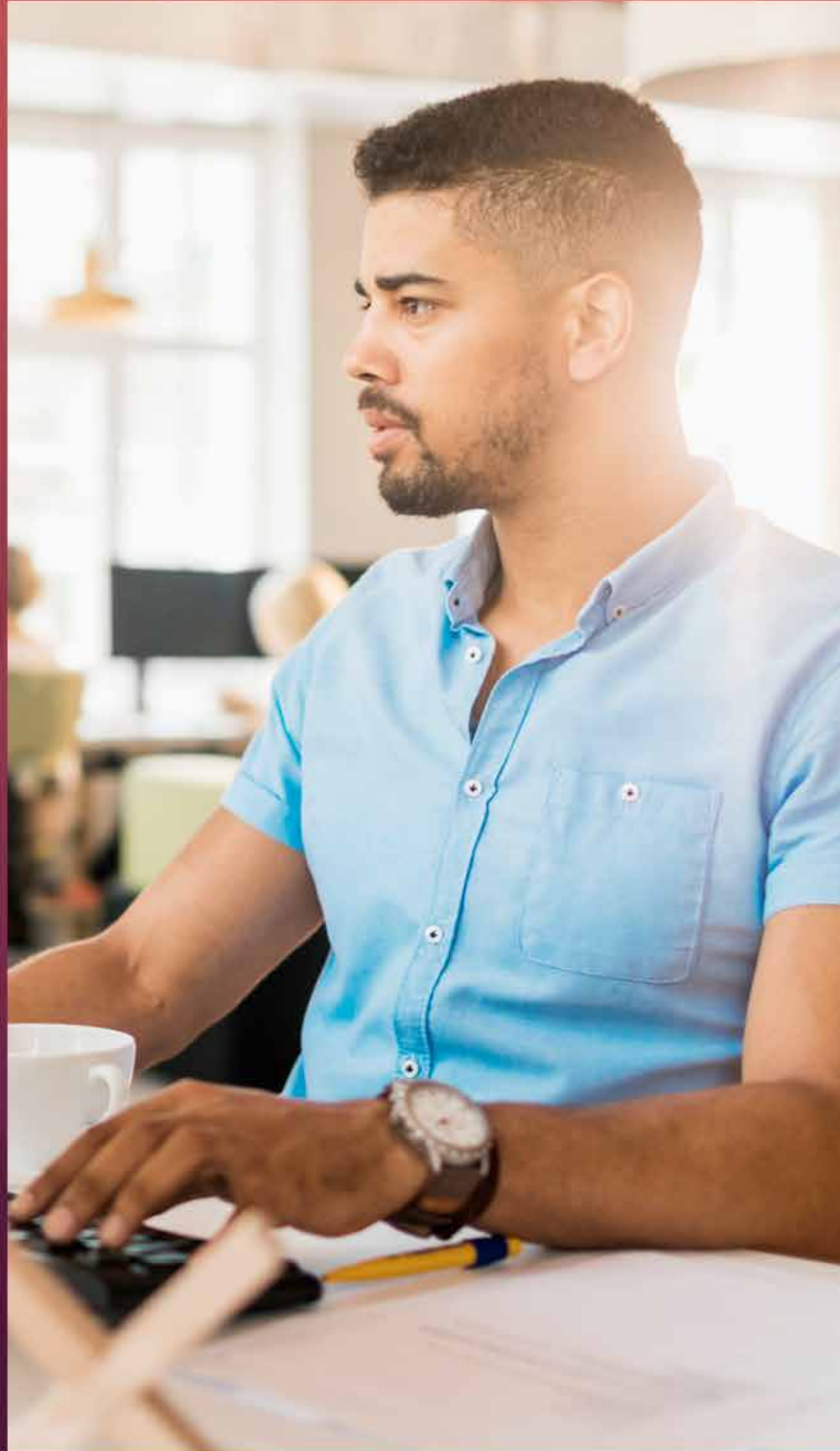


2017

Untersuchung zu Qualifi- kations- defiziten

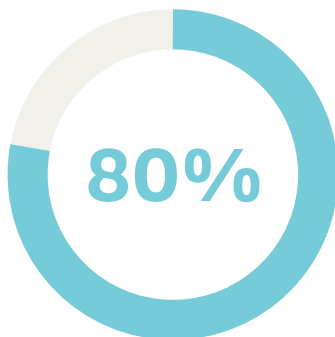


Qualifikationsdefizite:

