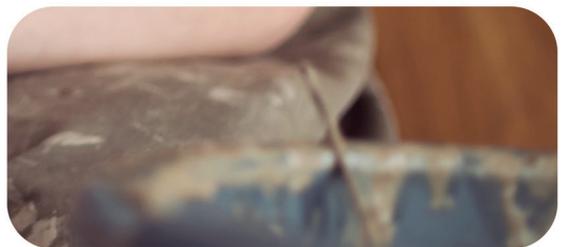
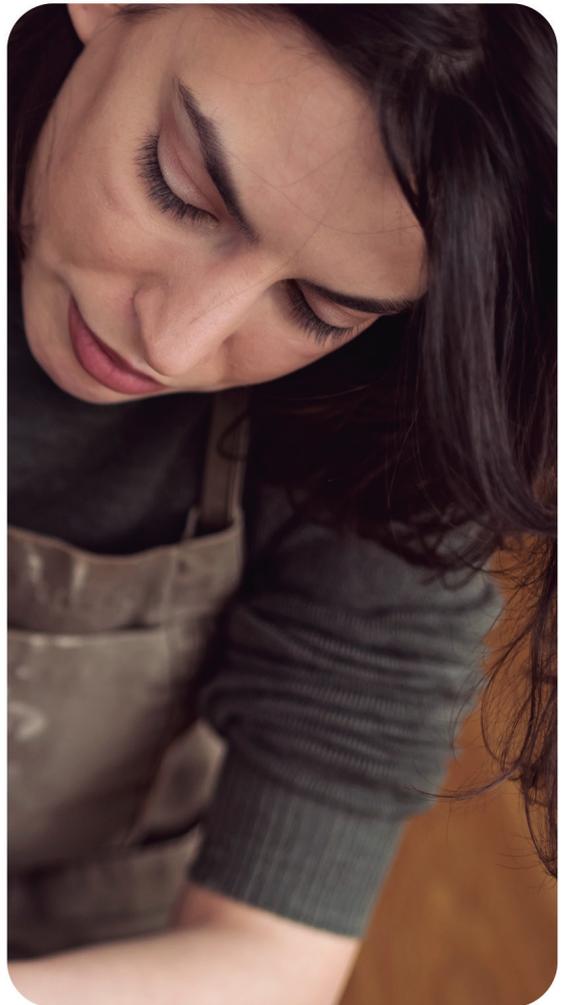
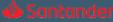


TOMORROW'S SKILLS



It starts here

 **TOMORROW'S
SKILLS**

Inhalte

 Prolog	5
 Kurzfassung	6
 1. Umgestaltung des Lernpfads	9
Bildung ist wichtig, aber nicht genug	11
Die Wahl des Studiums überdenken	12
Praktische Erfahrung und ihr Wert	13
Von der Schulpflicht zum lebenslangen Lernen	14
 2. Markt der Kompetenzen	17
Die Zukunft am Arbeitsplatz	20
Hohe Nachfrage nach KI und Datenwissenschaft	21
Digitale Lernplattformen: Ein Menü der Kompetenzen	22
 3. Scheideweg der Chancen	23
Bildung: Eine gemeinsame Verantwortung	25
Beschäftigungschancen und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen	26
 4. Ein geografischer Ausblick	27
Europa	28
Nordamerika	38
Südamerika	41
 Methodik	46
 Team	48

 **TOMORROW'S
SKILLS**

Prolog

Als ich in den 1980er Jahren meinen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften machte, hätte ich mir nicht vorstellen können, wie schnell und tiefgreifend sich die Arbeitswelt verändern würde. Selbst als ich Ende 2014 meine jetzige Position bei Santander antrat und die digitale Transformation ganz oben auf unsere Agenda setzte, konnte ich weder das Tempo noch das Ausmaß des Bruches vorhersehen, den wir jetzt erleben. Der Aufstieg der künstlichen Intelligenz verändert nicht nur die Art und Weise, wie wir arbeiten, sondern auch, wie wir leben und lernen.

Dieser Wandel birgt enorme Chancen: Steigerung der Produktivität, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Schaffung neuer Wertschöpfungsformen. Aber wie jede Veränderung bringt sie auch eine große Herausforderung mit sich: Sind wir bereit und in der Lage, uns an diese neue Welt anzupassen?

Die Antwort darauf ist Qualifikation, genauer gesagt, Umschulung. Nach Angaben des Weltwirtschaftsforums wird bis 2025 die Hälfte der weltweit erwerbstätigen Bevölkerung umgeschult werden müssen. Jedes vierte europäische KMU leidet unter Fachkräftemangel. In Lateinamerika bleiben Millionen von Stellen im digitalen Bereich unbesetzt, weil es an qualifizierten Bewerbern mangelt. Um dem entgegenzuwirken, verändert sich die Bildungslandschaft. Lebenslanges Lernen ist nicht mehr optional - es ist Grundvoraussetzung für jeden, der in dieser neuen Ära erfolgreich sein will.



Ana Botín
Executive Chair of Santander

Wir bei Santander glauben, dass Unternehmen Teil der Lösung sein müssen. Um zu klären, wo wir etwas bewirken können und was wir tun müssen, haben wir den Bericht über unsere Tomorrow's Skills in Auftrag gegeben. Er spiegelt die Ansichten von 15.000 Menschen aus 15 Ländern wider. Es ist sowohl eine Übung zum Zuhören als auch ein Aktionsplan - ein Weg, die Herausforderungen zu verstehen, mit denen die Menschen konfrontiert sind, und mit sinnvoller Unterstützung zu reagieren.

Die Menschen wissen genau, was sie wollen. Die Unternehmen sollten nicht nur in die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter investieren, sondern auch in die Gesellschaft insgesamt. Wir stimmen zu. Seit Jahren nehmen wir diese Verantwortung ernst. Vor 28 Jahren haben wir eine Initiative zur Unterstützung von Universitäten gestartet - und im Laufe der Jahre haben wir mehr als 2,4 Milliarden Euro in Bildung investiert.

Jetzt gehen wir noch einen Schritt weiter und erhöhen unsere Ambitionen, um den Herausforderungen und Chancen der digitalen Zukunft gerecht zu werden. Wir haben uns verpflichtet, zwischen 2023 und 2026 400 Millionen Euro in Bildung, Beschäftigungschancen und Unternehmertum zu investieren. Wir haben Plattformen wie die Santander Open Academy geschaffen, die in Zusammenarbeit mit renommierten Universitäten und Bildungseinrichtungen Menschen jeden Alters und Hintergrunds kostenlosen Zugang zu erstklassigen Schulungen und Tools bieten.

