichen Entwicklung arbeiten, sind stolzer auf ihren Arbeitgeber, ihm gegenüber loyaler, bereit, mehr Leistung zu erbringen und haben gleichzeitig mehr Spaß an ihrer Arbeit.



1.
**L&D wird immer
wichtiger**

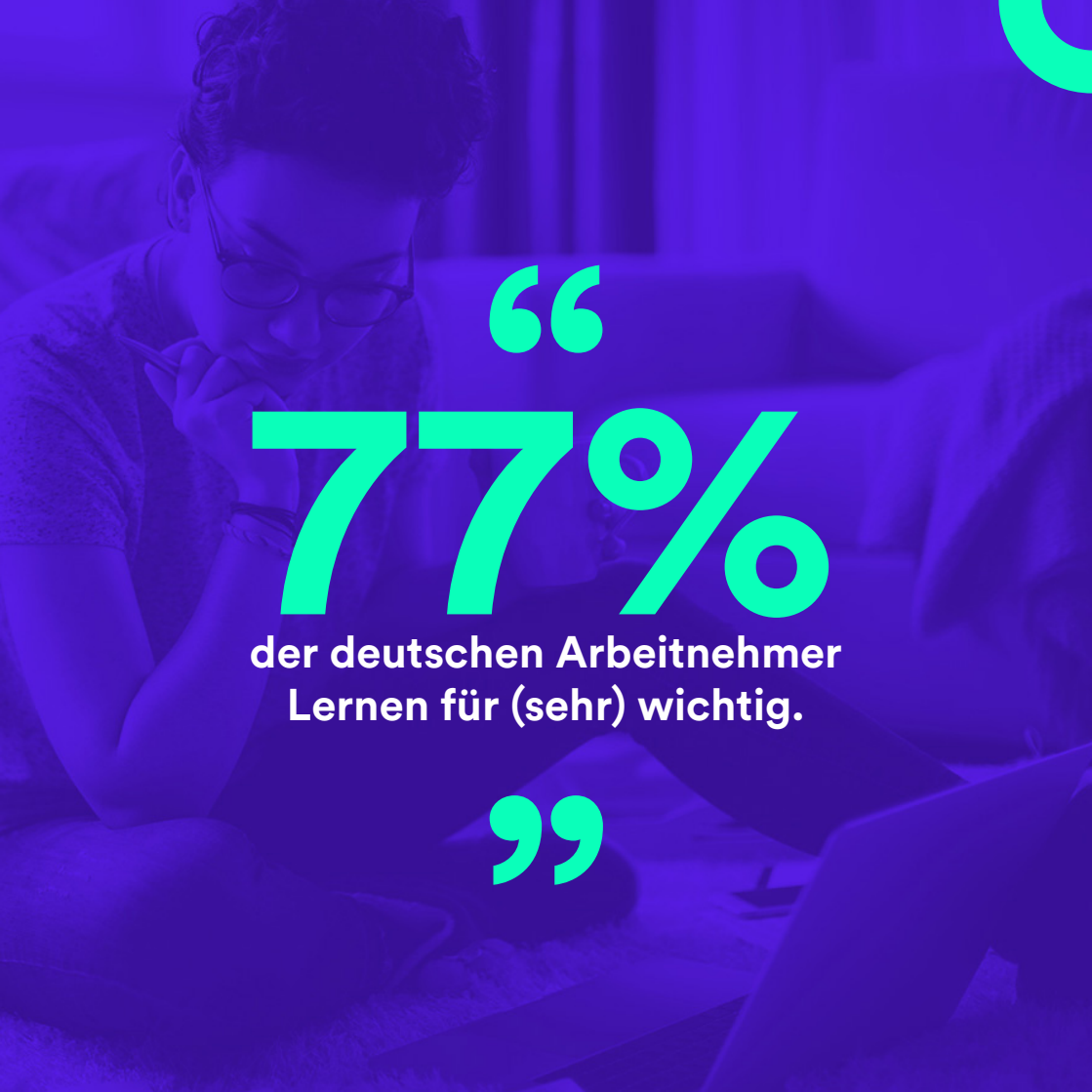
1.1 L&D: Eine Investition in die Zukunft, die sich lohnt

Das Leben ist ein Lernabenteuer – das ist die Vision von GoodHabitZ. Und nach dieser Vision leben auch immer mehr deutsche Arbeitnehmer. In der heutigen Zeit verändert sich der Arbeitsmarkt immer schneller: Arbeitnehmer sind umkämpft und die Anforderungen an Arbeitgeber steigen. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter langfristig halten wollen, müssen sie ernst nehmen und sich um sie kümmern. Bereits hunderte von Unternehmen arbeiten mit GoodHabitZ, um die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. Eine Studie von McKinsey* zeigt, dass die Nachfrage nach berufsbezogenen Fähigkeiten bis 2030 einen großen Wandel durchlaufen wird. Die Hauptaussage der Studie? Unternehmen sollten ihre aktuelle Einstellung anpassen und eine ‚lebenslange Lernkultur‘ fördern, indem sie Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen.