Wie Geschlecht, Generation und Wohnort die Wahrnehmung beeinflussen

Laut der von Udemy 2017 durchgeführten Untersuchung zu Qualifikationsdefiziten ist die große Mehrheit der Amerikaner (79%) der Meinung, dass in den USA klare Qualifikationsdefizite bestehen und mehr als ein Drittel gibt an, persönlich davon betroffen zu sein. Wenn man jedoch einen Blick hinter diese Zahlen wirft, sieht man, dass die meisten Arbeitnehmer lediglich versuchen, angesichts des stetigen Wandels der Arbeitswelt die Kontrolle zu behalten. Bei sich rasant verändernden Erwartungen an Job und Karriere sowie dem Umgang damit geht eine klare geschlechts- und generationspezifische Trennlinie durch die amerikanische Arbeitnehmerschaft.

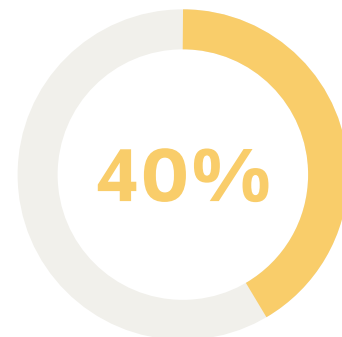
DIE WICHTIGSTEN UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE



Beinahe **80%** der Amerikaner stimmen zu, dass es Qualifikationsdefizite gibt, und mehr als ein Drittel (35%) geben an, davon persönlich betroffen zu sein.



71% der männlichen und **61%** der weiblichen Befragten finden, dass auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt Konkurrenzdruck oder sogar hoher Konkurrenzdruck besteht.



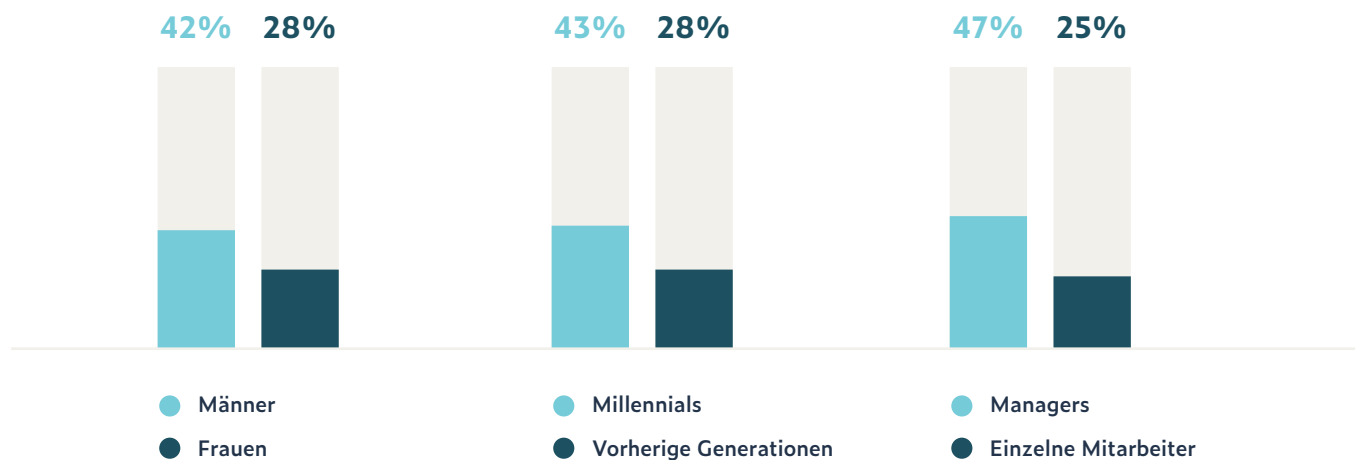
40% sagen, dass veränderte Qualifikationsanforderungen im Laufe der nächsten fünf Jahre den größten Einfluss auf ihren Job haben werden

