

BERICHT

# Learning & Development Monitor 2024

Deutschlands große Studie **zur  
betrieblichen Weiterbildung**

**STUDYTUBE**



Der "L&D Monitor" (Learning & Development Monitor) ist eine von Studytube initiierte Studie, die in den Niederlanden bereits seit mehreren Jahren durchgeführt wird und dort zu einer festen Größe in der L&D-Branche gehört. Seit 2023 führt Studytube die Studie auch auf dem deutschen Markt durch. Ziel der Befragung ist es aufzuzeigen, was der Status Quo der betrieblichen Weiterbildung ist, vor welchen Herausforderungen HR-Professionals stehen und wie zufrieden Führungskräfte und Mitarbeitende mit der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Unternehmen sind. In diesem Jahr haben wir dazu rund 1.800 Stimmen von HR-Professionals, Führungskräften und Mitarbeitenden aus Deutschland eingeholt.

Damit Sie (und wir) angesichts der Menge an interessanten Fakten und Erkenntnissen die Übersicht nicht verlieren, präsentieren wir Ihnen die wichtigsten Ergebnisse des "L&D Monitor 2024" in zwei Teilen.

**Im ersten Teil unserer Ergebnisse gehen wir die folgenden Themen an:**

**Strategie:** Wo liegt der Fokus?

**Budget:** Wer weiß darüber Bescheid und reicht es aus?

**Schulungsformen:** Wie wird gelernt?

**Hindernisse:** Was sind die größten Stolpersteine bei der Weiterbildung?

“

**Wohin geht die L&D-Reise 2024? Welche Themen stehen für HR-Professionals im Vordergrund? Wie viel Zeit steht Mitarbeitenden zum Lernen zur Verfügung? Welche Lernthemen werden relevant?**

Dies sind nur einige Fragen, auf welche der L&D-Monitor 2024 Antworten gibt und damit HR-Entscheidern profunde empirische Erkenntnisse für die strategische Ausrichtung des Learning & Development-Bereichs an die Hand gibt.

**Dr. Cornelia Hattula**

Learning & Development Expertin

Head of Product Innovation bei sgd/Klett Konzern



## 1 | Strategie

**L&D im Fokuswechsel:**

Fachwissen fördern & sichern

**Wahrnehmungsdiskrepanz:**

HR lobt, die Belegschaft zweifelt

**Oft übergangen:**

Mitarbeitende ohne Führungsfunktion

**Schulungskluft:**

Führungskräfte lernen häufiger,  
Mitarbeitende bleiben zurück

## 2 | Budget

**Informationsmangel:**

L&D-Budgets verpuffen

**Bildungsoffensive:**

Der Ruf nach mehr Budget

## 3 | Schulungsformen

**Offline & Online:**

HR-Abteilungen sind gefordert

**Digitale Lernangebote:**

Noch Luft nach oben

## 4 | Lernhindernisse

**Komplexe Bildungshürden:**

Mitarbeitende werden ausgebremst

## 5 | Handlungsempfehlungen

# Einleitung

## Weiterbildungsstrategie: **Auch 2024 ein Sorgenkind**

Angesichts des Fachkräftemangels und der schnellen technologischen Veränderungen ist es entscheidend, dass Unternehmen in die betriebliche Weiterbildung investieren. Durch gezielte Weiterbildungsprogramme können Mitarbeitende zu Fachkräften ausgebildet werden, um den Mangel von innen heraus zu reduzieren. Darüber hinaus können Unternehmen durch Investitionen in entsprechende Programme, wie eine Lernsoftware, die Mitarbeiterbindung stärken und ihre Attraktivität für neue Talente steigern.