Automatisierung und künstliche Intelligenz werden die von der Belegschaft benötigten Fähigkeiten verändern

Summe für USA und 14 westeuropäische Länder





“
77%
der deutschen Arbeitnehmer
Lernen für (sehr) wichtig.
”

1.2 Mitarbeiter wünschen sich Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Ergebnisse der Marktforschungsstudie zeigen: Deutsche Arbeitnehmer verstehen (lebenslanges) Lernen immer mehr als Gewohnheit, sie möchten gern ihre Soft-Skill-Fähigkeiten verbessern und sie stellen hohe Erwartungen an ihre Arbeitgeber im Bereich Personalentwicklung. So halten 77% der deutschen Arbeitnehmer Lernen für (sehr) wichtig. Aber nur 40% werden von ihrem Arbeitgeber bei der persönlichen Weiterbildung unterstützt, und 37% erhalten in ihrem Unternehmen finanzielle Mittel für Fortbildungen. Deutschen Arbeitnehmern sind die folgenden arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten besonders wichtig: Kommunikation, Teamwork und themenbezogene Fähigkeiten.



Jörg Nörthemann

Country Director Deutschland

„Ist L&D wichtiger als je zuvor? Ich würde es so formulieren: GoodHabitz arbeitet seit vielen Jahren in diesem Bereich. Das Thema war für uns und unsere Kunden also immer sehr präsent. Die aktuelle Marktforschungsstudie bietet nun besonders Einblicke in das Verhalten von Millennials. Diese Generation ist recht kritisch, es ist schwierig, sie zu begeistern und ihre Aufmerksamkeit zu erregen. Die Lernbedürfnisse der Millennials unterscheiden sich von denen anderer Generationen – der Wunsch nach Soft Skills ist bei ihnen besonders stark ausgeprägt. Hier sehen wir eine klare Veränderung: Früher mussten wir Unternehmen die Bedeutung von Soft Skills erklären, heute fordern immer mehr Arbeitnehmer die Weiterbildung in diesem Bereich selbst.“

„Deutsche Arbeitnehmer erwarten, dass Arbeitgeber ihre persönliche Entwicklung unterstützen. Unternehmen, die nicht in L&D investieren, verpassen hier eine große Chance – persönliche Weiterbildung ist der neue Standard. Natürlich profitieren Arbeitnehmer von ihrer eigenen Weiterentwicklung, aber auch Arbeitgebern bietet es Vorteile. Mitarbeiter benötigen für ihre Arbeit nicht nur sogenannte Hard Skills (berufstypische und messbare Qualifikationen), sondern auch Soft Skills – nur in Kombination aus beidem entsteht eine langjährige Beschäftigungsfähigkeit. Zukunftsorientierte Arbeitgeber wissen, dass Soft Skills die Basis sind, auf der aufgebaut werden kann.“

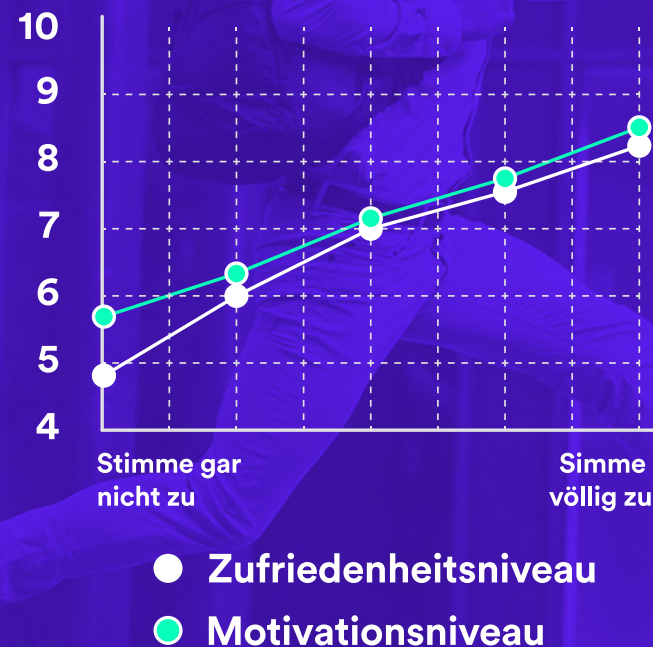
„Die Marktforschungsstudie betont auch dieses Jahr wieder zwei wichtige Entwicklungen: Zum einen ist Lernen nicht nur für Führungskräfte wichtig, sondern für jeden Mitarbeiter – vom CEO bis hin zum Praktikanten. Und genau darauf sollte Weiterbildung auch ausgerichtet sein. Zum anderen ist der effektivste Weg, etwas zu lernen, Blended Learning. Einzelne Lernmethoden – Präsenzs Schulungen, E-Learning, praktische Kurse – sind nur geeignet, wenn die Methoden nahtlos ineinandergreifen. E-Learning wird allgemein immer beliebter, Blended Learning bleibt aber die effektivste Methode.“