Amerikanischen Arbeitnehmern fehlt eine klare Vorstellung davon, wie sie ihre Karriere planen und sich in einer globalisierten Wirtschaft behaupten können. Neue Technologien, wie z. B. künstliche Intelligenz, sind auch am Arbeitsplatz auf dem Vormarsch und verändern die Arbeitswelt so nachhaltig, dass relevante Kompetenzen immer schneller an Relevanz verlieren. Überraschenderweise nennen viele amerikanische Arbeitnehmer neben fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten auch vermehrte Drogenabhängigkeit als wichtigste Hindernisse bei der Behebung ihrer Qualifikationsdefizite. In diesem Kontext haben viele das Gefühl, sie hätten weniger Aufstiegsmöglichkeiten als frühere Generationen, und haben ihre Karriereerwartungen daher entsprechend zurückgeschraubt.

Ansatzpunkt optimistische Grundhaltung

Trotz all dieser Herausforderungen glauben die Amerikaner weiterhin an sich und ihre Fähigkeiten. Sie nehmen ihre Aus- und Weiterbildung selbst in die Hand und treiben ihre Karriere mit neuen Projekten und Nebenjobs voran. Nun sind der öffentliche und der private Sektor gefragt: sie sollten ihre Kräfte vereinen, damit mehr Menschen unabhängig von ihrem Wohnort oder Ausbildungsstand Beschäftigungsmöglichkeiten der wissensorientierten Wirtschaft des 21. Jahrhunderts nutzen können.

„SIND SIE VON QUALIFIKATIONSDEFIZITEN BETROFFEN?“



Die Kernbotschaft ist klar: Die Amerikaner sind sich ihrer Qualifikationsdefizite bewusst, wissen, dass sie aktiv werden müssen, und wünschen sich Unterstützung von Arbeitgebern und Regierung.

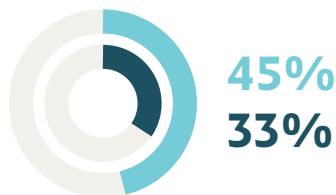
Bei eingehender Analyse der Umfrageergebnisse zeigt sich, dass Millennials, Männer und Manager am stärksten unter Qualifikationsdefiziten bzw. deren Auswirkungen leiden. Allgemein sind Amerikaner in Bezug auf ihre Qualifikationen jedoch sehr zuversichtlich: 78% geben an, sie seien für ihre derzeitigen Jobs überqualifiziert. Millennials sind mit ihrer Arbeitsleistung am zufriedensten: 74% sagen, sie wüssten alles, was für die Erledigung ihrer Jobs notwendig ist. Das steht im Gegensatz zu 53% amerikanischer Arbeitnehmer, die dies bei der ersten Befragung zu diesem Thema im Jahr 2014 bejahten.

So unterscheidet sich die Wahrnehmung zwischen den Geschlechtern

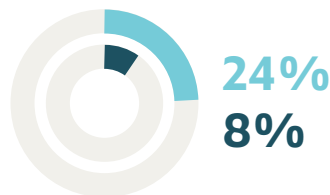
Männliche Arbeitnehmer fühlen sich von Qualifikationsdefiziten stärker betroffen und haben infolgedessen ihre Zukunftserwartungen heruntergeschraubt. Männer empfinden häufiger starken Wettbewerbsdruck auf dem Arbeitsmarkt und machen dreimal häufiger unwahre Angaben zu ihren Qualifikationen als Frauen. Darüber hinaus haben Männer in Folge der Finanzkrise von 2008/2009 ihre Erwartungen an den beruflichen Erfolg stärker als ihre weiblichen Kolleginnen gesenkt.

SO UNTERSCHIEDET SICH DIE WAHRNEHMUNG ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN

Mehr Männer (45%) als Frauen (33%) haben ihre Erwartungen an die eigene Karriere gesenkt



Im Gegensatz zu 8% der Frauen hat beinahe ein Viertel (24%) der Männer unwahre Angaben zu Qualifikationen gemacht



Mehr Männer (50%) als Frauen (39%) glauben, dass ihre Jobaussichten durch den Wohnort eingeschränkt sind



