

Wie digital-fit sind Deutschlands Arbeitnehmer?

■ ■ ■ ■
The better the question. The better the answer.
The better the world works.

Eine EY Studie aus
Mitarbeitersicht

EY
Building a better
working world



EY Studie Digitale Arbeitswelt

Relevanz

Die Digitalisierung verändert den Berufsalltag vieler Arbeitnehmer. Diese Studie überprüft die digitale Lernfähigkeit und das vorhandene Entwicklungsangebot sowie dessen Wahrnehmung am deutschen Arbeitsmarkt.

Aufbau

- ▶ Überprüfung von Art und Umfang des Mitarbeiterbewusstseins über Veränderung im Zuge der Digitalisierung.
- ▶ Messung der Mitarbeiterhaltung zu neuen Lernanforderungen.
- ▶ Analyse des existierenden Lernangebots bezugnehmend auf Formate und Inhalte.

Erhebung

Grundlage	1.000 Berufstätige <ul style="list-style-type: none">▶ Finanzwirtschaft▶ Automobilzulieferer und Automobilhersteller▶ Transport und Logistik Maschinenbau▶ IT
Methode	Strukturierter Online-Fragebogen
Zeitraum	Februar/März 2019

Digitale Arbeitswelt – Neue Lernwelt.

Die Digitalisierung ist Top-Thema der heutigen Arbeitswelt. Immer schneller entwickeln sich technische Möglichkeiten und Geschäftsfelder bei steigender Komplexität. Unternehmen müssen umdenken, Innovation fördern und Veränderung proaktiv innerhalb der Organisation gestalten. Die Bereitschaft der Mitarbeiter, dem stetigen Wandel mit dauerhaftem Lernen zu begegnen, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

In der vorliegenden EY Studie wird analysiert, wie digital-fit Deutschlands Arbeitnehmer sind. Hierfür wird die digitale Lernfähigkeit, sowie das Entwicklungsangebot und dessen Wahrnehmung durchleuchtet. Dabei werden unterschiedliche Wirtschaftsbranchen betrachtet. Die Ergebnisse bestätigen einen stetig wachsenden Druck auf die Fachkräfte, aber auch die Motivation sich weiterzuentwickeln. Insbesondere im Finanzsektor ist der Lernwille vorhanden. Den meisten Beschäftigten fehlt jedoch die Vorstellung, wie sich die Digitalisierung konkret auf die eigene Karriere auswirken kann. So geben nur 30 Prozent der Beschäftigten an, eine Idee von der Entwicklung ihres Jobprofils zu haben. Der Rest ist sich hierüber unklar. Für Arbeitgeber bedeutet dies, konkrete Entwicklungschancen und -ziele aufzuzeigen und die Lernenden durch geeignete Konzepte digital-fit zu machen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!



Nelson Taapken

Partner
EY People Advisory Services



Dr. Katharina Luh

Partner
EY People Advisory Services

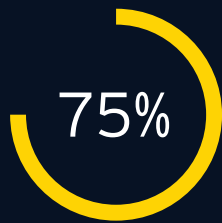
Deutschlands Mitarbeiter verstehen die Notwendigkeit sich weiterzubilden.

„Wer sich nicht lebenslang weiterbildet, wird abgehängt“.

94% Zustimmung

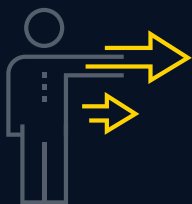


Die Digitalisierung verändert den beruflichen Alltag vieler Fachkräfte. Bereits jetzt erfordern neue Technologien und Innovationen neue Kompetenzen und werden auch in Zukunft die Mitarbeiter vor Herausforderungen stellen.



Mitarbeiter spüren die sich verändernden berufliche Anforderungen.

Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sich die eigene Tätigkeit im Zuge der Digitalisierung in den letzten Jahren verändert hat und erwartet ein Anhalten dieser Entwicklung.



Unsicherheit über künftig notwendige Kompetenzen.

Ein Fünftel der Mitarbeiter ist sich unsicher, welche Fähigkeiten langfristig benötigt werden und wie sie diese entwickeln können.



3 von 4 wünschen sich ein erweitertes
Weiterbildungsangebot.

Mitarbeiter möchten mehr zu Interaktion und Zusammenarbeit lernen.

89%

Persönlichkeitsentwicklung

84%

Zusammenarbeit & agiles
Projektmanagement

**Softskills werden
immer wichtiger.**

Folgende Fähigkeiten
stufen die Teilnehmer als
besonders relevant für ihre
berufliche Entwicklung ein:

86%

Innovationskompetenz

82%

Kommunikation &
Führungskompetenz

Junge Mitarbeiter lernen neue Kompetenzen gerne online. Kurse im Klassenraum sind weiterhin bevorzugt.