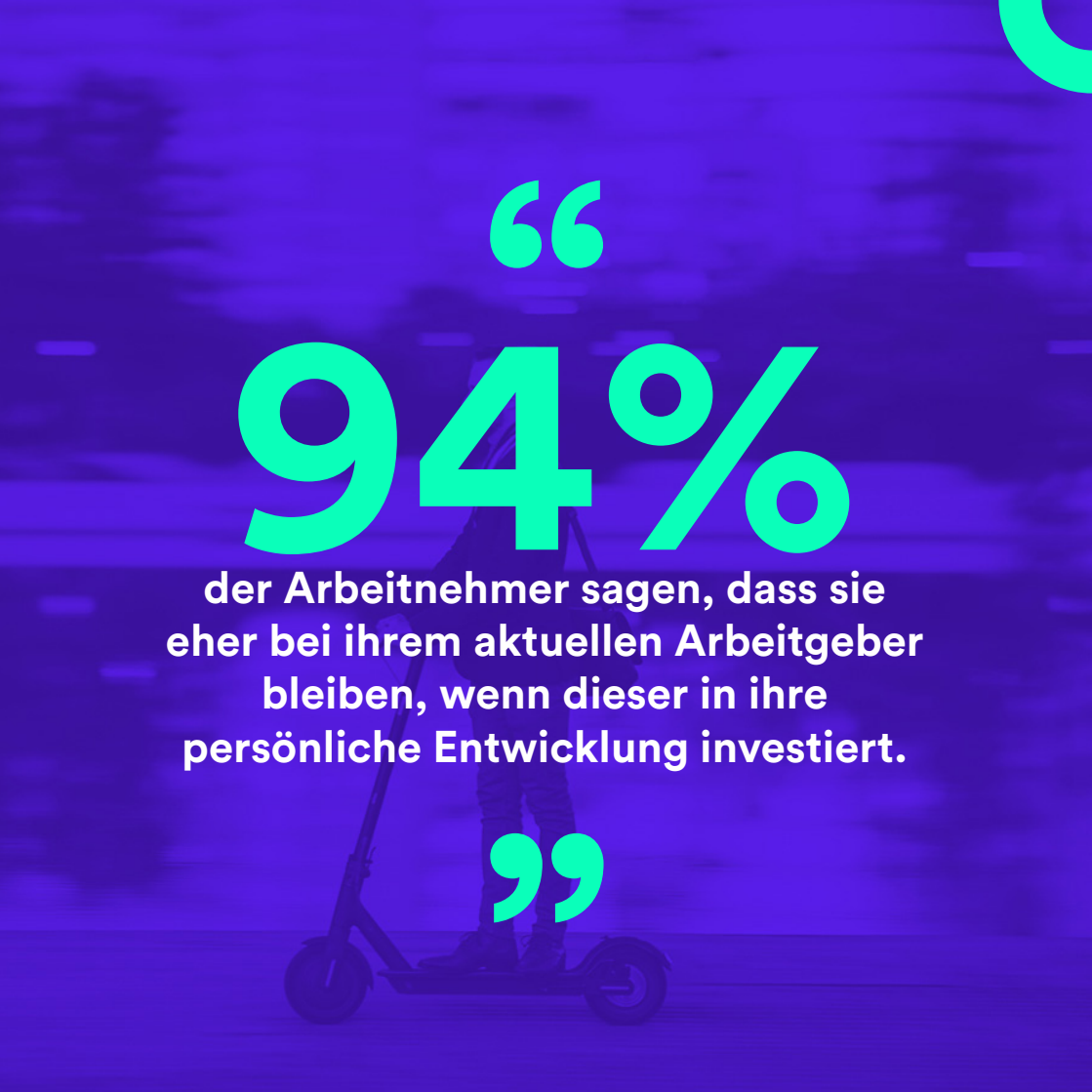
1.3 Blended Learning gewinnt an Beliebtheit

Dieses Jahr haben wir wieder verschiedene Lernmethoden untersucht, und auch die Befragten ihre bevorzugte Lernmethode wählen lassen: 45% bevorzugen Präsenzs Schulungen, 18% E-Learning und 37% eine Kombination aus beidem (Blended Learning). Im Vergleich zu unserer letzten Marktforschungsstudie hat Blended Learning eindeutig an Beliebtheit gewonnen. Die Popularität von Präsenzs Schulungen nimmt indessen seit Jahren ab.

Besonders fällt die Rolle der Manager auf. Die Studie 2018 Workplace Learning Report* ergibt, dass 56% aller Arbeitnehmer weltweit mehr Zeit mit Lernen verbringen, wenn ihr Vorgesetzter sie dazu ermutigt oder ihnen ein Training empfiehlt. Unsere eigene Studie zeigt, dass nur 51% aller Befragten (Durchschnitt über alle untersuchten Länder hinweg) einen betrieblichen Ansprechpartner haben, der ihre persönliche Weiterbildung fördert. Dabei sind Mitarbeiter, die sich in ihrer persönlichen Entwicklung von einem Vorgesetzten unterstützt fühlen, motivierter und zufriedener am Arbeitsplatz.

Aussage: Es gibt jemanden an meinem Arbeitsplatz, der meine Entwicklung unterstützt.





“
94%
der Arbeitnehmer sagen, dass sie
eher bei ihrem aktuellen Arbeitgeber
bleiben, wenn dieser in ihre
persönliche Entwicklung investiert.
”

1.4 L&D als Unique Selling Point

Gallup* veröffentlichte 2017 eine Studie, aus der hervorgeht, dass weltweit nur 15% der Arbeitnehmer motiviert am Arbeitsplatz sind. Unsere Studie zeigt, dass in Deutschland das durchschnittliche Zufriedenheitsniveau bei 7,0 liegt und das Motivationsniveau bei 7,3. Das sind zwar bessere Ergebnisse als die von Gallup, aber wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter auch langfristig halten wollen, sind die Zahlen zu niedrig.

Um langfristig für einen Arbeitgeber zu arbeiten, erwartet besonders die jüngere Generation Investitionen in ihre persönliche Weiterbildung und Entwicklung. Das bedeutet für Arbeitgeber: Um eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist L&D ein USP, mit dem sich Unternehmen deutlich von ihrer Konkurrenz absetzen können.

Laut der Studie *2018 Workplace Learning Report* bieten bereits 90% der Unternehmen weltweit E-Learning an, und 94% der Arbeitnehmer sagen, dass sie eher bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben, wenn dieser in ihre persönliche Entwicklung investiert.