Das Ziel von Santander ist es, Menschen und Unternehmen zu helfen, erfolgreich zu sein. Dieser Bericht bekräftigt unser Engagement dafür, indem er den Menschen hilft, sich weiterzubilden und umzuschulen. Sie lädt zu kritischem Denken und offenem Dialog ein. Und vor allem spiegelt es unsere Überzeugung wider, dass nachhaltiges Wachstum ein Gewinn für alle Beteiligten ist, für unser Team, unsere Kunden, unsere Anteilseigner und unsere Gemeinden. Und dass der Weg zu nachhaltigem Wachstum darin besteht, die Menschen mit den Kompetenzen auszustatten, die sie brauchen - nicht nur für die Arbeitsplätze von morgen, sondern für die Zukunft, die wir alle teilen.

Kurzfassung

Dieser Bericht über die **Tomorrow's Skills** fasst die Ergebnisse einer weitreichenden, internationalen Umfrage zusammen, die die Bereitschaft der Menschen, sich beruflich neu zu erfinden, neue Wege zu gehen und neue Kompetenzen zu erlernen, untersuchen soll.

Kompetenz

Eine Art von Arbeit oder Tätigkeit, die eine besondere *Ausbildung* und *Kenntnisse* erfordert

In diesem Bericht werden auch die Meinungen zu den aktuellen digitalen Lernplattformen bewertet und die Trends erforscht, die die Berufe der Zukunft prägen werden.

Eine Zukunft, in der der lebenslange Auf- und Ausbau des Lernpfads eine Selbstverständlichkeit ist und von entscheidender Bedeutung, um neue Möglichkeiten in drei Bereichen zu erschließen, die immer stärker miteinander verflochten sind: **Bildung, Beschäftigungschancen und Unternehmertum.**

Dieser Bericht ist in vier Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel, "**Umgestaltung des Lernpfads**", bewertet die Ansichten der Umfrageteilnehmer über die Ausbildung, die sie erhalten haben, und ihre Fähigkeit, dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt zu begegnen.

Das zweite Kapitel, "**Der Markt der Kompetenzen**", untersucht die Arbeitsplätze der Zukunft, die Kompetenzen - verstanden als Kombination von Wissen und Fähigkeiten -, die am meisten gefragt sein werden, und die Möglichkeiten, sie während des gesamten Erwachsenenlebens zu erlernen.

Das dritte Kapitel, "**Scheideweg der Chancen**", untersucht die gemeinsame Verantwortung des öffentlichen Sektors, der Unternehmen und des Einzelnen für die Förderung des lebenslangen Lernens und der Beschäftigungschancen.

Die Umfrage wurde in 15 Ländern¹ in Europa und Amerika bei 15.000 Erwachsenen (1.000 pro Land) im Alter zwischen 18 und 65 Jahren durchgeführt.

¹ Argentinien, Belgien, Brasilien, Chile, Frankreich, Deutschland, Italien, Mexiko, die Niederlande, Polen, Portugal, Spanien, das Vereinigte Königreich, die USA und Uruguay.



Die Stichprobe bildet die Grundlage für einen geografischen Vergleich, der im vierten Kapitel vorgestellt wird und eine Analyse der Trends und Präferenzen der Umfrageteilnehmer je nach Wohnsitzland ermöglicht. Dieser Bericht enthält einzelne Informationsblätter, in denen die wichtigsten Ergebnisse für jedes Land zusammengefasst sind

Wichtige Trends

1. Die Idee, in einem zeitlich befristeten Block ausgebildet zu werden, schwindet

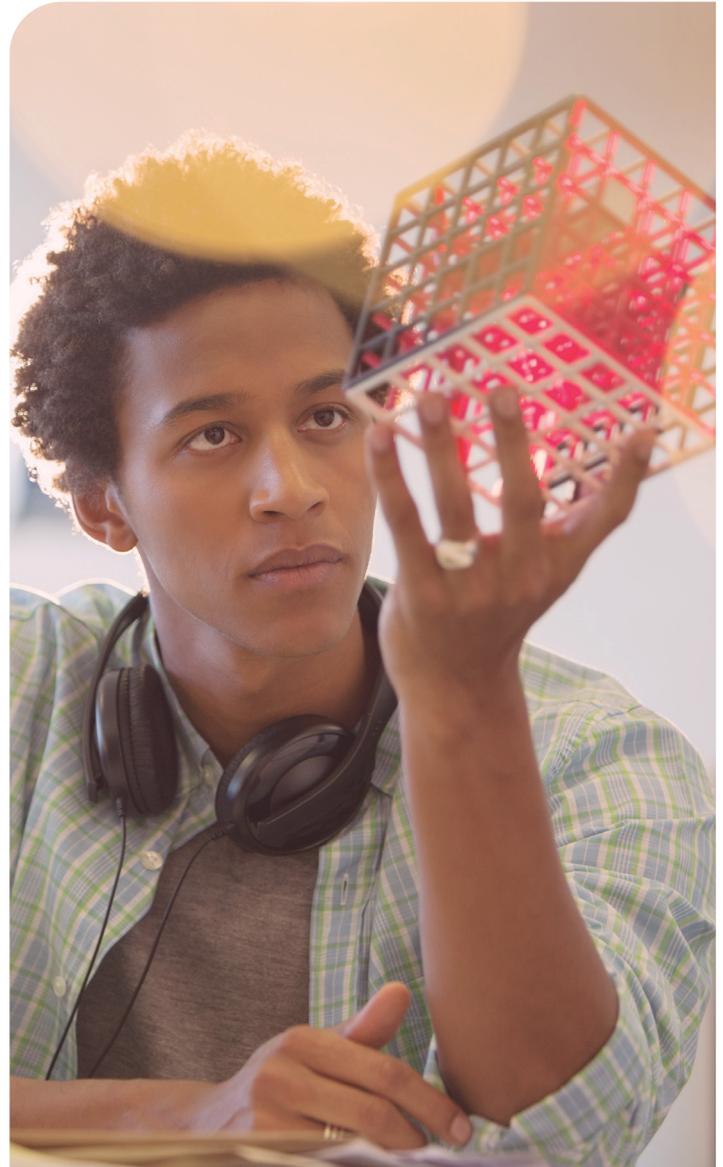
Tatsächlich haben 8 von 10 Umfrageteilnehmern das Bedürfnis, ihre Fähigkeiten durch lebenslanges Lernen weiter auszubauen.

Die drei Hauptgründe für lebenslanges Lernen sind die Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsmarktes und neuer Technologien, die Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit sowie die Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz.

38 % der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass die Ausbildung, die sie erhalten haben, sie nicht ausreichend auf den Arbeitsmarkt vorbereitet hat, und 39 % würden sich jetzt für ein anderes Studium entscheiden.

2. Lebenslanges Lernen ist ein verzweigter Weg mit zahlreichen Hindernissen

Obwohl 81 % der Umfrageteilnehmer eine klare Bereitschaft zeigen, sich weiterzubilden, sehen sie die Kosten (44 %) und den Zeitmangel (31 %) als die größten Hindernisse für die Aneignung neuer Kompetenzen als Erwachsener an.