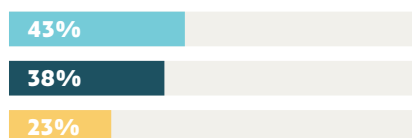
● Männer ● Frauen

So unterscheidet sich die Wahrnehmung zwischen den Generationen

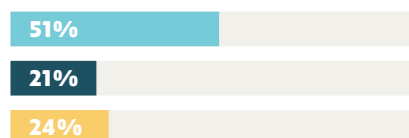
Qualifikationsdefizite werden auch in den Generationen unterschiedlich empfunden: Jüngere Arbeitnehmer fühlen sich eher persönlich betroffen und in ihren Karrieremöglichkeiten eingeschränkt als ihre älteren Kollegen. Millennials haben auch häufiger Nebenbeschäftigungen und neigen eher dazu, in Bezug auf ihre Qualifikationen zu lügen. Darüber sind junge Leute (71%) offenbar eher als ihre älteren Kollegen (58%) der Ansicht, dass ihre Ausbildung sie mit den Fähigkeiten ausgestattet hat, die sie für ihre berufliche Laufbahn benötigen, obwohl sie sich häufiger persönlich von Qualifikationsdefiziten betroffen fühlen.

SO UNTERSCHIEDET SICH DIE WAHRNEHMUNG ZWISCHEN DEN GENERATIONEN

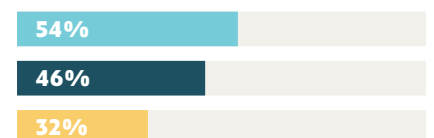
Millennials fühlen sich häufiger persönlich von Qualifikationsdefiziten betroffen (43%) als alle anderen Generationen (Generation X 38%; Baby-Boomer 23%)



Die Hälfte (51%) der Millennials haben ihre Karriereerwartungen gesenkt, mehr als doppelt so viel wie bei Generation X (21%) und den Baby-Boomern (24%)



Millennials geben häufiger als Generation X (46%) und Baby-Boomer (32%) den Wohnort (54%) als hinderlich für ihre Karriereoptionen an.



● Millennials ● Generation X ● Baby-Boomers

Bereitschaft zur Weiterbildung und Problem der Finanzierung

Trotz ihrer unterschiedlichen Einstellungen und Wahrnehmungen schätzt die Mehrheit der amerikanischen Arbeitnehmer sich selbst als äußerst wettbewerbsfähig ein. Zwei Drittel glauben, dass die amerikanischen Arbeitnehmer wettbewerbsfähig oder sehr wettbewerbsfähig sind und 80% sind überzeugt, dass sich der Marktbedarf durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen decken lässt.

Sie benötigen jedoch Partner, die sie dabei unterstützen. Rund ein Drittel (36%) glaubt, dass jeder für seine eigene Weiterbildung verantwortlich sei, die große Mehrheit ist sich jedoch einig, dass Regierung und Arbeitgeber finanzielle Unterstützung bieten sollten.

WIE SOLLEN WEITERBILDUNGS- UND UMSCHULUNGSMASSNAHMEN US-AMERIKANISCHER ARBEITNEHMER FINANZIERT WERDEN?

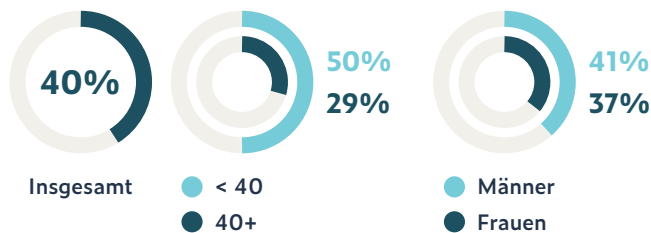
	Staatliche Förderung	Arbeitgeberförderung	Steuervergünstigungen für lernbezogene Ausgaben	Jeder finanziert seine Weiterbildung selbst
Gesamt	27%	26%	34%	13%
< 40	35%	25%	31%	10%
40+	21%	27%	37%	15%