* *'State of the Global Workplace' - Gallup (2017)*



2.

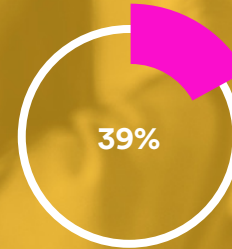
**Soft Skills: Da ist für
jeden etwas dabei**

2.1 Soft Skills sind am Arbeitsplatz unentbehrlich

Was interessiert die Arbeitnehmer in Deutschland in Bezug auf Weiterbildung? In dieser Studie wird zwischen sogenannten Hard Skills (berufstypische und messbare Qualifikationen) und Soft Skills (fachübergreifende, persönliche und soziale Kompetenzen) unterschieden. Soft Skills werden heutzutage immer wichtiger: 66% der Befragten sind der Meinung, dass die Entwicklung der Soft Skills (sehr) wichtig ist, und 25% geben an, dass sie in den letzten zwölf Monaten einen oder mehrere Kurse im Bereich Soft Skills absolviert haben. Bei den Befragten im Alter von 25 bis 34 absolvierten 39% im letzten Jahr ein oder mehrere Soft-Skill-Trainings, bei den Befragten im Alter von 35 bis 44 waren es nur 22%. Bei den Befragten im Alter von 45 bis 55 Jahren belegten 17% einen entsprechenden Kurs.

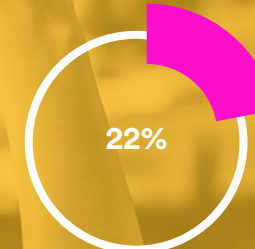
Befragte, die in den letzten zwölf
Monaten ein Soft-Skill-Training
absolviert haben.

25 bis 34 Jahre alt



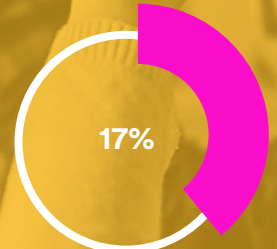
39%

35 bis 44 Jahre alt



22%

45 bis 55 Jahre alt



17%

Die Auswirkungen von Soft-Skill-Trainings

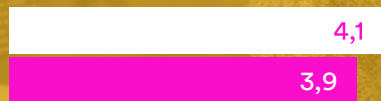
Ich bin zufrieden mit meinem Arbeitgeber.



Ich bin an der Arbeit motiviert.



Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit.



■ Befragte, die ein Soft-Skill-Training absolviert haben

■ Befragte, die kein Soft-Skill-Training absolviert haben

2.2 Weiterbildung im Soft-Skill-Bereich sorgt für zufriedene und motivierte Mitarbeiter

Die Studie zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen Weiterbildung im Soft-Skill-Bereich und Mitarbeiterzufriedenheit bzw. Motivation besteht. Arbeitnehmer, die einen oder mehrere Soft-Skill-Kurse im letzten Jahr absolviert haben, sind im Durchschnitt aller befragten Länder zufriedener mit ihrem Arbeitgeber (7,7/10) als Mitarbeiter, die keine Trainings absolviert haben (7,3/10). Sie sind ebenfalls motivierter (7,9/10 im Vergleich zu 7,6/10) und zufriedener mit ihrer Arbeit (4,1/5 im Vergleich zu 3,9/5).



Julia Rack

Customer Relations Deutschland

„Soft Skills – ich würde vorschlagen, den Begriff neu zu definieren. Im HR-Bereich spricht man oft über Soft Skills, aber ich denke, Core Skills (dt. Kernqualitäten) wäre passender. Das Wort ‚soft‘ suggeriert, dass es unverbindlich ist. Das klingt so, als wären Soft Skills nur ein Vorteil, zusätzlich zu den berufstypischen und messbaren Fähigkeiten; dabei sind Soft Skills unentbehrlich für die Zukunft. Digitalisierung, Automatisierung, künstliche Intelligenz, Robotisierung: All das sind Entwicklungen, um die wir nicht mehr herumkommen, und sie werden den Arbeitsplatz verändern. Viele Aufgaben werden von Maschinen und Systemen übernommen – das betrifft vor allem Arbeitnehmer in einem handwerklichen Beruf.“

„Es sind die persönlichen Fähigkeiten, die wir nutzen können, um etwas zu verändern, sei es kreatives Denken, Entscheidungen treffen oder Kommunikation. Hier sind wir im Vorteil gegenüber Maschinen. Soft Skills machen den Unterschied. Sie geben Mitarbeitern die nötigen Kompetenzen, die sie brauchen, um sich an diese Veränderungen anzupassen. Und sie sorgen dafür, dass du offen für Neues bleibst und weiter lernen möchtest.“