3. Wie die Arbeitsplätze der Zukunft aussehen, ist noch unklar

Technologische Umwälzungen und neue Verbrauchergewohnheiten führen dazu, dass sich die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitsplätzen ständig ändert.

7 von 10 Teilnehmern glauben, dass künftige Generationen in Funktionen arbeiten werden, die es noch gar nicht gibt.



4. Einer von drei Arbeitnehmern glaubt, dass Künstliche Intelligenz (KI) ihn in Zukunft ersetzen wird

58 % sind der Meinung, dass ihr Wissen über KI entscheidend sein wird, um in den Arbeitsmarkt einzutreten und dort zu bleiben, obwohl viele von der Ausbildung, die sie in diesem Bereich erhalten haben, enttäuscht sind.

5. Von den Unternehmen wird erwartet, dass sie eine aktivere Rolle bei der Ausbildung ihrer Mitarbeiter spielen

43 % sind der Meinung, dass die Unternehmen für die ständige Weiterbildung ihrer Mitarbeiter verantwortlich sein sollten, während 29 % der Umfrageteilnehmer dies als eine individuelle Verantwortung betrachten.

6. Fast die Hälfte ist der Meinung, dass praktische Erfahrung wichtiger ist als formale Bildung

45 % der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass praktische Erfahrung und informelle Bildung (Selbststudium, Kurse, Workshops usw.) wichtiger sind als formale Bildung (z. B. ein Studium). Technologie und Digitalisierung stehen bei den Prioritäten für die berufliche Entwicklung an erster Stelle, dicht gefolgt von Gesundheit und Wohlbefinden.

7. Fachleute mit Erfahrung sind die bevorzugten Lehrkräfte

45 % der Umfrageteilnehmer bevorzugen Schulungsprogramme und -inhalte, die von renommierten Fachleuten angeboten werden.

8. Berufsberatung sollte flexibler sein

Der persönliche und berufliche Weg wird durch punktuelle Kriterien im Leben eines jeden Menschen geprägt - Veränderungen und Ungewissheit nehmen wir als natürlichen Teil unserer Entwicklung wahr.

69 % der Umfrageteilnehmer bevorzugen hybride oder Online-Modelle für das lebenslange Lernen.

01 **Umgestaltung des Lernpfads**



Bildung hat kein Anfangs- und Enddatum mehr

- » 81 % der Befragten haben das Bedürfnis, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiter auszubauen. Bei denjenigen, die ein Hochschulstudium absolviert haben, sind es sogar 87 %, was eine klare Präferenz für lebenslanges Lernen zeigt.
- » 38 % der Umfrageteilnehmer, die an einer Universität studiert haben, sind der Meinung, dass die Ausbildung, die sie vor ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt erhalten haben, sie nicht ausreichend vorbereitet hat.
- » Von allen Teilnehmern würden 43 % das gleiche Fach wieder studieren, während 39 % etwas anderes wählen würden. 18 % würden lieber einen Beruf erlernen oder sich selbst etwas beibringen.
- » 45 % sind der Meinung, dass praktische Erfahrung und informelle Bildung wichtiger sind als ein offizielles Zeugnis durch formale Bildung, insbesondere in Nordamerika und Europa.
- » 43 % sind der Meinung, dass die Unternehmen die Zügel in die Hand nehmen und die Hauptverantwortung für das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter tragen sollten, während 29 % dies als eine individuelle Verantwortung betrachten, und jeder Vierte meint, dass der öffentliche Sektor dies übernehmen sollte.

Bildung hat nicht länger ein Anfangs- und Enddatum in unserem Lebenslauf. Der technologische Fortschritt ist einer der Gründe für die Notwendigkeit, immer weiter zu lernen. Der Erwerb neuer Kompetenzen während des gesamten Lebens ist heute unerlässlich, um individuelle Ziele zu erreichen und uns für die Bewältigung von gemeinsamen Herausforderungen zu befähigen.

Bildung ist wichtig, aber nicht genug

Obwohl die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer der Meinung ist, dass ihre Pflichtschulbildung für ihre Entwicklung von entscheidender Bedeutung war (60 %), haben fast 4 von 10 Teilnehmern das Gefühl, dass sie dadurch nicht ausreichend ausgestattet waren.

73 % geben an, dass lebenslanges Lernen der Schlüssel zum Verbleib auf dem Arbeitsmarkt sein wird, was die Notwendigkeit unterstreicht, während des gesamten Lebens neue Kompetenzen zu erlernen

Die Umfrageteilnehmer, die ihre Pflichtschulbildung abgeschlossen haben (vor allem die 18- bis 24-Jährigen), sind mit der Ausbildung, die sie vor der Aufnahme einer



Wir müssen die Studierenden darauf vorbereiten, die immer komplexeren Herausforderungen zu bewältigen, mit denen die Gesellschaft weltweit konfrontiert ist.

Dieser Bericht erinnert uns erneut daran, dass unsere Bildungssysteme der Grund- und Sekundarschulen für andere Zeiten konstruiert wurden. Gemeinden auf der ganzen Welt müssen ihre Systeme überdenken, um den Schülern zu helfen, eine bessere Zukunft für sich und alle anderen zu schaffen.

Wir müssen ihre Handlungsfähigkeit, ihr Bewusstsein, ihre Verbundenheit mit den Menschen und ihr Denken fördern, damit sie sinnvolle Berufe ausüben. **||**

Wendy Kopp

Co-founder and CEO of Teach For All

Beschäftigung erhalten haben, eher unzufrieden.

Hochschulabsolventen sind jedoch optimistischer, was den Nutzen ihrer Ausbildung vor dem Eintritt in die Arbeitswelt angeht.

Dies unterstreicht die Rolle der Universitäten als Motor für Chancen, die eine größere persönliche und berufliche Zufriedenheit ermöglichen.

68 % der Teilnehmer, die ihre Pflichtschulbildung abgeschlossen haben, geben an, dass sie ihre Ausbildung nun fortsetzen würden, und 65 % halten lebenslanges Lernen für wichtig.

Personen, die die Ausbildung, die sie vor ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt erhalten haben, für nützlich halten

Gesamtprozentsatz der Umfrageteilnehmer, die dieser Aussage zustimmen, nach Altersgruppe

Altersspanne	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 65
Ich bin der Meinung, dass die Ausbildung, die ich vor meinem Eintritt in den Arbeitsmarkt erhalten habe, nützlich war	58%	61%	61%	62%	65%



43 % stehen fest zu ihrer Wahl. 39 % würden ein anderes Fach studieren und 18 % würden sich für eine praktische Ausbildung und/oder Selbststudium entscheiden

Die Wahl des Studiums überdenken

Etwas mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer würde ihr Studium oder ihre Ausbildung ändern, indem sie entweder andere Möglichkeiten erkunden (39 %) oder am Arbeitsplatz oder durch Selbststudium lernen (18 %). Von diesen neigen die Teilnehmer in Chile, Italien und Polen mehr dazu, ein anderes Fach zu studieren. In Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den USA hätte ein höherer Prozentsatz der Teilnehmer gerne praktische Erfahrungen gesammelt, z. B. durch Selbstunterricht.