Um das Potenzial der betrieblichen Weiterbildung effizient auszuschöpfen, braucht ein Unternehmen - neben den finanziellen Mitteln - aber noch etwas ganz Entscheidendes: **eine Strategie, und genau diese fehlt im Vergleich zum letzten Jahr häufiger in deutschen Unternehmen.** So stieg der Wert der HR-Verantwortlichen, die angeben, dass es im Unternehmen keine Weiterbildungsstrategie für Mitarbeitende gibt, in diesem Jahr sogar um **zehn Prozent** auf insgesamt **28 Prozent**. Das nehmen folglich auch Mitarbeitende selbst wahr, bei ihnen erhöhte sich der Wert von **28** auf **34 Prozent**. Bei den Führungskräften gibt weiterhin jeder Fünfte an, eine Weiterbildungsstrategie sei nicht vorhanden. Die Folge: Angestrebte Effekte bleiben aus und die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen misslingt – oder schlimmer noch: der herrschende Mangel verschärft sich zusätzlich, weil insbesondere die Mitarbeitenden abwandern.

Insgesamt weisen die Strategie-Themen in unserer Studie noch Anpassungsbedarf auf, aber auch bei anderen Aspekten der beruflichen Weiterbildung besteht häufig noch Verbesserungs- und Klärungsbedarf. An welchen Stellschrauben HR-Verantwortliche drehen sollten, erfahren Sie in den nächsten Kapiteln.

**Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!**

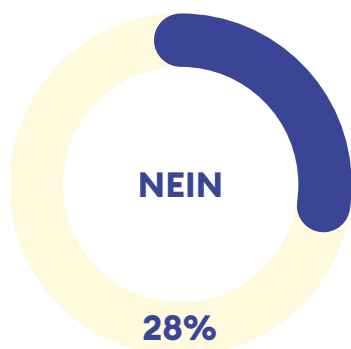
Ihr Studytube Team



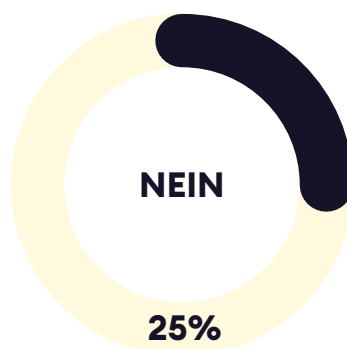


**Gibt es in Ihrem Unternehmen eine klare Strategie** für die Weiterbildung und Entwicklung von Mitarbeitenden?

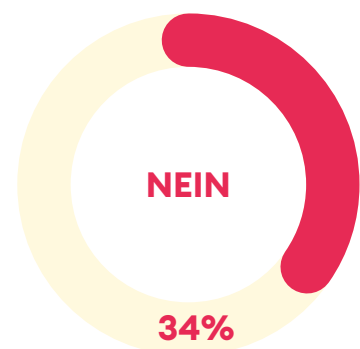
HR-Verantwortliche = 515  
Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922



HR-Verantwortliche



Führungskräfte



Mitarbeitende

# 1 | Strategie



## L&D im Fokuswechsel: Fachwissen fördern & sichern

Während der diesjährige Fokus von HR-Verantwortlichen vor allem auf der persönlichen Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften liegt, möchten sich letztere bei der Weiterbildung vielmehr auf fachliche und in Zukunft relevante Kompetenzen konzentrieren. Es ist deshalb auch wenig verwunderlich, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte vorwiegend Ausbildungen oder Lehrgänge in ihrem Fachgebiet absolvieren möchte. Zudem geben mehr als ein Drittel an, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die berufliche Weiterbildung

verbessern zu wollen. Dies schließt auch die Möglichkeit ein, die eigenen Qualifikationen zu erweitern, um für andere Arbeitgeber attraktiver zu werden. **L&D-Verantwortliche sollten ihren Fokus 2024 deshalb verstärkt darauf ausrichten, Weiterbildungsmaßnahmen passgenauer auf die Interessen der Mitarbeitenden und Führungskräfte abzustimmen. So kann sichergestellt werden, dass das wertvolle Fachwissen auch langfristig im Unternehmen bleibt.**