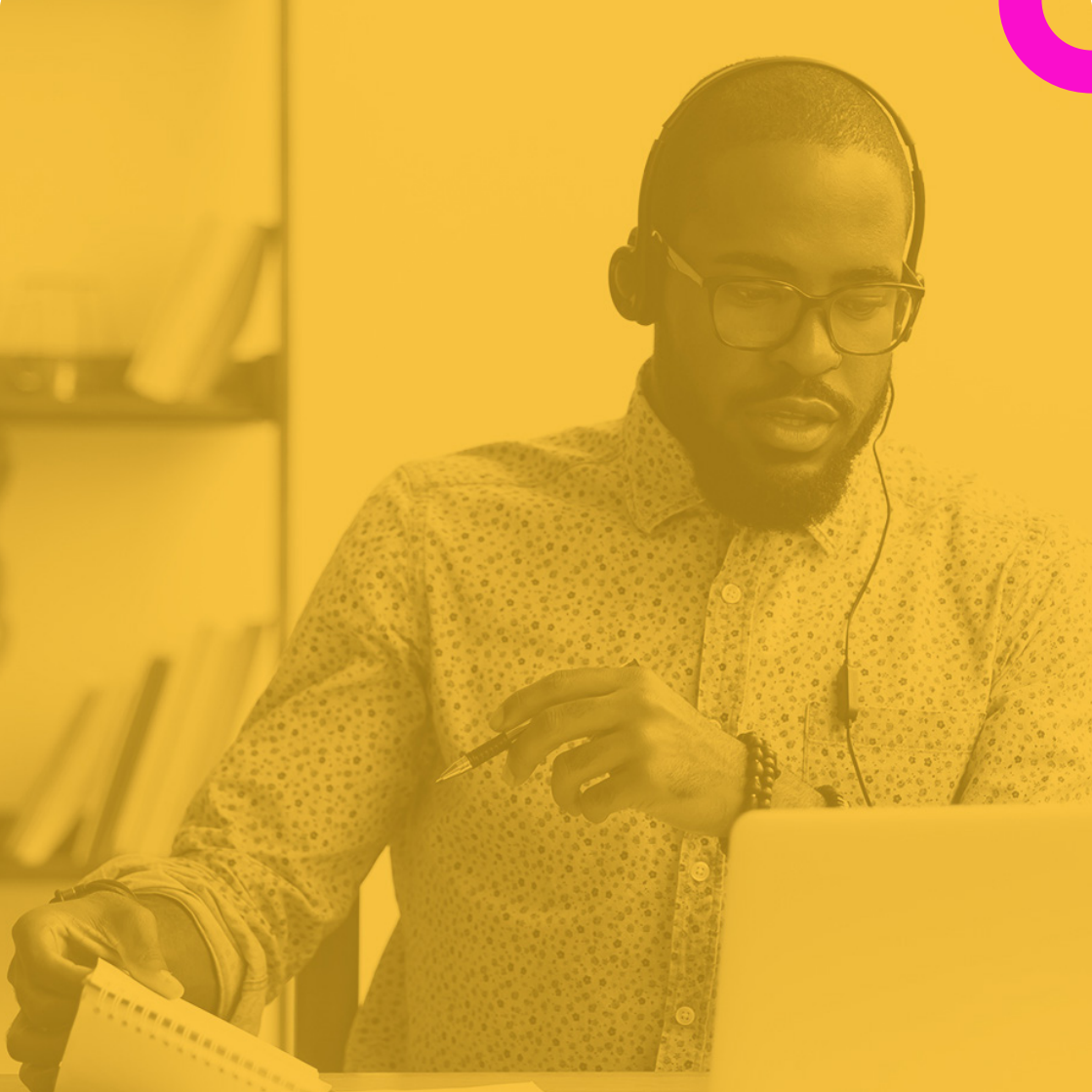
„In diesem Zusammenhang können auch sehr gut ausgebildete Arbeitnehmer viel erreichen. Ich sehe oft Haltungen wie diese: ‚Ich bin der Experte in meinem Gebiet, also weiß ich es am besten.‘ Dabei sollte man bedenken, dass berufliches Wissen allein nicht alles ist, sondern nur die Umsetzung dieses Wissens – durch Kommunikation und Empathie. Ein Anwalt kennt sicherlich die Gesetze, aber wenn er seinen Fall nicht gut vortragen kann, verliert er vor Gericht, egal wie umfangreich sein Wissen ist. Empathie ist auch in jedem Unternehmen für Vorgesetzte wichtig. Mitarbeiter erwarten Aufmerksamkeit und Ehrlichkeit. Das erfordert einen empathischen Führungsstil. Gerade weil sich jeder Arbeitsplatz verändert, ist es die Aufgabe von Führungskräften, ihr Team nach vorne zu bringen.“

2.3 Soft-Skill-Trainings müssen angeboten werden

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Arbeitnehmer sich weiterentwickeln wollen, obwohl es vielen schwer fällt, die eigene Weiterbildung selbst in die Hand zu nehmen. Hier sollten Arbeitgeber und Führungskräfte ihre Mitarbeiter unterstützen. Sie sollten Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, vor allem Soft-Skill-Trainings. Gerade in diesem Bereich gibt es Verbesserungsbedarf, denn nur 56% der Befragten geben an, dass sie letztes Jahr die Chance hatten, sich dementsprechend weiterzubilden. Laut dem 2018 Workplace Learning Report ist die Bedeutung von Soft Skills bei den Arbeitnehmern angekommen. Die meisten Befragten geben an, dass Soft Skills der Bereich ihrer Weiterbildung ist, auf den sie sich in den nächsten Jahren am meisten konzentrieren wollen.



“
56%
der Befragten geben an, dass sie
letztes Jahr die Chance hatten, sich
dementsprechend weiterzubilden.
”



2.4 Berufsbezogenes E-Learning gewinnt an Beliebtheit

Dem *2018 Workplace Learning Report* zufolge gewinnt E-Learning an Bedeutung. Immer mehr Unternehmen nutzen Online Learning, weil die Ergebnisse und Auswirkungen im Vergleich zu klassischen (Präsenz-) Schulungen einfacher gemessen werden können. 25% der Befragten geben an, im letzten Jahr einen oder mehrere berufsbezogene Online Trainings absolviert zu haben. Die Studie zeigt auch die Wirkung von E-Learning auf der Arbeitnehmer: 50% sind der Meinung, dass diese Weiterbildung ihre Leistung bei der Arbeit verbessert hat.