Die Antworten variieren je nach dem Beschäftigungsstatus der Teilnehmer. Während Beschäftigte in verantwortlichen Positionen eher zu ihrer Studienwahl stehen, orientieren sich Menschen in weniger hohen Positionen an anderen Möglichkeiten außerhalb des Studiums.

Auch das Bildungsniveau der Umfrageteilnehmer hat Einfluss auf ihre Antworten. Die Hälfte derjenigen, die an einer Universität studiert haben, würde denselben Studiengang wählen, und 40 % derjenigen, die eine Grund- oder Sekundarschule besucht oder eine berufliche oder fachliche Ausbildung absolviert haben, würden einen anderen Weg vorziehen.

Praktische Erfahrung und ihr Wert

Fast die Hälfte der Umfrageteilnehmer (45 %) ist der Meinung, dass informelle Bildung (Selbststudium, Kurse, Workshops usw.) und praktische Erfahrung wichtiger sind als formale Bildung (z. B. ein offizielles Zeugnis). Dieses Gefühl ist in Nordamerika und Europa stärker ausgeprägt. Außerdem schätzen diejenigen, die an einer Universität studiert haben, die praktische Erfahrung höher ein.

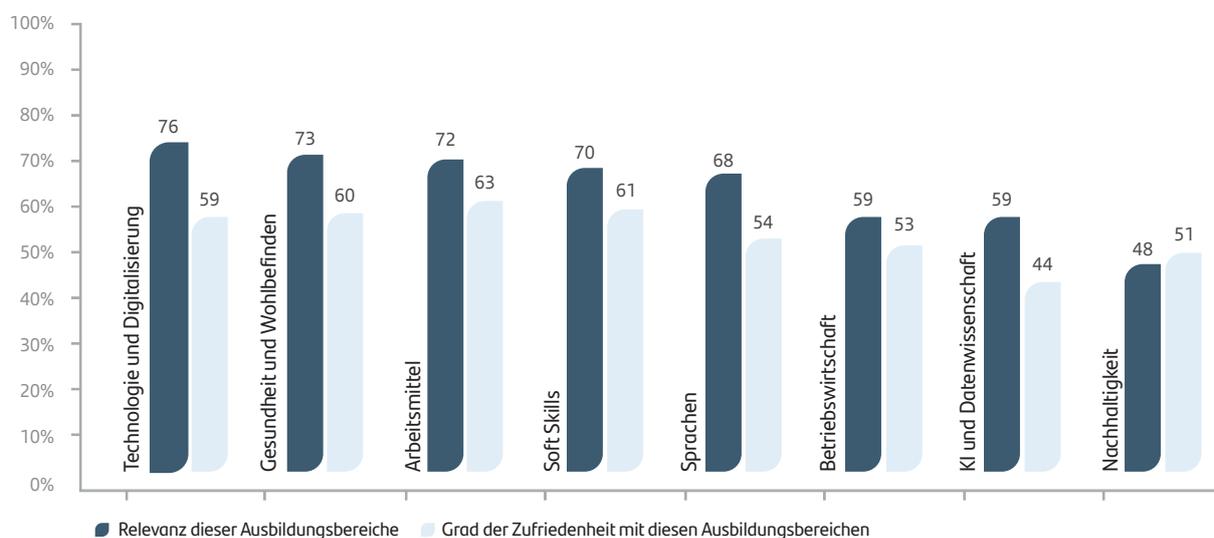
Vorrangige Bereiche von Bildungsgängen

Technologie und Digitalisierung sind die wichtigsten Lernprioritäten, die Zufriedenheit damit ist jedoch gering. Es folgen Gesundheit und Wohlbefinden und dann Arbeitsmittel (z. B. Tabellenkalkulationen, Datenvisualisierung usw.).

Soft Skills und Sprachen werden in Brasilien, Polen, Portugal und den USA als wichtig angesehen. Sprachen sind vor allem in Ländern mit geringeren Englischkenntnissen wichtig.

Vorrangige Bereiche von Bildungsgängen

Gesamtprozentsatz der Umfrageteilnehmer, die die folgenden Ausbildungsbereiche als wichtig für ihre berufliche Entwicklung ansehen



Von der Schulpflicht zum lebenslangen Lernen

81 % der Umfrageteilnehmer haben das Bedürfnis, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Je nach Bildungsniveau steigt dieser Bedarf allmählich von den Absolventen der Pflichtschulbildung (55 %) über die Sekundarstufe (76 %) und die Berufsausbildung (78 %) bis hin zu 87 % bei den Hochschulabsolventen. Dies zeigt die klare Bereitschaft, auf der erhaltenen Ausbildung aufzubauen.

Diese Meinung zieht sich durch alle Altersgruppen. Meistens sind es junge Menschen und Hochschulabsolventen, die ein Ausbildungsprogramm anstreben und absolvieren. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Teilnehmer umso mehr von der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens überzeugt sind, je höher das erreichte Bildungsniveau ist.

Was das lebenslange Lernen betrifft, so vertrauen die Umfrageteilnehmer vor allem in Deutschland, Mexiko, Portugal, dem Vereinigten Königreich und den USA eher renommierten Experten (45 %). Mit anderen Worten: Die Vermittlung von theoretischem und praktischem Wissen hat mehr Gewicht, wenn sie von Fachkollegen kommt.

45 % der Teilnehmer sind der Meinung, dass lebenslanges Lernen attraktiver ist, wenn das Wissen von Experten vermittelt wird



Hindernisse

- Kosten (44 %) und Zeitmangel (31 %) sind nach Ansicht der Umfrageteilnehmer die größten Hindernisse für lebenslanges Lernen.
- Es besteht eine Diskrepanz zwischen dem, was die Teilnehmer für wichtig halten, und den Bereichen, die die Unternehmen am häufigsten anbieten. Während sich die Unternehmen auf bereichsübergreifende Fähigkeiten (z. B. Soft Skills) und Arbeitsmittel (z. B. Excel) konzentrieren, bevorzugen die Arbeitnehmer andere Bereiche wie Technologie, Digitalisierung, Gesundheit und Wohlbefinden.

