

## Presseinformation

### **Bildungsmuffel gehen unter**

#### **Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit**

**Augsburg, 17. August 2015 – Bildung ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der deutschen Wirtschaft. Allerdings ist mit dem Abschluss der Lehre oder des Studiums der Bildungsprozess in vielen Erwerbskarrieren abgeschlossen. Die berufsbegleitende Weiterbildung spielt im Arbeitsleben bisher nur eine Nebenrolle. Dies ist ein Versäumnis, das sich Deutschland vor dem Hintergrund längerer Lebensarbeitszeiten und ständig steigender Arbeitsanforderungen kaum noch leisten kann. Die Orizon Arbeitsmarktstudie 2015 zeigt, dass ein Problembewusstsein zwar vorhanden ist, es jedoch an der letztendlichen Umsetzung hapert: 94 Prozent der Arbeitnehmer finden Weiterbildung wichtig oder sehr wichtig. Das Weiterbildungsangebot der Unternehmen ist allerdings ausbaufähig - nur 48,8 Prozent der befragten Arbeitnehmer wurde in ihrem aktuellen oder vorherigen Job die Möglichkeit(en) zur Weiterbildung gewährt. Gleichzeitig zeigen die Arbeitnehmer wenig Initiative, weitere Qualifikationen zu erwerben. Vielen ist ein betriebliches Bildungsangebot nicht bekannt.**

#### **Erfolgsfaktor Weiterbildung**

„Jobprofile differenzieren sich immer stärker aus und wandeln sich schnell. In der Arbeitswelt der Zukunft muss fachliche Qualifizierung ständig und praxisnah erneuert werden“, gibt Dr. Dieter Traub, Geschäftsführer des Personalunternehmens Orizon, zu bedenken. „Ein funktionierendes Weiterbildungssystem wird für viele Unternehmen zum wichtigen Erfolgsfaktor werden.“ Momentan bieten aber noch relativ wenige Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Schulungen an. Laut der Orizon Arbeitsmarktstudie 2015 wurden lediglich 48,8 Prozent der Arbeitnehmer in ihrem aktuellen oder vorherigen Job Weiterbildungsangebote gemacht. Dabei überwiegen die positiven Effekte gegenüber den Kosten. „Bildungsangebote machen Mitarbeiter nicht nur fachlich besser. Durch die erfahrene Wertschätzung steigt auch die Motivation und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen“, erklärt Traub.

#### **Wollen heißt nicht tun**

Die Verantwortung für Weiterbildung liegt aber nicht alleine bei den Arbeitgebern. Auch Arbeitnehmer sollten sich aktiv um Weiterbildung bemühen, um dauerhaft beschäftigungsfähig zu bleiben. Hier zeigt die Orizon Arbeitsmarktstudie 2015, in der das Meinungsforschungsinstitut Lünendonk 2.123 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland repräsentativ befragte, allerdings eine Diskrepanz zwischen Einsicht und Konsequenz im Handeln. Obwohl 94 Prozent aller Befragten Weiterbildung als ‚wichtig‘ oder ‚sehr wichtig‘ erachten, gaben 13,1 Prozent der Befragten an, gar nicht zu wissen, ob es Qualifizierungsangebote in ihrer Firma gibt. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass es die Jüngeren (47,2 Prozent der 18 bis 19-Jährigen) und die Älteren, (54,6 Prozent der 60 bis 65-Jährigen) sind, die Weiterbildung als ‚sehr wichtig‘ bewerten. Die einen, um in den Job zu kommen, die anderen, um drin zu bleiben. Für die mittleren Jahrgänge zwischen 30 und 50 Jahre, die sich im Arbeitsleben eingerichtet haben, kommt diesem Thema keine oberste Priorität zu. Deutlich weniger, nämlich nur 39,6 Prozent dieser Generation X, schätzen Weiterbildung als ‚sehr wichtig‘ ein.