### Was sind Ihre wichtigsten Gründe zur beruflichen Weiterentwicklung?

49% Meine **aktuelle Funktion** besser ausüben



48% Auf die **Zukunft** vorbereitet sein



39% Meine **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** verbessern



53% Auf die **Zukunft** vorbereitet sein



48% Meine **aktuelle Funktion** besser ausüben



34% Meine **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** verbessern



Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922



Führungskräfte



Mitarbeitende



## Wahrnehmungsdiskrepanz: HR lobt, die Belegschaft zweifelt

Geht es um den Stellenwert, den die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen einnimmt, so gehen die Meinungen der drei Befragungsgruppen auseinander. Während stolze 62 Prozent der HR-Verantwortlichen eine enge Verbindung zwischen den Leitlinien der Weiterbildung und den Unternehmenszielen sehen, teilen diese Ansicht gerade einmal 38 Prozent der Mitarbeitenden. Noch weniger von ihnen, nämlich 30 Prozent, sprechen der Geschäftsführung und dem Management ein gutes Vorbild in Bezug auf Weiterbildung zu. Im Vergleich dazu attestieren 58 Prozent der HR-Verantwortlichen dem Management eine vorbildliche Rolle. Auch Führungskräfte stimmen

insbesondere bei der Priorität von beruflicher Weiterbildung nicht mit dem HR überein. Für HR-Abteilungen ist es wichtig, diese Wahrnehmungslücken zu schließen, um sicherzustellen, dass alle im Unternehmen dem Thema Weiterbildung den gleichen Stellenwert beimessen. **Eine entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass Weiterbildungsziele eng an die Unternehmensstrategie gekoppelt sind. Dadurch werden diese Ziele tief im Unternehmenskern verankert und das Bewusstsein für die Bedeutung von Weiterbildung auf allen Ebenen geschärft.**

### Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu bzw. nicht zu?

In meinem Unternehmen/meiner Institution... **“Stimme (voll und ganz) zu”**

...sind die Leitlinien zur Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung eng an die Unternehmensziele gebunden.



... geben Geschäftsführung und Management ein gutes Vorbild in Bezug auf Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung.



... haben Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung oberste Priorität.



HR-Verantwortliche = 515  
Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922





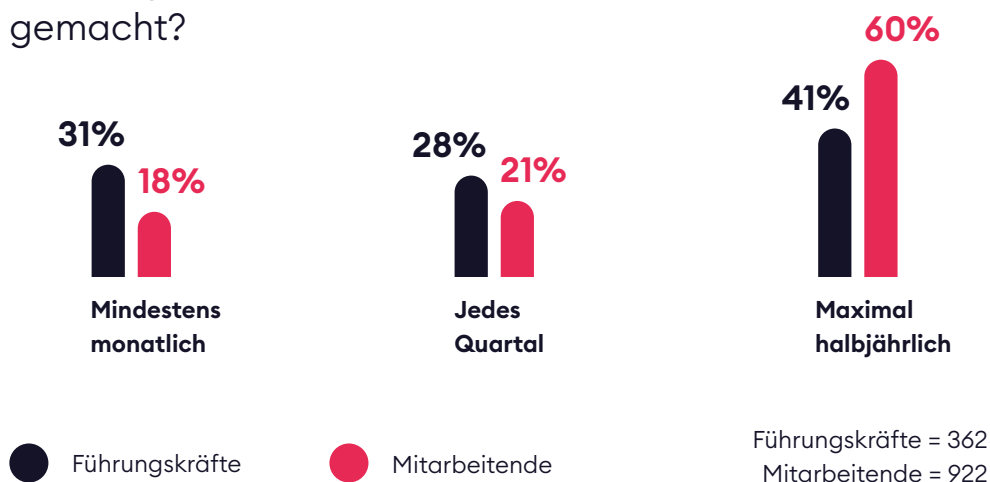
## Oft übergangen: Mitarbeitende ohne Führungsfunktion