Ressourcen

- Etwa ein Drittel der Umfrageteilnehmer bildet sich auf eigene Initiative weiter, vor allem um sich an den Wandel anzupassen, ihre Beschäftigungschancen zu verbessern und die Effizienz am Arbeitsplatz zu steigern. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte im Finanz-, Technologie-, Gesundheits- und Bildungssektor.
- Insgesamt bevorzugen 36 % hybride Schulungen (persönliche und Online-Sitzungen).
- 31 % würden sich für öffentliche Universitäten als Ausbildungsanbieter entscheiden, vor allem die 18-24-Jährigen (41 %).

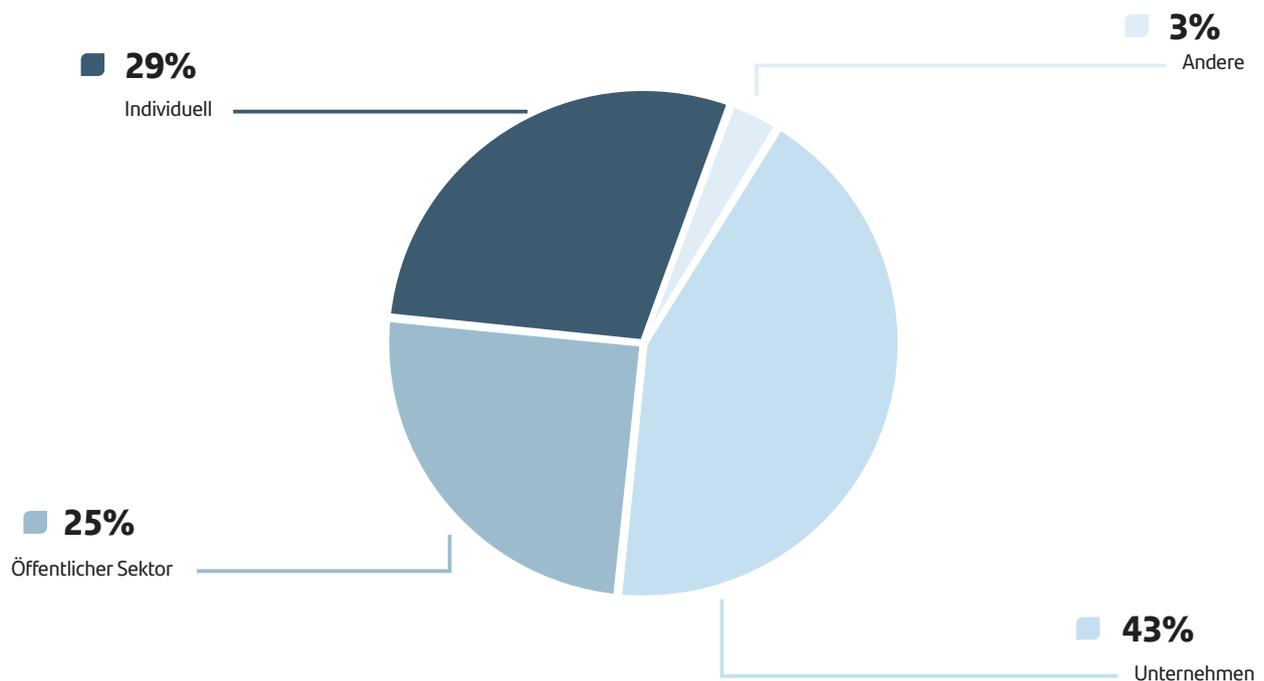
Eine geteilte Verantwortung

- Fast die Hälfte (43 %) der Umfrageteilnehmer ist der Meinung, dass Unternehmen dafür verantwortlich sein sollten, ihren Mitarbeitern lebenslanges Lernen anzubieten. Europäer und US-Bürger schauen in diesem Fall eher auf ihre Arbeitgeber.
- 25 % sind der Meinung, dass der öffentliche Sektor die Aufgabe übernehmen sollte, lebenslanges Lernen anzubieten - 47% sind der Meinung, dass dieser kostenlose Kurse anbieten sollte, um der gesamten Bevölkerung zu helfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern.
- 29 % sehen den Einzelnen in der Verantwortung, seine Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu verbessern oder seine berufliche Laufbahn zu ändern, vor allem in Mexiko (48 %).

Fast die Hälfte (43 %) der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass Unternehmen dafür verantwortlich sein sollten, ihren Mitarbeitern lebenslanges Lernen anzubieten

Wer sollte diese fortwährende Ausbildung anbieten?

Prozentuale Verteilung der Antworten der Umfrageteilnehmer auf die Frage, wer für das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen zuständig sein sollte



29 % bzw. 25 %, sind der Ansicht, dass dies in der Verantwortung des Einzelnen oder des öffentlichen Sektors liegt

