

■ Repräsentative forsa-Studie Januar 2010

# Fernstudieren parallel zum Beruf

Bedeutung und Akzeptanz bei Personalentscheidern  
in mittleren und größeren Unternehmen



Eine repräsentative Umfrage unter 300 Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen ab 150 Mitarbeitern, durchgeführt im Auftrag der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH)

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wer ein Fernstudium absolviert, kann beim Arbeitgeber richtig punkten. Das wissen wir bei der Euro-FH, weil unsere Fernstudierenden und Absolventen uns in den Umfragen immer wieder von ihren erfolgreichen Bewerbungen und Beförderungen berichten. Dies wissen wir aber auch, weil wir Jahr für Jahr bei Deutschlands Personalverantwortlichen nachfragen lassen. Die vorliegende repräsentative Studie des Marktforschungsinstitutes forsa belegt einmal mehr, dass ein Fernstudium die eigene Karriere beflügelt.

300 Personalverantwortliche in Unternehmen in Deutschland mit mehr als 150 Mitarbeitern wurden Anfang 2010 befragt, wie sie zum berufsbegleitenden Fernstudium stehen. Das Ergebnis zeigt eindrucksvoll, wie anerkannt Fernstudienabschlüsse in der deutschen Wirtschaft sind. Arbeitgeber wissen um die besondere Leistungsbereitschaft von Menschen, die sich neben ihrem Beruf fortbilden. Und sie schätzen die enorme Praxisnähe, die ein Fernstudium parallel zum Beruf mit sich bringt. Fernstudierende erhalten deshalb sehr oft konkrete Unterstützung seitens des Unternehmens. Und sie machen Karriere!



Ein Fernstudium bietet all denen, die bereits fest im Arbeitsleben stehen, aufgrund der hohen Flexibilität die ideale Alternative zu einem Präsenzstudium. Aktuell nutzen an der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH) über 4.700 immatrikulierte Fernstudenten in Studiengängen und weitere 600 in Hochschulkursen die Freiheit, sich zeit- und ortsunabhängig für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren – in ihrem ganz individuellen Lerntempo.

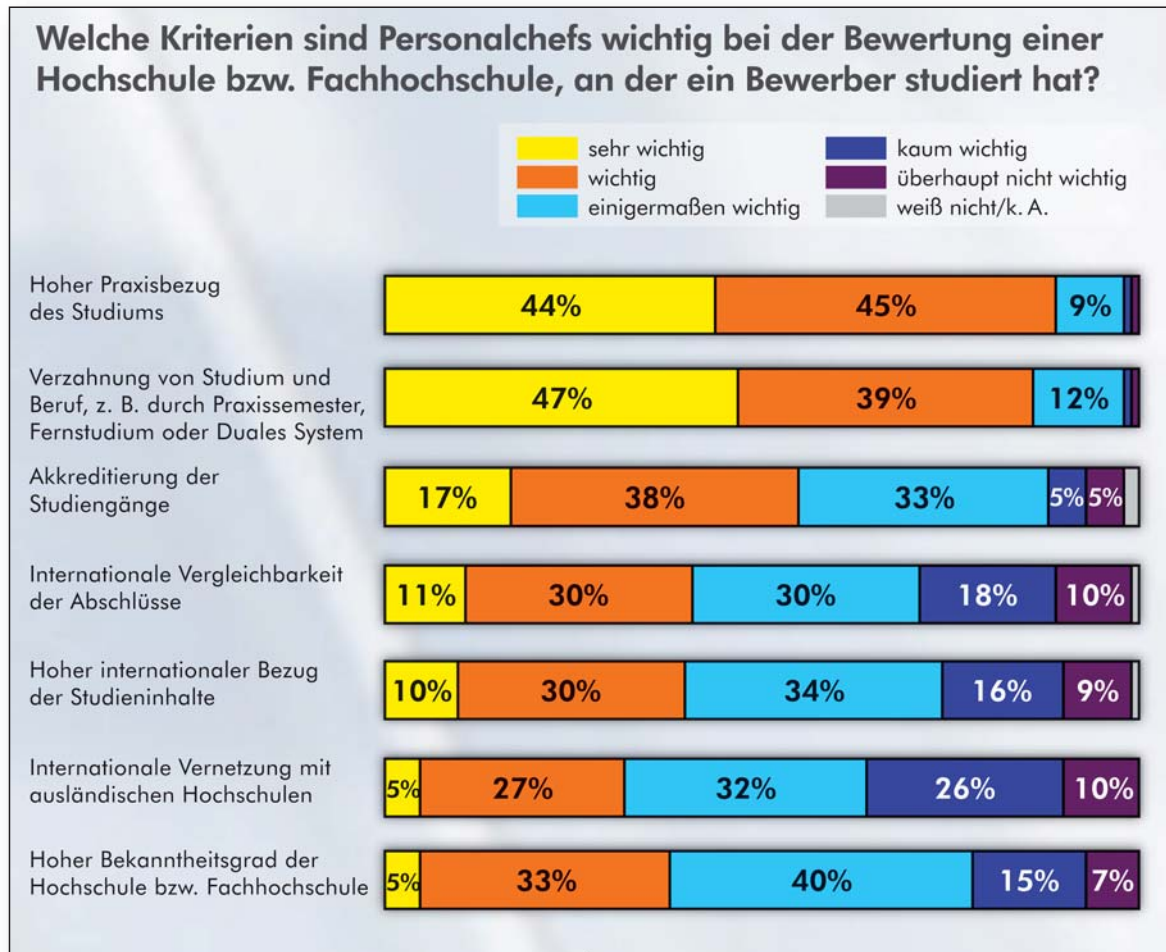
Dass sich ein Fernstudium im Berufsleben auszahlen wird, davon werden auch Sie spätestens nach Lektüre dieser forsa-Studienergebnisse überzeugt sein. In diesem Sinne freue ich mich, wenn wir Sie auf diese Weise motivieren können, selbst für Ihr berufliches Fortkommen aktiv zu werden. Sie haben es in der Hand!