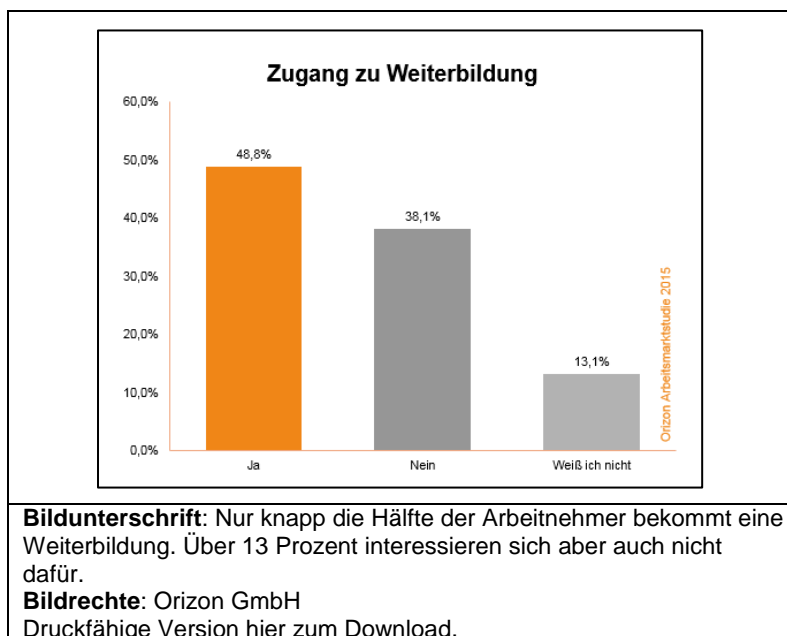
#### **Wie wird weitergebildet?**

Über die Hälfte der Weiterbildungen finden über externe Schulungen statt (54,8 Prozent). Erstaunlich hoch (29,7 Prozent) ist der Anteil derjenigen, die sich in Eigeninitiative fortbilden. Den größten Anteil der Weiterbildungsangebote machen mit 66,4 Prozent interne Schulungen aus. Nicht unerheblich ist

## Presseinformation

auch der Erwerb von praktischem Wissen aus den täglichen Arbeitsprozessen im Unternehmen. 43,3 Prozent bilden sich durch Learning on the Job weiter. Durch Hospitation in mehreren Abteilungen und Aufgabenfeldern werden praxiserprobte Skills erworben, die Lernkurve wird steil gehalten. Die Arbeitnehmer erhalten einen Überblick über das Zusammenspiel im Unternehmen. „Ähnliche Möglichkeiten bieten wir auch in der Zeitarbeit. Wünscht der Zeitarbeitnehmer dies, kann er in mehreren, flexibel geplanten Einsätzen verschiedene Facetten eines Berufes unter unterschiedlichen Arbeitsbedingungen kennenlernen“, erklärt Traub. So verdichten diese Mitarbeiter ihre Erfahrungen und gewinnen in deutlich kürzerer Zeit eine höhere Expertise. Sie sind offener bei der Lösungsfindung und vielfältiger einsetzbar. „Das ist ein echter Mehrwert für ihre Beschäftigungsfähigkeit“, weiß Traub.

### Graphik



### Hintergrundinfos zur Studie

Die Orizon GmbH hat 2015 zum vierten Mal die Studie „Arbeitsmarkt – Perspektive der Arbeitnehmer“ durchgeführt. An der bevölkerungsrepräsentativen Online-Befragung nahmen dieses Jahr 2.123 Arbeitnehmer und Arbeitsuchende in Deutschland teil. Durchgeführt wurde die Studie von dem unabhängigen Marktforschungs- und Analyseunternehmen Lünendonk GmbH. Zur Gewährleistung der Repräsentativität wurden vorgegebene Quoten über die soziodemographischen Merkmale Alter, Geschlecht, Schulbildung und Bundesland etabliert. Verzerrungen wurden durch Gewichtung aufgehoben. Die Gewichtung erfolgte nach Mikrozensus.

## Presseinformation

### **Orizon GmbH**

Das Personalunternehmen Orizon bietet das umfassende Spektrum von Personaldienstleistungen an. Zum Serviceportfolio gehören Personalüberlassung und -vermittlung sowie die Durchführung komplexer Personalprojekte. Mit technischen, gewerblichen und kaufmännischen Fach- und Führungskräften wird ein Großteil der Berufsfelder abgedeckt. Mit dieser Strategie ist das Unternehmen Marktführer für den deutschen Mittelstand.

Als Arbeitgeber von mehr als 7.500 Mitarbeitern, bundesweit rund 80 Standorten und einem Umsatz von 262 Mio. Euro im Jahr 2014 belegt Orizon, laut Lünendonk Liste, Platz zehn unter den führenden Personaldienstleistern in Deutschland. Weitere Informationen: [www.orizon.de](http://www.orizon.de)

### **Pressekontakt**

Unternehmen: Orizon GmbH Presseabteilung | Großer Burstah 23 | 20457 Hamburg |  
E-Mail: [presse@orizon.de](mailto:presse@orizon.de)

Agentur: Accente Communication GmbH | Sieglinde Schneider | T 0611 / 40 80 610 |  
E-Mail: [sieglinde.schneider@accente.de](mailto:sieglinde.schneider@accente.de)