Angesichts der bereits dargestellten Ergebnisse überrascht es wenig, dass die Sensibilisierung für Learning & Development (L&D) bei Führungsebenen und Mitarbeitenden stellenweise schwach ausfällt. Die Mehrzahl der leitenden Angestellten wird in ihrem Betrieb höchstens alle sechs Monate auf L&D-Maßnahmen hingewiesen. Immerhin werden 31 Prozent mindestens einmal monatlich und 28 Prozent alle drei Monate an die Bedeutung beruflicher Fortbildung erinnert. Bei den Mitarbeitenden sieht die Lage hingegen düster aus: Ein Großteil, nämlich 60 Prozent, wird höchstens halbjährlich zu L&D-Themen sensibilisiert. Davon berichtet fast ein Drittel sogar, dass Weiterbildungsmaßnahmen bei ihnen selten oder nie

Erwähnung finden. Demgegenüber wirken die 18 Prozent, die mindestens monatlich zur Weiterbildung angeregt werden, wie ein Tropfen auf den heißen Stein. L&D-Experten bemerken ebenfalls das unzureichende Bewusstsein für Weiterbildungsfragen im Unternehmen. Lediglich neun Prozent unter ihnen zeigen sich mit der vorhandenen Aufmerksamkeit für L&D-Themen sehr zufrieden, während 38 Prozent immerhin eine gewisse Zufriedenheit äußern.

**Angesichts dieser Zahlen gilt es eine gezielte und regelmäßige Kommunikationsstrategie zu entwickeln, die alle Ebenen gleichermaßen berücksichtigt.**

### Wie häufig werden Sie in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Institution als Mitarbeiter auf das Thema Learning & Development aufmerksam gemacht?





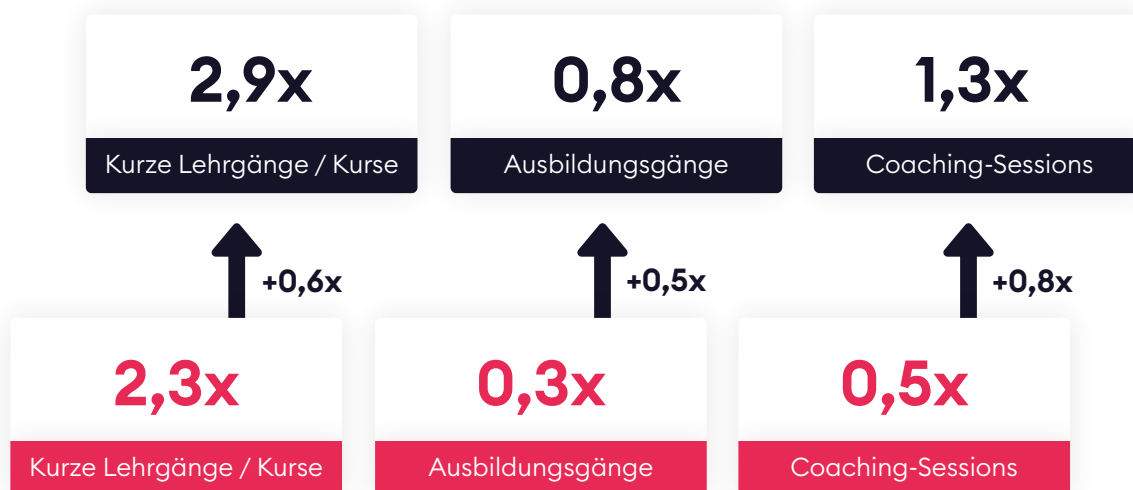


## Schulungskluft: Führungskräfte lernen häufiger, Mitarbeitende bleiben zurück

Auch bei der Häufigkeit von Trainings gibt es große Unterschiede in den Hierarchien. Haben Führungskräfte im zurückliegenden Jahr durchschnittlich 2,9 Mal an kurzen Lehrgängen oder Kursen teilgenommen, waren es bei Mitarbeitenden 2,3 Mal. Schaut man auf die längeren Ausbildungsgänge, so ist die Teilnahmefrequenz der Führungskräfte hier mehr als doppelt so hoch wie die der Mitarbeitenden. Führungskräfte haben im Schnitt fast drei Mal mehr an längeren Ausbildungsgängen teilgenommen als die übrige Belegschaft.