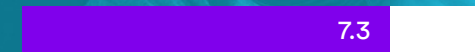
3. **Sehen Millennials das anders?**

3.1 Millennials schätzen Weiterbildung mehr als ältere Generationen

Die diesjährige Studie konzentriert sich vor allem auf die Millennials, da sie in den nächsten Jahrzehnten den Großteil des Arbeitsmarktes ausmachen werden. Laut Forbes besteht im Jahr 2025 der weltweite Arbeitsmarkt zu 75% aus Millennials. Es wird oft behauptet, dass Millennials besonders kritisch gesellschaftliche Aspekte hinterfragen und sich von den älteren Generationen absetzen wollen. Aber ist das wirklich so? Wir haben in dieser Studie herausgefunden, dass die Unterschiede gar nicht so groß sind, wie es oft scheint. Millennials sind nicht signifikant mehr oder weniger zufrieden mit ihrem Arbeitgeber als ältere Generationen, und sie legen gleich viel Wert auf Weiterbildung.

Durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber

25 - 34-Jährige



35 - 44-Jährige

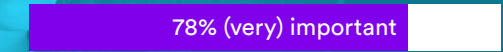


45 - 55-Jährige

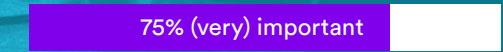


Wie wichtig ist Weiterbildung allgemein?

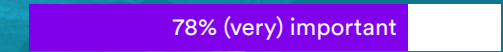
25 - 34-Jährige



35 - 44-Jährige



45 - 55-Jährige



Aussage: Meine Arbeit ist wertvoll und sinnvoll.

71% stimmen (völlig) zu

66% stimmen (völlig) zu

71% stimmen (völlig) zu

Aussage: Meine Arbeit inspiriert mich.

54% stimmen (völlig) zu

46% stimmen (völlig) zu

46% stimmen (völlig) zu

Aussage: Ich mache meine Arbeit gern.

68% stimmen (völlig) zu

61% stimmen (völlig) zu

67% stimmen (völlig) zu

25 - 34-Jährige

35 - 44-Jährige

45 - 55-Jährige

3.2 Millennials sind doch gar nicht so anders

Der Untersuchung von Gallup zufolge betrachten Millennials ihren Job als eine Möglichkeit zum Lernen und zur Weiterbildung. Sie wollen im Unternehmen und im Privatleben etwas verändern. In Deutschland fühlen sich 65% der Millennials angemessen herausgefordert bei der Arbeit. 71% sind der Meinung, dass ihre Arbeit wertvoll und sinnvoll ist – etwas mehr als bei den 35-44-Jährigen. Bei der Frage, ob die Arbeit inspirierend ist, liegen die Millennials in Deutschland vorne: 54% stimmen (völlig) zu, bei den älteren Generationen sind es 46%. Allgemein lässt sich feststellen, dass Millennials ihre Arbeit als wichtig empfinden, davon inspiriert werden und mindestens genauso motiviert sind wie ältere Generationen.



Joost Moerdijk

Innovation Manager

„Millennials sind in einer Zeit geboren, in der es normal ist, online zu sein; es ist eine Gewohnheit. GoodHabitx Online Trainings sollten also ein natürlicher (und unverzichtbarer) Teil des Lebens sein, besonders in dieser Generation. Um ehrlich zu sein, man kann Millennials nicht leicht beeindruckten. Sie haben schon so viel gesehen; Informationen, Einblicke und einzigartige Erfahrungen auf allen möglichen Kanälen. Und dennoch gibt es etwas, das zeitlos ist und die Lücke zwischen den Generationen überbrückt: Neugier. Der Wunsch, neue Dinge zu lernen. Wie gehst du mit der Zeit um, in der du lebst? Mit den Menschen um dich herum? Und hast du, was du brauchst, um erfolgreich zu sein? Millennials sehnen sich auch nach Weiterentwicklung, nicht weil sie in einem Unternehmen bleiben wollen, sondern weil sie zukunftsfähig sein und sich dabei wohlfühlen

möchten. Sie wollen ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern und gut mit anderen Menschen zusammenarbeiten. Und dabei helfen Soft Skills.“

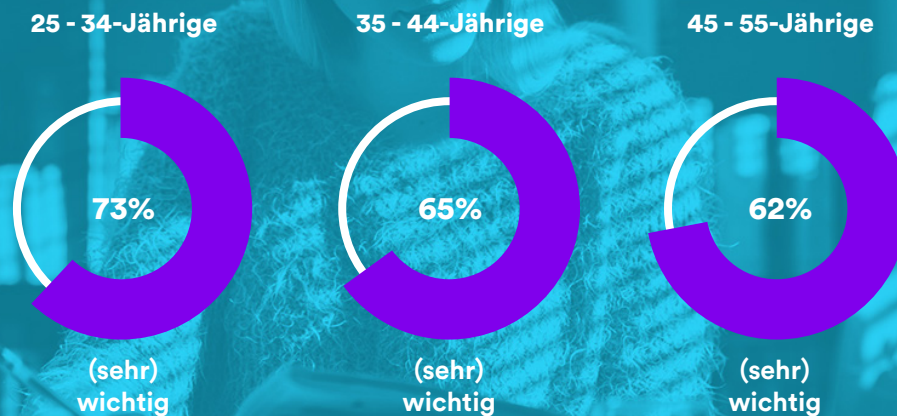
„Millennials können heutzutage dem ‚Sinn‘ der Arbeit kritisch gegenüberstehen, genauso wie der Suche danach, was ihnen und der Welt wirklich wichtig ist. Wenn klassische Weiterbildung nicht inspirierend ist – was natürlich gut sein kann – dann heißt das, dass etwas anderes Inspiration auslöst! Zum Glück ist GoodHabitx mit seinen acht Jahren noch recht jung, wir sind also sicher, dass wir diese Inspirationsquelle in der Zukunft entdecken werden.“