02 Markt der Kompetenzen

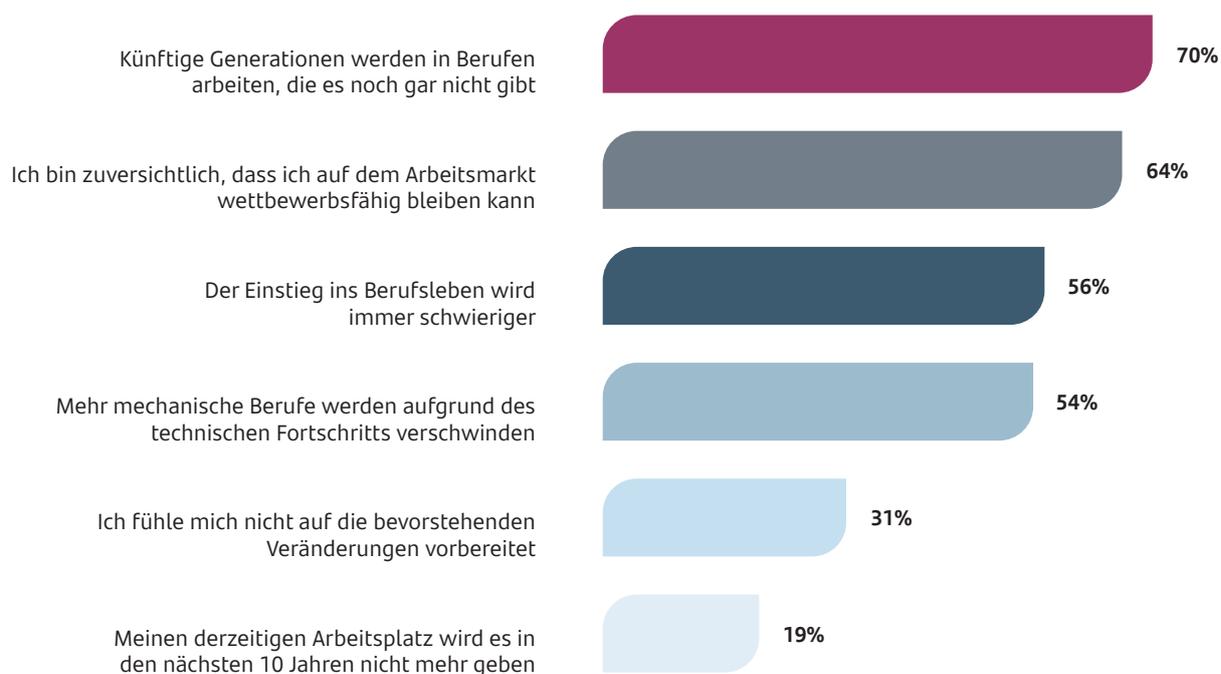


KI führt die Ausbildungsnachfrage für die Zukunft der Arbeit an

- » Künstliche Intelligenz steht bei den gewünschten Themen an erster Stelle. 61 % glauben, dass dies in den nächsten fünf Jahren der am meisten nachgefragte Bereich sein wird, während 58 % der Meinung sind, dass er für den Eintritt in den und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt entscheidend ist.
- » 70 % erwarten das Entstehen von Arbeitsplätzen, die es noch gar nicht gibt, und 31 % sagen, dass sie für die Herausforderungen von morgen nicht gerüstet sind.
- » Obwohl digitale Schulungsplattformen ein enormes Potenzial haben, geben nur 11 % an, welche zu kennen.
- » Die berufliche Mobilität (Wechsel der Funktion, der Branche oder des Unternehmens innerhalb derselben Branche) ist insgesamt hoch, insbesondere in Europa, wo 89 % der Teilnehmer einen solchen Wechsel vorgenommen haben.

Wichtigste Trends und Herausforderungen für die aktuelle und künftige Arbeit

Gesamtprozentsatz der Umfrageteilnehmer, die den folgenden Aussagen zustimmen



Bis zu 7 von 10 Umfrageteilnehmern - vor allem unter den Arbeitnehmern im mittleren Management - glauben, dass künftige Generationen in Funktionen arbeiten werden, die es heute nicht gibt.

64 % sind der Ansicht, dass ihre Kompetenzen wettbewerbsfähig bleiben werden, vor allem bei Angestellten im mittleren und höheren

Management sowie bei Personen, die in den Bereichen Technologie, Kommunikation, Gesundheit und Bildung arbeiten.

Diese Zuversicht wird jedoch nicht von allen geteilt. 31 % geben zu, dass sie sich auf den künftigen Wandel nicht vorbereitet fühlen, was eine Kluft zwischen den Meinungen zur Anpassung zeigt.

54 % glauben, dass aufgrund des technologischen Fortschritts mehr mechanische Berufe verschwinden werden, und 19 % gehen davon aus, dass es ihre Funktion in den nächsten 10 Jahren nicht mehr geben wird



Die Zukunft am Arbeitsplatz

Die Ungewissheit über die Zukunft spiegelt sich auch im Zugang zum Arbeitsmarkt wieder. 56 % der Teilnehmer glauben, dass es immer schwieriger wird, auf der Karriereleiter voranzukommen. 19 % glauben, dass es ihre Funktion in den nächsten 10 Jahren nicht mehr geben wird.

Dies gilt vor allem für Führungskräfte und Beschäftigte in den Bereichen Finanzen, Technologie, Kommunikation, Verkehr und Logistik, in denen sich die technologischen Umwälzungen in rasantem Tempo entwickeln.

Rotation und Mobilität sind in den meisten Regionen zunehmend üblich. 87 % geben an, im Laufe ihrer Karriere die Branche, das Unternehmen oder die Funktion gewechselt zu haben.

Vertiefung der Umfrageergebnisse:

- 32% haben die Branche gewechselt.
- 26% sind zu einem anderen Unternehmen derselben Branche gewechselt.
- 29% haben innerhalb desselben Unternehmens die Funktion gewechselt.

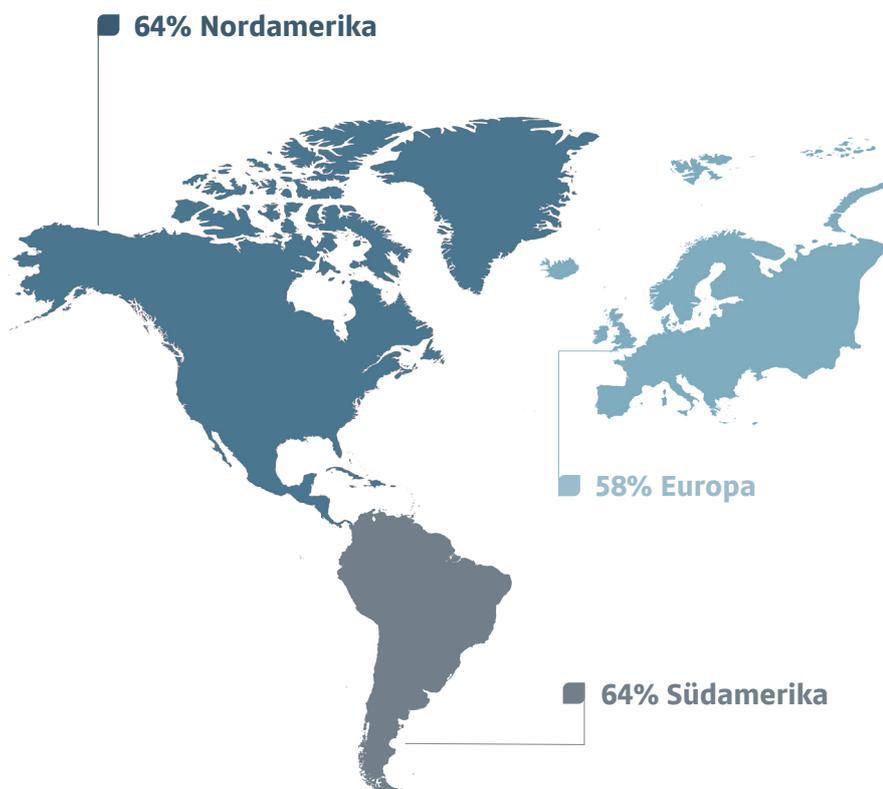
Fast 6 von 10 Teilnehmern glauben, dass KI der Schlüssel zur künftigen Beschäftigungschance sein wird, und 28 % sind der Meinung, dass KI sie in Zukunft ersetzen könnte

Hohe Nachfrage nach KI und Datenwissenschaft

61 % der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass KI und Datenwissenschaft in den nächsten fünf Jahren zu den am meisten nachgefragten Bereichen gehören werden.

Aufschlüsselung nach Regionen

Gesamtprozentsatz der Umfrageteilnehmer in jeder Region, die der Meinung sind, dass KI und Datenwissenschaft in den nächsten 5 Jahren die am meisten nachgefragten Berufsbereiche sein werden



Die Schnelligkeit, mit der neue Kompetenzen gesucht und erlernt werden, wird das Markenzeichen für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und für eine effiziente Belegschaft weltweit sein.