Auch 1:1 Angebote, wie etwa Coachings, scheinen ebenfalls dem Management vorbehalten zu sein – die übrige Belegschaft hat das Nachsehen. **Diese Ungleichheit kann auf Dauer zur Unzufriedenheit führen, wodurch Unternehmen nicht nur wertvolles Potenzial verspielen, sondern auch riskieren, Mitarbeitende zu verlieren. Zeit also für HR-Verantwortliche, einen Ausgleich beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen.**

Wie oft haben Sie im letzten Jahr an den folgenden Entwicklungsaktivitäten teilgenommen?



● Führungskräfte ● Mitarbeitende

Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922



2

Budget



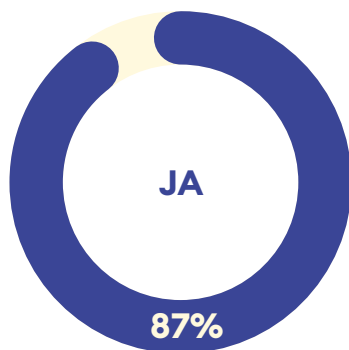
## Informationsmangel: L&D-Budgets verpuffen

Geht es um die praktische Umsetzung von Bildungs- und Entwicklungszielen, haben viele Unternehmen ein eklatantes Problem: die interne Kommunikation. Zwar geben stolze 87 Prozent der im "Learning & Development Monitor 2024" befragten HR-Verantwortlichen an, in ihrem Unternehmen sei ein Budget für Bildung und Entwicklung vorhanden. Die übrige Belegschaft ist diesbezüglich aber offenbar weniger gut informiert: Nur 66 Prozent der befragten Führungskräfte und nur 54 Prozent der übrigen Mitarbeitenden (zusammengefasst 60 Prozent)

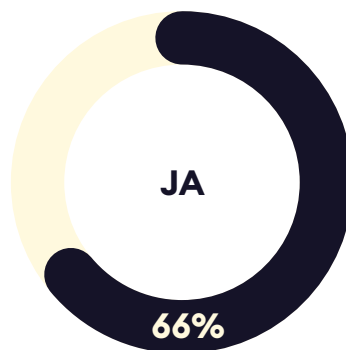
wissen von der Existenz eines solchen Budgets. Darüber hinaus geben mehr als ein Drittel der Mitarbeitenden an, dass sie über kein Lernbudget verfügen. Konkret bedeutet dies: **Ein großer Teil des Weiterbildungsbudgets bleibt ungenutzt, da die Belegschaft nicht ausreichend über die zur Verfügung stehenden Mittel informiert ist. Die vorhandenen Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bleiben dadurch unklar. Hier braucht es eindeutig mehr Information und Transparenz von den HR-Abteilungen.**

**Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Budget für die berufliche Weiterbildung und Entwicklung?**

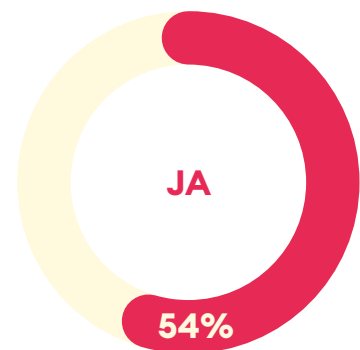
HR-Verantwortliche = 515  
Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922