Ihr



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm  
Präsident der Euro-FH

## Praxisorientierung des Studiums ist von sehr hoher Bedeutung



Personalentscheider haben ihre bestimmten Kriterien, nach denen sie die Qualität eines Studienabschlusses beurteilen. So legen sie in erster Linie Wert auf einen hohen Praxisbezug, also die unmittelbare Umsetzbarkeit der Studieninhalte in den beruflichen Alltag: Für neun von zehn Personalern (44% + 45%) ist dies ein (sehr) wichtiges Kriterium.

In die gleiche Richtung geht die große Wichtigkeit einer Verzahnung von Studium und Beruf: Für 86 Prozent der befragten Personalchefs spielt dies – gewährleistet zum Beispiel durch ein Fernstudium – eine (sehr) wichtige Rolle bei der Auswahl von Bewerbern mit Hochschulabschluss.

Zentraler Bewertungsmaßstab für die Qualität von Studienabschlüssen ist darüber hinaus das Gütesiegel einer Akkreditierungsagentur. Mehr als jeder zweite Arbeitgeber (17% + 38%) achtet darauf, ob die Stu-

diengänge akkreditiert sind. Für etwa vier von zehn Personalern (11% + 30%) ist die internationale Ausrichtung – hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Abschlüsse wie auch in Bezug auf die Studieninhalte – von hohem Interesse.

### Wir bieten Ihnen ein Studium, das bei Personalern gut ankommt!

„Vergleichen Sie einmal die Kriterien, die Personalchefs an ein Hochschulstudium anlegen mit den Rahmenbedingungen, die Sie bei der Euro-FH vorfinden: Sie werden feststellen, dass alles, was in der Wirtschaft gefragt ist, bei uns gegeben ist: hoher Praxisbezug, Internationalität und Akkreditierung.“



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm

## Personalchefs achten hauptsächlich auf den Hochschulabschluss



Für knapp die Hälfte der Personalentscheider (47 Prozent) spielt es zunächst einmal keine Rolle, auf welchem Wege der Hochschulabschluss erlangt wurde. Sie machen bei Bewerbern keinen Unterschied zwischen Absolventen eines Fernstudiums neben dem Beruf und Absolventen eines Präsenzstudiums. Bei der Beurteilung eines Bewerbers sind häufig andere Faktoren von entscheidender Bedeutung (vgl. auch Seite 5 „Personaler bescheinigen Fernstudierenden wichtige Soft Skills“ und Seite 6 „Fernstudium bringt Erfolg für Karriere und Unternehmen“).