In einer Welt, in der sich die für die Arbeitsplätze erforderlichen technischen Fähigkeiten rasch verändern, sind Verhaltensweisen und Einstellungen zum proaktiven Umgang mit diesen Veränderungen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber entscheidend..

Die Fähigkeit, künstliche Intelligenz und andere neue Technologien zu nutzen, wird von größter Bedeutung sein; noch wichtiger wird jedoch der Wunsch sein, sich weiterzuentwickeln - der Glaube, dass man durch harte Arbeit neue Dinge lernen kann. Die Entwicklung dieser Einstellung befähigt den Einzelnen, selbst nach Schulungsressourcen zu suchen, von Gleichaltrigen zu lernen und die sich bietenden formalen Bildungsmöglichkeiten optimal zu nutzen. ■■

Mona Mourshed

Founder and Global CEO of Generation

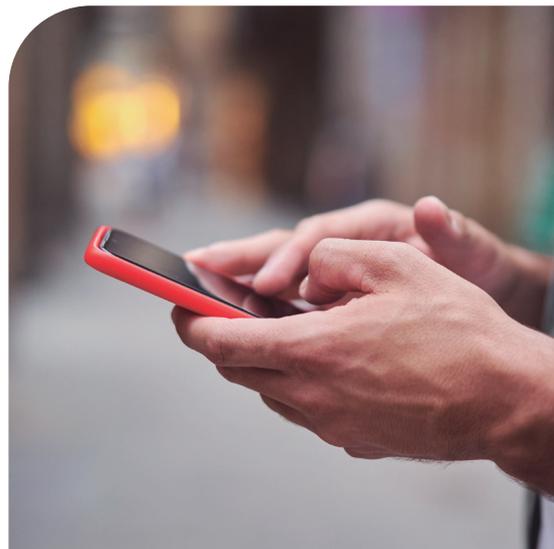
Digitale Lernplattformen: Ein Menü der Kompetenzen

Diverse Organisationen und Einrichtungen – sowohl öffentliche als auch private – haben digitale Plattformen ins Leben gerufen, die einige der Hindernisse für lebenslanges Lernen, wie Zeitmangel und Kosten, eliminieren.

Zahlreiche Hochschulen beteiligen sich aktiv an der Entwicklung und Verbreitung dieser Plattformen sowie an der Erweiterung ihres Bildungsangebots. Ebenso führen einige Unternehmen Initiativen in diesem Bereich durch (z. B. Santander Open Academy) und gestalten ihren Ausbildungskatalog in Zusammenarbeit mit renommierten Universitäten und Einrichtungen.

Der mangelnde Bekanntheitsgrad digitaler Schulungsplattformen ist nach wie vor eine große Herausforderung. 89 % wissen nicht, dass es diese "On-Demand-Menüs" gibt, mit denen sie sich fort- oder weiterbilden können. Dennoch ist die Nachfrage nach Schulungen groß, vor allem in Südamerika (76 %) und Nordamerika (70 %), wo das Bedürfnis, diese Plattformen zu nutzen, größer ist als in Europa (48 %).

Ihr Einfluss auf die Bildung ist kein Geheimnis. 53 % der Umfrageteilnehmer sind der Meinung, dass sie einen positiven Einfluss haben, wobei es zwischen den Regionen erhebliche Unterschiede gibt: Die Teilnehmer in Südamerika sind am positivsten eingestellt (65 %), während dieser Wert in Europa auf 45 % sinkt. Diese Diskrepanz könnte auf den Zugang zur traditionellen Ausbildung in jeder Region zurückzuführen sein.

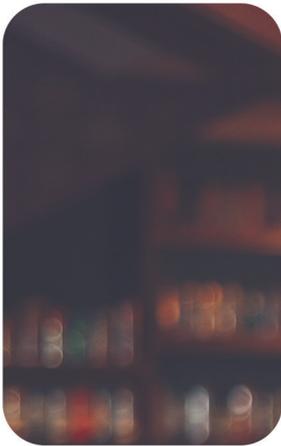


Innerhalb Europas, heben sich Italien, Portugal und Spanien als die Länder mit der positivsten Einstellung zu digitalen Plattformen hervor

Die potenzielle Nutzung dieser Plattformen variiert auch je nach Branche und Standort. 58 % der Umfrageteilnehmer geben an, dass sie sie nutzen würden, wobei der Wunsch bei denjenigen größer ist, die in den Bereichen Technologie, Digitalisierung und professionelle Dienstleistungen arbeiten.

Das Bildungsniveau ist ein weiterer entscheidender Faktor. Teilnehmer, die an einer Universität studiert haben, zeigen ein größeres Interesse an diesen Plattformen (65 %) als diejenigen, die nur eine Pflichtschul- (41 %) oder Sekundarschulbildung (55 %) haben.

03 Scheideweg der Chancen



Lebenslanges Lernen ist der entscheidende Faktor für Wachstum und Stabilität

- » Bildung, Beschäftigungschancen und Unternehmertum sind untrennbare Säulen auf einem Arbeitsmarkt, auf dem die Fähigkeit, alle drei Bereiche miteinander zu verbinden, in Zukunft einen entscheidenden Vorteil darstellen wird.
- » Die Beschäftigungschancen hängen zunehmend vom lebenslangen Lernen ab, das für 82 % der Arbeitnehmer zwischen 25 und 65 Jahren von entscheidender Bedeutung ist.
- » 62 % halten die vom öffentlichen Sektor angebotene berufsvorbereitende Ausbildung für nützlich.

Die Revolution auf dem Arbeitsmarkt, die Einführung der künstlichen Intelligenz und der Boom des Unternehmertums als Alternative oder Ergänzung zur Beschäftigung haben die Spielregeln verändert.

Um in Zukunft erfolgreich zu sein, wird die Fähigkeit, die drei „Es“ – Education, Employability and Entrepreneurship – effektiv zu managen, einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen.



Wir befinden uns an einem historischen Wendepunkt, an dem Bildung, Beschäftigungschancen und Unternehmertum zusammenkommen müssen, um dieselbe nachhaltige und integrative Entwicklungsstrategie zu untermauern.