HR-Verantwortliche



Führungskräfte



Mitarbeitende





## Bildungsoffensive: Der Ruf nach mehr Budget

Während 34 Prozent der HR-Verantwortlichen berichten, dass maximal nur die Hälfte des vorhandenen Weiterbildungs-Budgets genutzt wird, äußern dennoch 49 Prozent von ihnen den Wunsch nach einem höheren Budget für berufliche Entwicklung. Auf den ersten Blick mag dies paradox erscheinen, doch im Kontext des aktuellen Fachkräftemangels und des Bedarfs an qualitativ hochwertigen Weiterbildungsprogrammen löst sich dieser scheinbare Widerspruch auf. Eine Mehrheit der HR-Verantwortlichen, 68 Prozent, erkennen die Notwendigkeit, in Weiterbildung zu investieren, um essentielle Talente zu gewinnen und zu halten. Zusätzlich sehen 43 Prozent der Befragten die Ausbildung ihrer Mitarbeitenden für neue Aufgabenbereiche als strategisches Mittel, um intern dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. **Es braucht somit für einige der Befragten ein höheres Budget, um in ansprechende Lernformate, attraktive Lernumgebungen und zielgerichtete Schulungen investieren zu können.**

Wie viel Prozent des Budgets für  
**Weiterbildung und berufliche  
Weiterentwicklung** werden eingesetzt?



34 % der HR-Verantwortlichen geben an,  
dass maximal die Hälfte des vorhandenen  
Weiterbildungs-Budgets genutzt wird.

HR-Verantwortliche = 450





# 3

## Schulungsformen



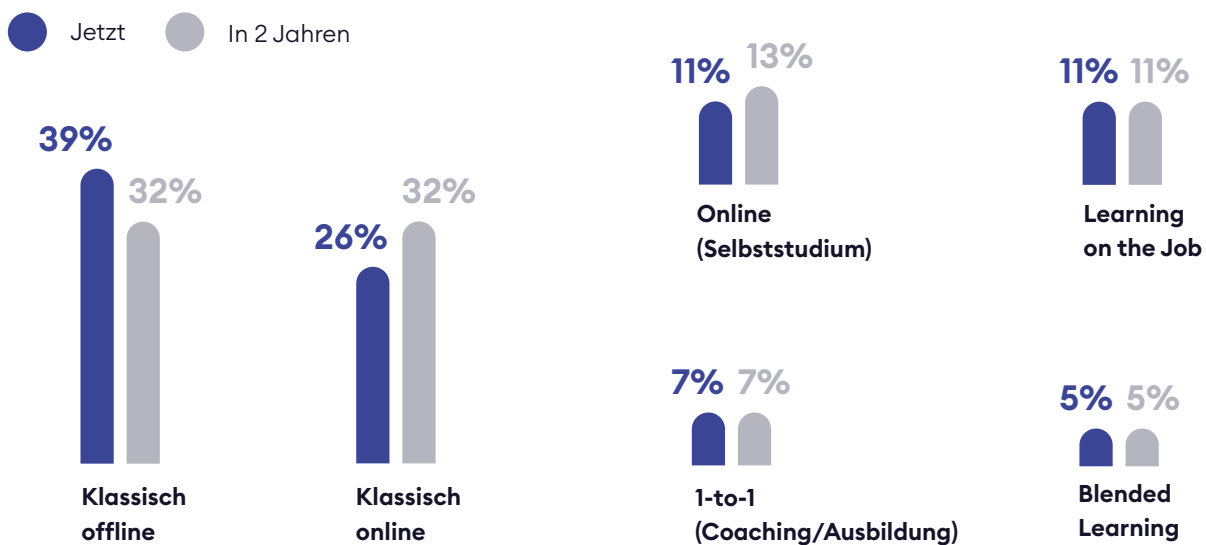
### Offline & Online:

### HR-Abteilungen sind gefordert

Im Bereich der Schulungsformen scheint sich im Vergleich zu 2023 nicht viel verändert zu haben: Klassische Offline-Angebote sind vielerorts weiterhin die Norm: In den befragten Unternehmen verzeichnen sie einen stolzen Anteil von 39 Prozent. Der Anteil klassischer Online-Schulungen beträgt immerhin 26 Prozent, und laut den Schätzungen der HR-Verantwortlichen dürfte dieser Anteil in zwei Jahren auf 32 Prozent zunehmen. Online-Schulungen wären dann in der Verteilung gleichauf

mit den klassischen Offline-Formaten, denen eine rückläufige Prognose auf 32 Prozent vorhergesagt wird. Gründe dafür können vor allem steigende Kosten und ein höherer Organisationsbedarf bei Präsenzschulungen sein, nicht zuletzt hervorgerufen durch dezentrale Unternehmensstrukturen und steigende Remote-Arbeit. Online-Schulungen bieten gerade hierfür eine optimale Lösung, das könnte auch die steigende Prognose der Online-Schulungsformen erklären.

## Wie sieht die Verteilung von Schulungsformen aktuell in Ihrem Unternehmen aus und wie wird sie in zwei Jahren aussehen?



HR-Verantwortliche = 515

Auch wenn HR-Verantwortliche einen Gleichstellungstrend von Online- und Offline-Schulungsangeboten prognostizieren, bevorzugen jedoch 42 Prozent der Lernenden weiterhin Offline-Lernformate. Das liegt zum einen an ihrer Neigung, an bewährten Methoden festzuhalten, zum anderen an dem fehlenden technischen

Know-how mit Online-Angeboten. **Gerade was den letzten Punkt betrifft, sind insbesondere die HR-Abteilungen gefordert: Machen Sie Ihre Belegschaft für digitales Lernen fit! Beginnen Sie frühzeitig, die digitalen Kompetenzen innerhalb Ihres Unternehmens auszubauen, um für die Zukunft gewappnet zu sein.**





## Digitale Lernangebote: Noch Luft nach oben

Was das digitale Lernen betrifft, sind 54 Prozent der HR-Verantwortlichen mit der momentan genutzten Lernplattform zufrieden. Betrachtet man jedoch die Zufriedenheit der Belegschaft mit dem aktuellen digitalen Lernangebot, zeigt sich ein weniger erfreuliches Bild: Weniger als ein Drittel der Mitarbeitenden und nur jede zweite Führungskraft ist mit dem digitalen Lernangebot

im Unternehmen (sehr) zufrieden. **Um die digitalen Lernangebote stärker an die Bedürfnisse und Vorlieben der Belegschaft anzupassen, ist es essentiell, regelmäßig Feedback einzuholen. So können digitale Lernplattformen fortlaufend optimiert und die Zufriedenheit erhöht werden.**

### Wie zufrieden sind Sie dem aktuellen digitalen Lernangebot in Ihrem Unternehmen? "zufrieden und sehr zufrieden"



● Führungskräfte ● Mitarbeitende

Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922



# 4

# Lernhindernisse







## Komplexe Bildungshürden: Mitarbeitende werden ausgebremst

Beim Blick auf die Lernorganisation und -gestaltung sehen 34 Prozent der HR-Verantwortlichen das stärkste Hindernis in der Priorisierung anderer Aktivitäten, was dazu führt, dass Lernmaßnahmen verschoben oder abgesagt werden müssen. Im Gegensatz dazu fühlen sich die Mitarbeitenden besonders durch das Fehlen von Belohnungen für ihre Teilnahme an Lehrgängen entmutigt. Dieser Mangel an Anreizen, wie Karrierefortschritte oder Gehaltserhöhungen, wird von mehr als einem Drittel der Führungskräfte

und einem Viertel der Mitarbeitenden als ein Hindernis in der Weiterbildung empfunden. Das könnte auch erklären, warum fast 60 Prozent der HR-Fachkräfte und Führungsebenen Schwierigkeiten haben, ihre Belegschaft zur Weiterbildung zu motivieren. Des Weiteren geben 32 Prozent der Mitarbeitenden als Hindernis an, dass das Lernangebot nicht ihren Bedürfnissen entspricht oder sie unzureichend darüber informiert sind.