Darüber hinaus setzt jeweils ein weiteres Viertel der Personalchefs Prioritäten und bevorzugt entweder einen Bewerber mit einem abgeschlossenem Präsenzstudium oder einen Fernstudien-Absolventen.

### Hauptsache ein abgeschlossenes Hochschulstudium!

„Wenn Sie sich bewerben, ist es für die meisten Personalchefs gleich, ob Sie Ihren Hochschulabschluss im Präsenz- oder im Fernstudium erworben haben. Meine Empfehlung an Absolventen eines berufsbegleitenden Fernstudiums: Stellen Sie Ihre Berufserfahrung dar. Das ist ein großer Vorteil.“



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm

## Personaler bescheinigen Fernstudierenden wichtige Soft Skills



Mit dem Abschluss eines Fernstudiums dokumentieren Sie mehr als nur Ihr Fachwissen. Sie besitzen auch genau die Schlüsselqualifikationen, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt genauso wichtig sind.

Absolventen von Fernstudiengängen gelten bei Personalverantwortlichen als außerordentlich motiviert (98 Prozent), zielstrebig (95 Prozent) und selbstständig (89 Prozent). Ihnen wird außerdem ein gutes Zeitmanagement (89 Prozent) sowie Flexibilität (85 Prozent) und Offenheit für neue Ideen (82 Prozent) bescheinigt.

Darüber hinaus rechnen drei Viertel aller Personalchefs damit, dass Fernstudien-Absolventen neue Impulse für das Unternehmen bringen. Wer also berufsbegleitend ein Fernstudium abgeschlossen hat, ist in der Regel sehr willkommen!

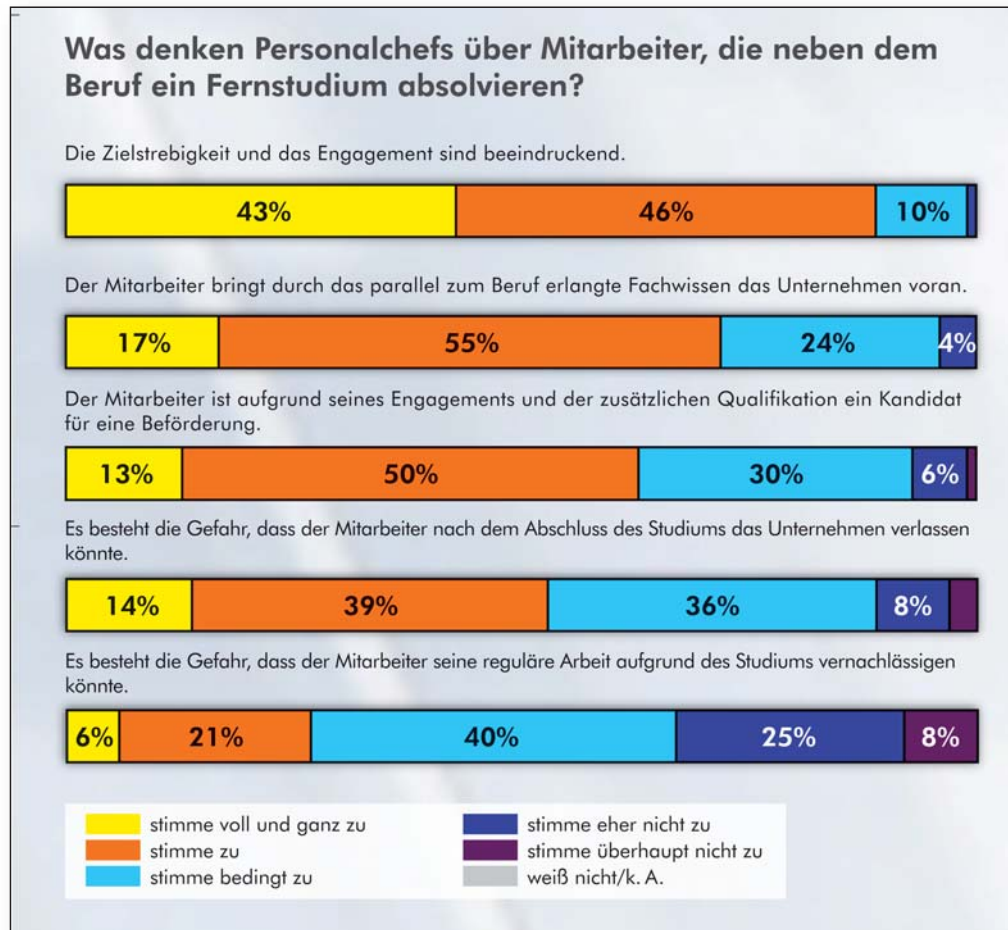
### Mit einem Fernstudium setzen Sie wichtige Signale!