Strategien zur Überwindung der Qualifikationsdefizite

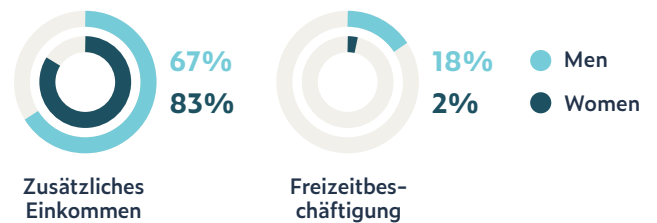
Arbeitnehmer wissen derzeit weder, wie sie die erforderlichen Qualifikationen erwerben sollen, noch in welche Richtung sie ihre berufliche Laufbahn zukünftig lenken sollen. Die meisten (60%) glauben, dass sich Anforderungen an bestehende Qualifikationen in den nächsten fünf Jahren ändern werden – hier gibt es eine hohe Übereinstimmung unter Männern (66%) und jüngeren Arbeitnehmern (66%) – und dass diese Tatsache den größten Einfluss auf ihre Karriere haben wird. Befürchtungen in Bezug auf Automatisierung (22%) und Outsourcing (11%) waren überraschend gering, wenn man berücksichtigt, wie viel Medienaufmerksamkeit diese Faktoren in Diskussionen zur „Zukunft der Arbeit“ erhalten.

Laut unserer Studie haben viele Menschen Nebenbeschäftigungen aufgenommen, um ihre Qualifikationsdefizite zu beheben. Während Frauen dies hauptsächlich wegen des zusätzlichen Einkommens tun, ist es für Männer eher eine Beschäftigung in ihrer Freizeit.

WER HAT EINEN NEBENJOB?



GRÜNDE FÜR DEN NEBENJOB



Trotz Unsicherheiten über die Zukunft der Arbeit und Bedenken zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Arbeitnehmer die Initiative und nutzen vom Arbeitgeber angebotene Schulungsmaßnahmen beinahe genauso oft wie selbst finanzierte Online-Kurse. Laut der von UdeMy 2017 in Auftrag gegebenen Untersuchung zu Stress am Arbeitsplatz nehmen US-amerikanische Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungsmaßnahmen überwältigend gut an: 89% sagen, es sei wichtig für ihren langfristigen beruflichen Erfolg und ihr Wohlbefinden.

IN WELCHEN BEREICHEN MÜSSEN SIE SICH WEITERENTWICKELN, UM IHRE KARRIERE VORANZUTREIBEN?



Bei stetig wechselnden Anforderungen ist lebenslanges Lernen unabdingbar

So unsicher die Zukunft der Arbeit auch ist, eins lässt sich wohl mit Sicherheit sagen: Da Technologien, Automatisierung, Globalisierung und weitere Faktoren berufliche Tätigkeiten kontinuierlich umgestalten, werden sich auch die Qualifikationsanforderungen ständig ändern.

*Wie können Arbeitnehmer und Arbeitgeber diesem Wandel begegnen? **Durch fortlaufende Weiterbildung.***

Insgesamt zeigt die Untersuchung zu Qualifikationsdefiziten 2017, dass die Amerikaner eine positive Zukunft für ihr Land sehen und überzeugt sind, dass sie potenziellen Arbeitgebern eine Menge zu bieten haben. Es gibt auch Signale dafür, dass sich die Einstellung zur Arbeit ändert. Vor allem jüngere Arbeitnehmer erkennen langsam, dass ein College-Abschluss sie nicht mehr so weit bringt wie früher – ziemlich erschreckend, wenn man noch ein paar Jahrzehnte bis zur Rente vor sich hat. Da niemand – weder Universitäten noch Regierung oder Arbeitgeber – mit Sicherheit vorhersagen kann, welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren benötigt werden, werden die Arbeitnehmer sich fortlaufend weiterbilden oder sogar umschulen müssen.

Amerikaner haben davor keine Angst. Sie sind zuversichtlich, haben eine optimistische Lebenseinstellung und glauben an Eigenverantwortung. Aber sie erkennen auch, wenn Hilfe und Unterstützung nötig sind. An dieser Stelle sind Arbeitgeber gefragt: Sie sollten in ihre Mitarbeiter investieren und eine Kultur des lebenslangen Lernens etablieren. Staatliche Stellen können neben der Förderung von MINT-Fächern in der Schulausbildung auch Berufstätige stärker fördern, zum Beispiel durch die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen. Durch gemeinsames Engagement können sie dafür sorgen, dass amerikanische Arbeitnehmer auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben.