### Was sind die größten Hindernisse in Ihrem Unternehmen im Bereich **Weiterbildung und Entwicklung**?

Andere Aktivitäten/Aufgaben haben Priorität, sodass Lehrgänge verschoben werden/abgesagt werden/nicht stattfinden:



Die Teilnahme an Lehrgängen wird nicht belohnt (z. B. Gehalt, Beförderung, Status)



Die Mitarbeiter lassen sich nur schwer zu Weiterbildung und Weiterentwicklung motivieren



Ich werde von meinem Vorgesetzten/Arbeitgeber nicht oder unzureichend motiviert, mich weiterzubilden und beruflich zu entwickeln:

● HR-Verantwortliche ● Führungskräfte ● Mitarbeitende

Diese vielschichtigen, komplexen Hindernisse wirken oft zusammen und verstärken sich gegenseitig.

**Für HR und Führungskräfte ist es daher essenziell, diese Wechselwirkungen zu verstehen und die Hindernisse gezielt anzugehen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass fast 40 Prozent der HR-Befragten die Motivation zum Lernen nicht nur als Hindernis, sondern auch als größte Herausforderung in der Weiterbildung identifizieren.**

HR-Verantwortliche = 515  
Führungskräfte = 362  
Mitarbeitende = 922

# 5

# Handlungsempfehlungen



## Was Unternehmen tun können: Vier Handlungsempfehlungen von Studytube

Aus diesen ersten Erkenntnissen lassen sich **vier Handlungsempfehlungen** ableiten:



### Strategie

Eine effektive L&D-Strategie muss eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft sein. Sie sollte zudem auf allen Unternehmensebenen gleichermaßen wahrgenommen werden, Mitarbeitende dürfen hier nicht länger zu kurz kommen.



### Budget

Damit das Budget vollständig ausgeschöpft wird, ist es entscheidend, dass HR-Abteilungen klar und offen darüber informieren. Es muss bei allen Mitarbeitenden das Bewusstsein geschaffen werden, dass sie ein Recht auf Weiterbildung haben und dafür entsprechende Mittel bereitstehen.



## **Lernhindernisse**

Um Lernbarrieren zu beseitigen, sollten HR-Abteilungen klare Anreize für Weiterbildung schaffen, die Priorisierung von Weiterbildungsmaßnahmen sicherstellen und verfügbare Lernangebote deutlich kommunizieren.



## **Schulungsformen**

HR-Verantwortliche sind gefordert, eine Balance zwischen Online- und Offline-Schulungsangeboten zu schaffen und dabei das Potenzial digitaler Lernformate voll auszuschöpfen. Regelmäßiges Feedback von der Belegschaft hilft zudem, digitale Lernangebote kontinuierlich an die Bedürfnisse anzupassen und die Zufriedenheit zu steigern.

# Sie möchten noch mehr Insights? – Dann freuen Sie sich auf den zweiten Teil unserer Ergebnisse!

Dies war nur der erste Teil unserer großen L&D-Studie. Es warten noch weitere spannende Zahlen, die wir Mitte des Jahres mit Ihnen teilen werden. Schauen Sie in der Zwischenzeit doch mal in unseren passenden Blog rein:

[Niederlande vs. Deutschland: Wie steht es um die betriebliche Weiterbildung?](#)

Diese Untersuchung wurde in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen **Motivaction** durchgeführt.



## STUDYTUBE

[www.studytube.de](http://www.studytube.de)

Erftstraße 15 - 17

50672 Köln

[info@studytube.de](mailto:info@studytube.de)

Office: +49 (0) 221 828 29 160