„Mit einem abgeschlossenen Fernstudium stellen Sie wichtige Soft Skills unter Beweis. Damit punkten Sie über die erworbenen Fachkenntnisse hinaus, denn Arbeitgeber wissen, welche besonderen Qualitäten Fernstudierende mitbringen.“



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm

## Fernstudium bringt Erfolg für Karriere und Unternehmen



Wer ein Fernstudium absolviert, kann beim Arbeitgeber richtig punkten. Neun von zehn Personalverantwortlichen (43% + 46%) zeigen sich von Mitarbeitern beeindruckt, die neben dem Beruf ein Fernstudium absolvieren – insbesondere von ihrer Zielstrebigkeit und ihrem Engagement (vgl. auch Seite 5 „Personaler bescheinigen Fernstudierenden wichtige Soft Skills“). Darüber hinaus sind sieben von zehn Personalentscheidern (17% + 55%) davon überzeugt, dass durch das erlernte Fachwissen auch das Unternehmen voran gebracht wird. Deshalb wird der Mitarbeiter auch für knapp zwei Drittel der Personaler (13% + 50%) durch das Fernstudium zu einem Kandidaten für eine Beförderung.

Es werden von den Personalern aber auch Gefahren gesehen: Über die Hälfte von ihnen (14% + 39%) befürchtet, dass der Mitarbeiter nach Abschluss des Fernstudiums das Unternehmen verlassen könnte.

Und 27 Prozent der Befragten haben Angst, dass der Mitarbeiter aufgrund des Studiums die reguläre Arbeit vernachlässigt.

### Mit einem Fernstudium steigern Sie Ihre Attraktivität!

„Arbeitgeber wissen, was Fernstudien-Absolventen wert sind. Dies drückt sich für mich in der Sorge aus, dass jemand so Qualifiziertes das Unternehmen verlassen könnte. Aus Erfahrung weiß ich, dass unsere Fernstudierenden oftmals schon während des Fernstudiums befördert werden oder mehr Gehalt bekommen – wichtige Faktoren zur Bindung von kompetenten Fachkräften.“



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm

## Personaler schätzen das Studium neben dem Beruf

### Wie beurteilen Personalchefs Fernlehrgänge bzw. Fernstudiengänge zur Mitarbeiterqualifikation?

Durch die Möglichkeit flexibler Einstiegstermine und freier Zeiteinteilung sowie deutlich reduzierte Semintage bei Fernlehrgängen bzw. Fernstudiengängen werden Arbeitszeitausfälle von Mitarbeitern vermieden.



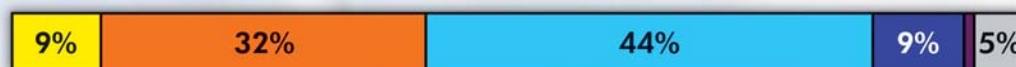
Durch die Parallelität von Fernstudium und Beruf kann Wissen schneller angeeignet und in der beruflichen Praxis gleich eingesetzt werden.



Die tutorielle Betreuung und eine konsequente Lernerfolgskontrolle gewährleisten bei Fernlehrgängen bzw. Fernstudiengängen einen zuverlässigen Nachweis des erworbenen Wissens.



Durch die staatliche Zulassung kann man sich bei Fernlehrgängen bzw. Fernstudiengängen auf eine hohe Qualität der Aus- und Weiterbildung verlassen.



Ein Fernstudium parallel zum Beruf ist aus Sicht von Personalchefs von besonderem Wert, weil so Wissen schneller angeeignet und direkt in der Praxis umgesetzt werden kann: Sieben von zehn der befragten Personalverantwortlichen (28% + 40%) stimmen diesem Argument (voll und ganz) zu.