Die verschiedenen Trainingsformate werden positiv wahrgenommen, jedoch zeigen sich Unterschiede in der Beliebtheit zwischen den Mitarbeitergruppen.



**Digitale Angebote haben
relevante Vorteile.**

Insbesondere jüngere Mitarbeiter schätzen digitale Angebote aufgrund der hohen Qualität sowie zeitlicher und räumlicher Unabhängigkeit.



**Austausch mit den
Kollegen gewünscht.**

Sich mit den Teilnehmern eines klassischen Kurses im Klassenraum austauschen ist beliebt, dabei entwickeln Führungskräfte Fragestellungen gerne gemeinsam in Workshops.



**„Learning on the Job“
wird präferiert.**

Für die meisten Befragten ist die ideale Form der Weiterbildung der Wissensaustausch unter den Kollegen sowie das „Learning on the Job“.

Mitarbeiter sind bereit in Weiterbildung zu investieren, es fehlt jedoch die Zeit.



investieren weniger Zeit in ihre Weiterbildung als sie gerne würden.

Sie wären bereit sich das notwendige Know-how für zukünftige Aufgaben auch im Urlaub und in der Freizeit anzueignen.



Jeder zweite Angestellte ist bereit Weiterbildungen auch aus eigenen, privaten Mitteln zu finanzieren. Dabei würden sie nicht mehr als **5 Tage** und maximal **1.000 Euro** pro Jahr investieren. Dieses Engagement soll sich für die Beschäftigten jedoch auch auszahlen.

Mitarbeiter erwarten Anreize zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.



67% Gehaltserhöhung



50% Wertschätzung vom Vorgesetzten



49% Bessere Karrierechancen

Die meisten Arbeitnehmer sind bereit für ein besseres Angebot an Weiterbildung den Arbeitgeber zu wechseln.

2 von 3 sehen ihren Arbeitgeber in der Verantwortung, Mitarbeiter für Veränderungen zu gewinnen und zu befähigen.

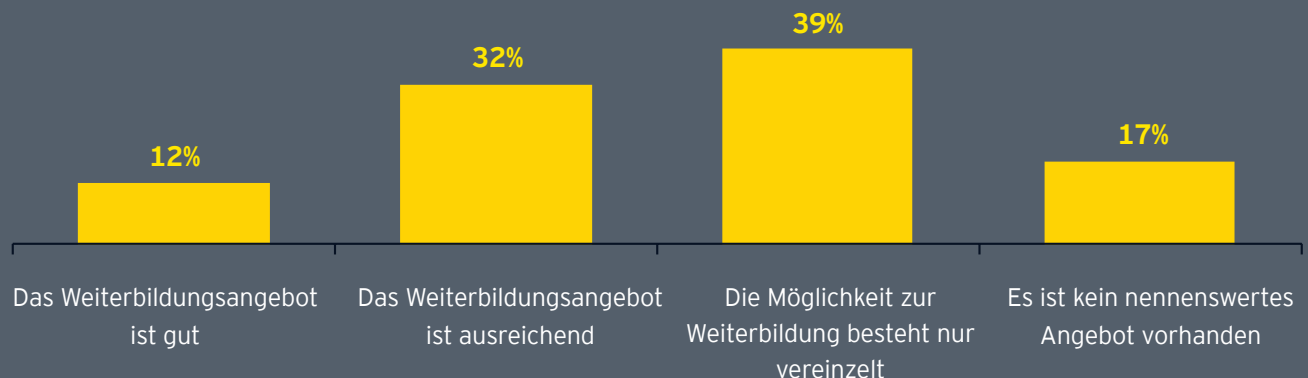
Von den Befragten sind

70%

grundsätzlich bereit, ihren Job für bessere Weiterbildungsmöglichkeiten zu wechseln.

Unternehmen müssen hier ansetzen und in Weiterbildungen investieren.

Obwohl das Bewusstsein bei Unternehmen für den Bedarf an Weiterentwicklungsangeboten im Bereich Digitalisierung vorhanden ist, ist das Angebot häufig ausbaufähig. So sagen die meisten Angestellten, dass ihre Arbeitgeber hier noch Nachholbedarf haben.



Sprechen Sie uns gerne an!

Ansprechpartner bei EY



Nelson Taapken

Partner
EY People Advisory Services

Telefon: +6196 996 12847
Mobil: +49 160 939 12847
nelson.taapken@de.ey.com



Dr. Katharina Luh

Partner
EY People Advisory Services

Telefon: +6196 996 16095
Mobil: +49 160 939 16095
katharina.luh@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

About EY

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organisation, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. For more information about our organisation, please visit [ey.com](https://www.ey.com).

© 2019 EYGM Limited.
All Rights Reserved.

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

[ey.com](https://www.ey.com)