Qualifikationsdefizite: Ein globales Phänomen

Für die Untersuchung zu Qualifikationsdefiziten 2017 hat Udey Vollzeitbeschäftigte in fünf unserer aktivsten internationalen Märkte befragt: Brasilien, Deutschland, Frankreich, Mexiko und Spanien. Wir wollten herausfinden, inwieweit sich die Einstellungen zu Karrieremöglichkeiten, Jobvorbereitung und Weiterbildung in der hoch globalisierten Arbeitswelt von heute voneinander unterscheiden und wo sich die Wirtschaftssysteme beeinflussen.

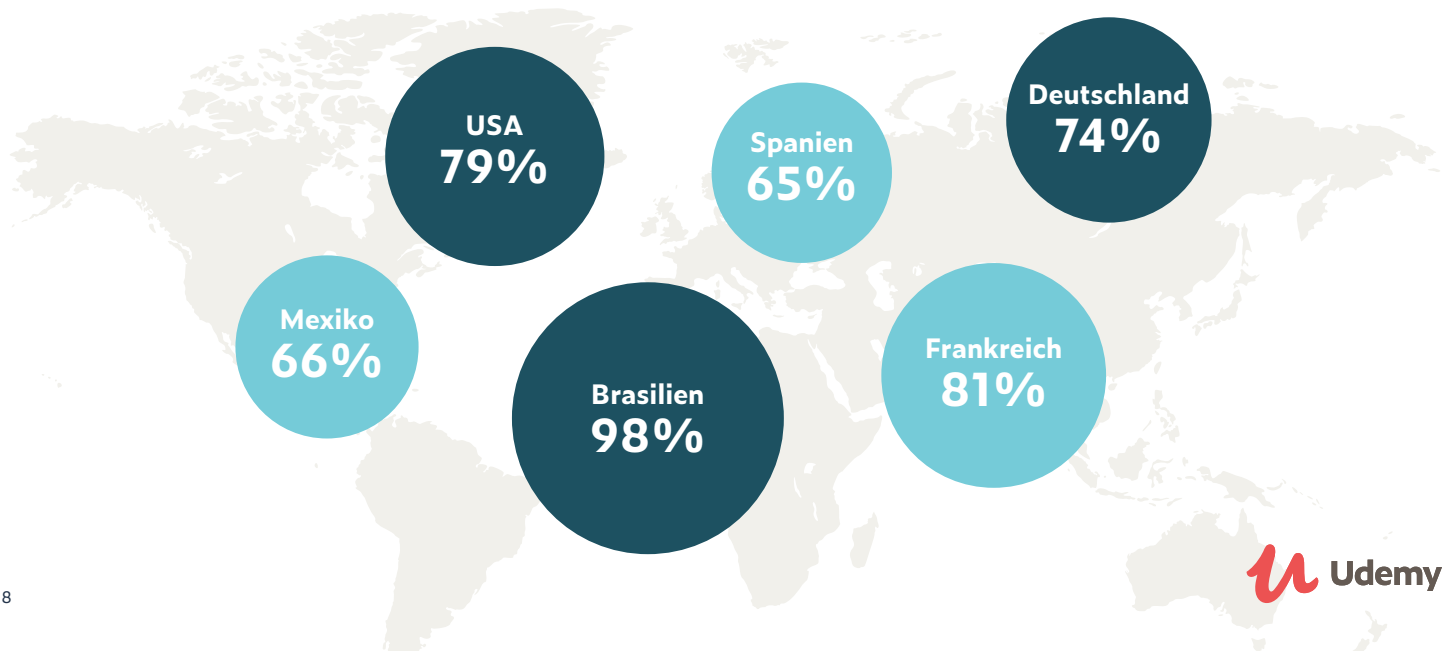
Die Meinung zu Qualifikationsdefiziten ähnelt sich weltweit: Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer fühlen sich direkt davon betroffen. Die Arbeitnehmer in allen befragten Märkten haben erkannt, dass sie Maßnahmen ergreifen müssen, um ihre Qualifikationen und Kompetenzen langfristig aktuell und relevant zu halten, und erwarten dabei Unterstützung von den Arbeitgebern und der Regierung.

Qualifikationsdefizite: Gibt es sie wirklich?

Die überwiegende Mehrheit aller Arbeitnehmer bestätigt, dass es Qualifikationsdefizite gibt, die meisten davon fühlen sich jedoch nicht persönlich davon betroffen. Dies ist auch in Brasilien so, wo beinahe alle Befragten der Ansicht sind, dass es Qualifikationsdefizite tatsächlich gibt.