Knapp drei Viertel der Personalentscheider (30% + 42%) schätzt zudem die Flexibilität der Methode und begrüßt, dass durch die freie Zeiteinteilung und reduzierten Präsenzphasen Ausfallzeiten vermieden werden. 54 Prozent (16% + 38%) legen zudem besonderen

Wert auf die individuelle Betreuung und die Wissensnachweise durch regelmäßige Lernerfolgskontrollen.

Vier von zehn Personalchefs (9% + 32%) schätzen es zudem, dass sie sich aufgrund der staatlichen Zulassungspflicht auf eine garantierte Qualität der Fernstudiengänge verlassen können. Die Überprüfung durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) stellt sicher, dass der fachliche und didaktische Standard dem angestrebten Studienabschluss entspricht.

## Private Weiterbildung wird von Personalern honoriert

### Was halten Personalchefs von privatem Weiterbildungsengagement ihrer Mitarbeiter?

Ich finde es wichtig, dass Mitarbeiter sich nicht nur auf betriebliche Weiterbildungsangebote verlassen, sondern auch privat in ihre Qualifikation investieren.



Wir unterstützen das private Weiterbildungsengagement unserer Mitarbeiter, z. B. durch Kostenübernahme der Kursgebühren, durch Bonuszahlungen bei erfolgreichem Abschluss oder durch die Gewährleistung von zusätzlichen Urlaubstagen.



In unserem Personalentwicklungskonzept ist die Honorierung von privatem Weiterbildungsengagement ein fester Bestandteil.









Mitarbeiter, die sich privat berufsbezogen weitergebildet haben, haben größere Chancen bei der internen Vergabe höherrangiger Stellen.



Unsere Mitarbeiter brauchen sich nicht privat fortzubilden, weil wir über ein umfangreiches internes Fortbildungsprogramm verfügen.



 stimme voll und ganz zu	 stimme eher nicht zu
 stimme zu	 stimme überhaupt nicht zu
 stimme bedingt zu	 weiß nicht/k. A.

Neun von zehn Personalchefs (52% + 34%) legen Wert darauf, dass Mitarbeiter sich nicht nur auf betriebliche Weiterbildungsangebote verlassen, sondern sich darüber hinaus auch privat für ihre Qualifikation engagieren. Gleichzeitig sind sie auch bereit, ein solches Engagement gebührend zu belohnen: Sechs von zehn Personalchefs (19% + 40%) geben an, dass diejenigen, die sich privat berufsbezogen fortgebildet haben, bessere Chancen bei der Vergabe höherrangiger Stellen haben.

Zwei Drittel der Personalverantwortlichen (42% + 25%) unterstützen ihre Mitarbeiter zudem konkret bei deren berufsbegleitenden Weiterbildungsvorhaben. Sie übernehmen Kursgebühren, gewähren zusätzliche Urlaubstage oder zahlen einen Bonus bei erfolgreichem Abschluss. In vier von zehn Unternehmen (20% + 19%) ist die Honorierung von privatem Weiterbildungsengage-

ment sogar ein fester Bestandteil in der Personalentwicklung.

### Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über Ihr Fernstudium – es lohnt sich!

„Wer sich neben dem Beruf privat weiterbilden möchte, kann oftmals mit konkreter Hilfestellung rechnen. Unsere Erfahrung ist, dass immer mehr Arbeitgeber bereit sind, einen Großteil der Studiengebühren zu übernehmen oder bei erfolgreichem Abschluss eine Bonuszahlung in Aussicht zu stellen.“



Prof. Dr. Jens-Mogens Holm

## Daten zur Untersuchung

Auftraggeber	Europäische Fernhochschule Hamburg (Euro-FH) und ILS Institut für Lernsysteme GmbH
Marktforschungsinstitut	forsa
Erhebungszeitraum	7. bis 22. Januar 2010
Grundgesamtheit	Unternehmen in Deutschland ab einer Unternehmensgröße von 150 Mitarbeitern. Die zu befragende Zielperson im Unternehmen war jeweils der Personalverantwortliche bzw. einer der Personalverantwortlichen des Unternehmens mit maßgeblicher Entscheidungskompetenz für Personalfragen.
Stichprobengröße	301 Unternehmen der Grundgesamtheit
Auswahlverfahren	Die Auswahl der zu befragenden Unternehmen erfolgte als Zufallsstichprobe auf der Basis von Unternehmensverzeichnissen.
Erhebungsmethode	CATI (computergestützte Telefoninterviews)