„In der Zwischenzeit entwickelt GoodHabitx moderne Trainings, die vor allem Millennials ansprechen, wie zum Beispiel ‚Social Media Detox‘, ‚Soziale Intelligenz‘ und ‚Nachhaltigkeit‘. Auch bei Inhalt, Design und Technologie sind wir ständig auf der Suche nach Lösungen, die besser in die heutige Zeit passen. Ich möchte Millennials – und die anderen Generationen natürlich auch – dazu einladen, die Zukunft mit uns zu gestalten. Denn es ist egal, ob es um Gamifizierung, künstliche Intelligenz, Mixed Reality, Chunk Learning, positive Psychologie, Zusammenarbeit oder Selbstwahrnehmung geht: Es betrifft uns alle!“

3.3 Millennials wollen Soft Skills

Die Entwicklung ihrer persönlichen Soft Skills ist Millennials wichtiger als älteren Generationen – das gilt auch für andere berufsbezogene Fähigkeiten. Im Vergleich zu anderen Generationen wollen deutlich mehr Millennials ihre Fähigkeiten in den Bereichen Management, fachbezogene Fähigkeiten, digitale Kenntnisse und kaufmännische Fähigkeiten weiterentwickeln.

Wie wichtig ist die Weiterentwicklung von Soft Skills für deine Arbeit?



Aussage: In zwei Jahren werde ich noch für meinen jetzigen Arbeitgeber arbeiten.

25 - 34-Jährige

61% stimmen (völlig) zu

35 - 44-Jährige

57% stimmen (völlig) zu

45 - 55-Jährige

65% stimmen (völlig) zu

Aussage: Ich bin bereit, alles für mein Team zu geben.

25 - 34-Jährige

62% stimmen (völlig) zu

35 - 44-Jährige

50% stimmen (völlig) zu

45 - 55-Jährige

55% stimmen (völlig) zu

3.4 Sind Millennials Jobhopper?

Die Beziehung zwischen Millennials und Arbeitgebern ist entspannter, als es oft scheint. Millennials sind beispielsweise mehr dazu bereit, alles für ihr Team zu geben (62%) als die älteren Generationen (50% und 55%). Auch das Jobhopping ist nicht unbedingt zu sehen: 61% geben an, dass sie in zwei Jahren immer noch für ihren jetzigen Arbeitgeber arbeiten werden.



4.
In L&D investieren?
Das kommt dabei raus!

4.1 Loyale und produktive Mitarbeiter durch L&D

Mitarbeiter sind eher bereit, an ihren Soft Skills zu arbeiten, wenn der Arbeitgeber Lernmöglichkeiten in den Arbeitsalltag integriert und die Arbeitnehmer dazu ermutigt, Trainings zu absolvieren. Wenn Unternehmen die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter fördern, ist es viel wahrscheinlicher, dass die Mitarbeiter sich auch langfristig für ihren Arbeitgeber engagieren.





**Mitarbeiterzu-
friedenheit**

**Das Absolvieren von
arbeitsbezogenen Trainings**

Motivation

4.2 Zufriedene Mitarbeiter durch Soft Skills


In dieser Studie liegt der Fokus auf persönlicher Weiterentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation. Eine Auffälligkeit ist die Beobachtung, dass diese drei Elemente miteinander verbunden sind und sich gegenseitig verstärken. Je zufriedener ein Mitarbeiter ist, desto motivierter ist er auch. Und mit mehr Motivation steigt die Bereitschaft, sich weiterzubilden und arbeitsbezogene Trainings zu absolvieren. Wenn ein Mitarbeiter ein arbeitsbezogenes Training macht, verbessert sich dessen Zufriedenheit mit seinem Arbeitgeber. Vor allem aus Sicht des Arbeitgebers ist das eine interessante Tatsache, die bei der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden sollte, weil man Folgendes daraus schließen kann: Wenn man in eines der drei Elemente investiert, können damit alle drei verbessert werden.



Maarten Franken

CEO

„Sind die Ergebnisse dieser Studie bahnbrechend? Nein. Erhalten wir völlig neue Einsichten? Auch das nicht. Aber diese Studie zeigt deutlich eine schmerzhaft Lücke. Stell dir vor: Wenn du die Teilnehmer der Studie fragst, ob Lernen und persönliche Weiterentwicklung wichtig sind, wird fast jeder zustimmen. Aber wenn du fragst, ob sie ein arbeitsbezogenes Training oder ein Soft-Skill-Training in den letzten zwölf Monaten absolviert haben, kann das nur die Hälfte der Befragten bejahen. Das ist doch merkwürdig, oder? Wir empfinden scheinbar unsere eigene Weiterentwicklung als wichtig, aber der erste Schritt in die richtige Richtung fällt uns zu schwer. Oder anders gesagt: Es gibt eine Lücke zwischen dem Wunsch, etwas zu lernen, und der Realität.“