Die meisten Befragten sind unabhängig vom Land ihres Wohnsitzes davon überzeugt, dass sie alles wissen, was für die Erledigung ihrer Jobs notwendig ist, wobei die französischen Arbeitnehmer (75%) am meisten an ihre aktuellen Fähigkeiten glauben und die Brasilianer (54%) am wenigsten. Interessanterweise gaben die Arbeitnehmer in Mexiko (20,5%) und Spanien (24%) am ehesten zu, im Lebenslauf, LinkedIn-Profil oder bei Einstellungsgesprächen unwahre Angaben gemacht zu haben. In Brasilien, wo die Arbeitnehmer am wenigsten von ihren aktuellen Qualifikationen überzeugt sind, werden auch nur selten unwahre Angaben gemacht (10%).

GLAUBEN SIE, DASS ES QUALIFIKATIONSDEFIZITE GIBT?



Überall Widersprüche

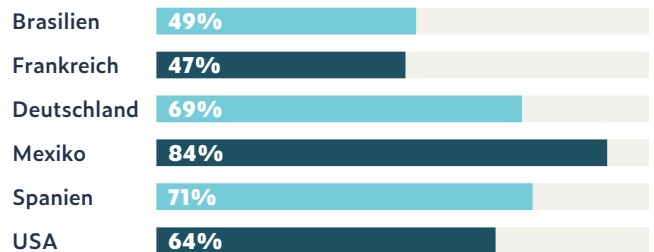
Grundsätzlich glauben Arbeitnehmer an die Wettbewerbsfähigkeit ihres jeweiligen Landes. Diese Zahlen sanken jedoch rapide, als wir fragten, wie gut Arbeitnehmer die Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch ihre Ausbildung einschätzen. Hier scheinen Mexikaner meisten und Franzosen am wenigsten von der Qualität ihrer Ausbildung überzeugt zu sein.

Widersprüche treten auf, wenn Arbeitnehmer nach ihren Erwartungen an die Zukunft gefragt werden. Spanier geben beispielsweise ihrer Berufsvorbereitung gute Noten, schätzen jedoch ihre Karriereaussichten und die Wettbewerbsfähigkeit ihres Landes eher schlecht ein. Generell scheinen sich Individuen als kompetent und qualifiziert einzuschätzen, befürchten aber, durch äußere Umstände nicht ihr volles Potenzial erreichen zu können.

EMPFINDEN SIE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER AKTUELLEN MARKTANFORDERUNGEN, DASS DIE ARBEITNEHMER IN IHREM LAND WETTBEWERBSFÄHIG SIND?

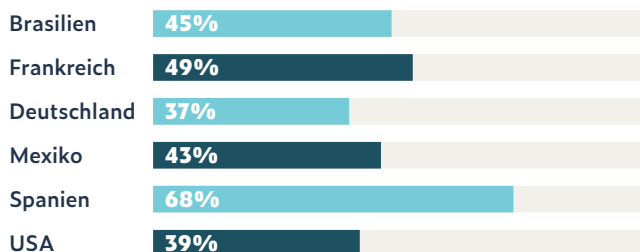


SIND SIE DER MEINUNG, DASS SIE DURCH IHRE AUSBILDUNG ADÄQUAT AUF IHRE BERUFLICHE LAUFBAHN VORBEREITET WURDEN?

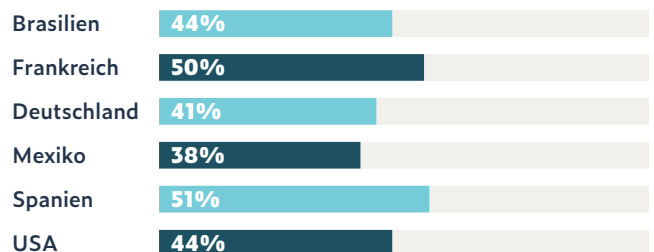


Angesichts der jüngsten Wirtschaftsprobleme und jahrelangen Sparmaßnahmen in Spanien ist es nicht überraschend, dass hier mehr Arbeitnehmer ihre Karriereaussichten zurückgeschraubt haben

JA, ICH HABE MEINE KARRIEREERWARTUNGEN GESENKT



JA, MEINE KARRIEREMÖGLICHKEITEN SIND DURCH MEINEN WOHNORT EINGESCHRÄNKT



Bislang haben noch nicht alle Arbeitnehmer erkannt, dass sie durch Nebenjobs ihr Einkommen aufbessern können. In Spanien und Deutschland haben die wenigsten Arbeitnehmer einen Nebenjob (jeweils 18%), während es in Mexiko mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (54%) sind. Dies könnte auch erklären, warum sie weitaus optimistischer über ihre Karriereaussichten denken.

Weiterbildung für jetzt... oder später

In Bezug auf zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen haben die Befragten gemischte Gefühle. Außerhalb der USA glauben die meisten Arbeitnehmer weiterhin, dass ihre Jobanforderungen in den nächsten fünf Jahren konstant bleiben, und verlassen sich beim Thema Weiterbildung auf ihre Arbeitgeber. Die Hälfte der mexikanischen Befragten ist der Meinung, dass jeder für seine eigene Weiterbildung selbst verantwortlich ist, und sie greifen auch eher als andere Nationen auf Online-Kurse zurück.

Welche Faktoren hindern Arbeitnehmer an Um- und Weiterbildung? Das hängt davon ab, wo sie wohnen. In Frankreich gibt beispielsweise die Hälfte der Befragten als Haupthindernisgrund für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen „fehlende Motivation“ an. Die USA sind jedoch das einzige Land, wo Drogenabhängigkeit als Faktor eine Rolle spielt: 20% der Amerikaner sagen, dass die Opioid-Krise Arbeitnehmer daran hindert, sich erfolgreich weiterzubilden.

In einem Schwellenland wie Brasilien glauben Arbeitnehmer, dass die Regierung für die Weiterbildung der Arbeitnehmerschaft verantwortlich sein sollte. Derartige Programme sind aber noch nicht vorhanden: Lediglich 8% nehmen derzeit an einer staatlich geförderten Weiterbildungsmaßnahme teil. Deutschland verfügt hingegen über eine hoch entwickelte Wirtschaft und Aus- und Weiterbildungsprogramme zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt sind weit verbreitet. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Hälfte der Deutschen der Meinung ist, dass die Verantwortung für Weiterbildungsmaßnahmen beim Arbeitgeber liegt.

WER IST FÜR DIE WEITERBILDUNG VERANTWORTLICH?

	Jeder für sich	Arbeitgeber	Regierung
Brasilien	22%	23%	33%
Frankreich	23%	32%	31%
Mexiko	50%	13%	17%
Spanien	22%	23%	33%
USA	36%	27%	20%

Wahrnehmung von Qualifikationsdefiziten in verschiedenen Ländern

Insgesamt gibt es in den sechs befragten Ländern mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Durch die wachsende Globalisierung sind unsere Wirtschaftssysteme enger miteinander verknüpft als jemals zuvor. Arbeitnehmer auf der ganzen Welt werden sich allmählich der bestehenden Qualifikationsdefizite bewusst und ergreifen Maßnahmen, um wichtige Qualifikationen zu erwerben und aktuell zu halten. Und da jobspezifische Kompetenzen immer schneller Relevanz verlieren, wird sich dieser Trend wahrscheinlich noch verstärken.

Die Umfrage in den USA wurde im Oktober 2017 durch die Toluna Group online im Auftrag von Udemy unter mehr als 1000 US-amerikanischen Büroangestellten in Vollzeitbeschäftigung im Alter von mindestens 18 Jahren durchgeführt. Für die Umfrage in anderen Ländern hat Udemy Meinungsumfrageinstitute vor Ort beauftragt, 1000 Vollzeitbeschäftigte in den jeweiligen Ländern zu befragen. Vollständige Informationen über die Befragungsmethodik sind auf Anfrage erhältlich.

Über Udemy

Udemy ist eine globale Plattform für Online-Kurse, die es allen Menschen ermöglichen möchte, ihr Leben durch Lernen zu verbessern. Wir bieten mehr als 55.000 Kurse von engagierten Experten an, mit denen inzwischen über 17 Millionen Teilnehmer neue Fähigkeiten lernen, um ihre Ziele und Träume zu verwirklichen.