„Viele Menschen wollen lernen, aber sie können es einfach nicht - zumindest nicht aus eigener Kraft. Sie finden es schwer, intrinsische Motivation zu finden. Unsere Erfahrung zeigt, wer der Schlüssel ist, um diese Diskrepanz zu überwinden: der Arbeitgeber. Aber ich will noch jemanden ins Spiel bringen, nämlich die Führungskraft. Das kann man mit einem Personal Trainer vergleichen: Du brauchst jemanden, der dir nahesteht, um dir zu helfen und dich weiterzuentwickeln. Der sprichwörtliche Schubs in die richtige Richtung, wenn man so will. Wenn du als Führungskraft Trainings machst und an deiner Weiterentwicklung arbeitest, wirst du sehen, dass sich deine Fähigkeiten verbessern. Das wirkt sich auch positiv auf deine Mitarbeiter aus, wodurch sie zufriedener und motivierter sind.“

„So wie ich das sehe, können Mitarbeiter in jedem Unternehmen grob in drei Kategorien aufgeteilt werden: 20% sind sehr motiviert und brauchen nur ein wenig Führung. Weitere 20% lassen sich fast gar nicht motivieren – du kannst dir noch so viel Mühe geben, bei diesen Mitarbeitern wirst du nicht den Wunsch zur Weiterbildung wecken können. Aber die restlichen 60% sind die interessanteste Gruppe! Hier kannst du etwas erreichen; diese Gruppe braucht nur einen kleinen Schubs. Natürlich kann auch hier variieren, wie viel Unterstützung die Leute brauchen. Aber wenn du dich auf diese 60% konzentrierst und sie förderst, kann die Zahl der Mitarbeiter, die sich weiterbilden, von 20% auf bis zu 80% steigen!“

4.3 Mitarbeiter mit Soft-Skill-Weiterbildungen sind Botschafter

In allen Ländern, in denen diese Studie durchgeführt wurde, gab es auch Untersuchungen, inwiefern Soft-Skill-Trainings das Mitarbeiterengagement beeinflussen. Die Ergebnisse? Befragte, die aktiv durch Soft-Skill-Trainings an ihrer Weiterbildung arbeiten, sind stolzer auf ihren Arbeitgeber als Mitarbeiter ohne Weiterbildungen. Sie sind außerdem loyaler, mögen ihre Arbeit mehr und sind eher bereit, alles für ihr Team zu geben.

Aussage: Ich bin stolz, für mein Unternehmen zu arbeiten.

75% stimmen (völlig) zu

63% stimmen (völlig) zu

Aussage: In zwei Jahren werde ich noch für meinen jetzigen Arbeitgeber arbeiten.

74% stimmen (völlig) zu

62% stimmen (völlig) zu

Aussage: Ich bin bereit, alles für mein Team zu geben.

83% stimmen (völlig) zu

68% stimmen (völlig) zu

Aussage: Ich mache meine Arbeit gerne.

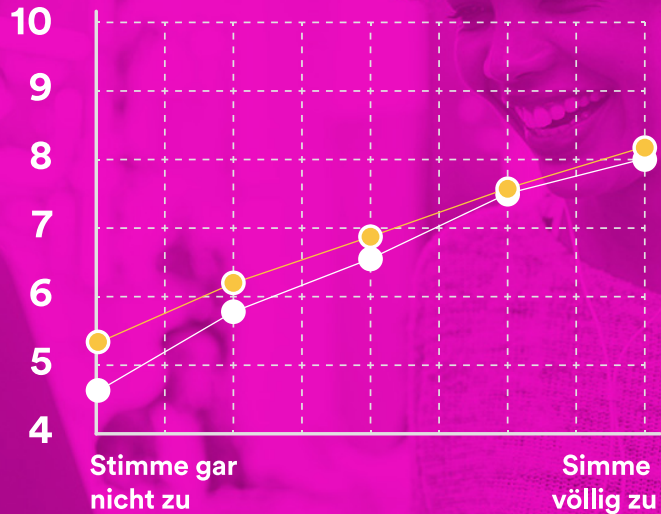
82% stimmen (völlig) zu

72% stimmen (völlig) zu

■ Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

■ Keine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

Statement: I will still be working for my current employer in two years' time.



- Zufriedenheitsniveau
- Motivationsniveau

4.4 Zufriedene Arbeitnehmer verringern Mitarbeiterfluktuation

Zufriedene Mitarbeiter sind loyale Mitarbeiter. Ist das offensichtlich? Vielleicht. Aber unsere Ergebnisse aus allen Ländern zeigen auch, dass die Mitarbeiterfluktuation verringert werden kann, indem Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter gefördert werden. Wir haben eine Verbindung zwischen Mitarbeiterzufriedenheit bzw. Motivation und der Frage, ob jemand in zwei Jahren noch für den gleichen Arbeitgeber arbeiten wird, festgestellt. Das Ergebnis: Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation stehen in direktem Zusammenhang mit dem Wunsch nach einem anderen Job.

5. Wie sieht es in den Nachbarländern aus?

Dieses Jahr haben wir die Lernbedürfnisse der Arbeitnehmer nicht nur in Deutschland untersucht, sondern auch in den Niederlanden, Belgien, England, Frankreich und Spanien. In England und Spanien werden die meisten Weiterbildungen absolviert.

Willst du mehr wissen?

Für weitere Informationen oder eine persönliche Präsentation der Studienergebnisse kannst du dich gern an Jörg Nörthemann wenden.

Melde dich hierzu einfach über germany@goodhabitz.com.