Das Tempo des technologischen Fortschritts und der Wandel des Arbeitsmarktes erfordern ein tiefgreifendes Umdenken in unseren Bildungssystemen, um flexiblere, relevantere und besser auf die produktiven und sozialen Gegebenheiten abgestimmte Strukturen zu schaffen und eine qualitativ hochwertige, integrative und gerechte Bildung im Einklang mit der Agenda Bildung 2030 zu erreichen. Wir müssen unbedingt eine allumfassende Vision anstreben, bei der lebenslanges Lernen ermöglicht wird. ■■

Mariano Jabonero

Secretary General of the Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI)

Bildung: Eine gemeinsame Verantwortung

Obwohl die Hälfte der Umfrageteilnehmer der Meinung ist, dass der öffentliche Sektor Initiativen zur Förderung des lebenslangen Lernens kostenlos durchführen sollte, sind die Erwartungen an andere Bildungsanbieter – unter denen die Unternehmen hervorstechen – bemerkenswert.

In Argentinien, Brasilien, Chile, Mexiko und Uruguay kehrt sich dieser allgemeine Trend um. 28 % sind der Ansicht, dass die Unternehmen für das lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind, während 42 % der Meinung sind, dass dies eine Verantwortung des Einzelnen ist, in seinem Beruf relevant zu bleiben oder sich beruflich zu verändern. 27 % schreiben diese Verantwortung dem öffentlichen Sektor zu.





Beschäftigungschancen und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen

Bei den Beschäftigungschancen geht es nicht mehr nur darum, einen Arbeitsplatz zu bekommen, sondern auch darum, in einer unsicheren Berufslandschaft langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. In einem kürzlich erschienenen Bericht **der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**² wird die Diskrepanz zwischen den rasanten Fortschritten im Bereich der künstlichen Intelligenz - insbesondere der generativen KI - und der effektiven Schulung von Arbeitnehmern aufgezeigt, was die dringende Notwendigkeit unterstreicht, die Ausbildung in diesem Bereich zu verbessern.

82 % der Arbeitnehmer zwischen 25 und 65 Jahren geben an, dass lebenslanges Lernen ein entscheidender Faktor für die Stabilität des Arbeitsplatzes und die berufliche Entwicklung geworden ist.

“**Früher haben wir gelernt, wie wir unsere Arbeit machen sollen, heute ist das Lernen selbst zu einer Aufgabe geworden.**”

Andreas Schleicher

Director for Education and Skills at the OECD

Die Studenten von heute sind die Start-ups von morgen. Anstatt zu lernen, wie man arbeitet, werden sie lernen, wie man Arbeitsplätze schafft. Wir sollten sie nicht Dinge lehren, die sie selbst lernen können.

Dies stellt die "Eigenverantwortung der Studierenden" und die Beherrschung effektiver Lernstrategien in den Mittelpunkt der Bildung. Der Schwerpunkt muss sich darauf verlagern, die Menschen zu befähigen, lebenslang zu lernen - Menschen, die nicht nur gut darin sind, Probleme zu lösen, sondern auch, sie zu finden. “

² Achten Sie auf die KI-Kluft: Gestaltung einer globalen Perspektive für die Zukunft der Arbeit

04 Ein geografischer Ausblick



Eine geografische Perspektive ist der Schlüssel zum Verständnis dafür, wie sich die Qualifikationen von morgen in unterschiedliche sozioökonomische und kulturelle Landschaften einfügen. In diesem Kapitel werden die drei großen Regionen, die Gegenstand der Erhebung waren - Europa, Nord- und Südamerika -, sowie die 15 Länder, die Teil dieser Stichprobe bilden, verglichen. Ziel ist es, gemeinsame Muster, signifikante Unterschiede und Kontextfaktoren zu ermitteln, die sich auf den Bildungs- und Berufsweg der befragten Personen auswirken.

Europa

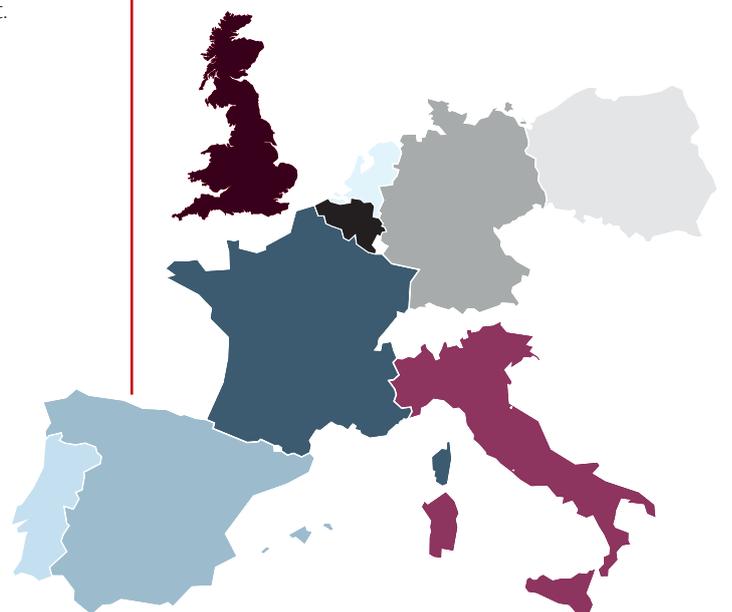
In Europa ist es üblich, im Laufe der Karriere die Branche, das Unternehmen oder die Funktion zu wechseln.

Acht wichtige Punkte zum Verständnis der Tomorrow's Skills in Europa

- 1** 89 % der Umfrageteilnehmer haben sich in irgendeiner Form verändert (sei es in der Branche, im Unternehmen oder in der Funktion). 35 % haben die Branche gewechselt, das ist viel mehr als in den anderen Regionen.
- 2** 74 % glauben, dass künftige Generationen in Funktionen arbeiten werden, die es noch gar nicht gibt.
- 3** 64 % sind der Meinung, dass es gute Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, während nur 26 % bereit wären, für einen Arbeitsplatz aus der EU wegzuziehen.
- 4** Die europäischen Bürger wollen in Europa bleiben, um zu arbeiten, insbesondere junge Menschen zwischen 25 und 34 Jahren (67 %).
- 5** Die Europäer sind am wenigsten zufrieden mit der Ausbildung, die sie vor ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt erhalten haben (58 %).
- 6** 50 % der befragten Europäer sind der Meinung, dass Unternehmen für lebenslanges Lernen verantwortlich sein sollten. 25 % sind der Meinung, dass der öffentliche Sektor die Zügel in die Hand nehmen sollte, und 22 % halten es für die Aufgabe eines jeden Einzelnen.
- 7** Mit Ausnahme von Italien, Spanien und Portugal zeigen die Europäer weniger Absicht, digitale Lernplattformen zu nutzen (48 %).
- 8** 65 % glauben, dass der Erfolg der EU von hochqualifizierten Arbeitskräften abhängt.

9.000 befragte Personen

9 Länder



Deutschland



↓ **78%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **36%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Soft Skills

Arbeitsmittel

Gesundheit und Wohlbefinden

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 47% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens
- 29% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 27% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 26% Neue Herausforderungen vorhersehen und auf sie reagieren
- 25% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz

Zukunft der Arbeit

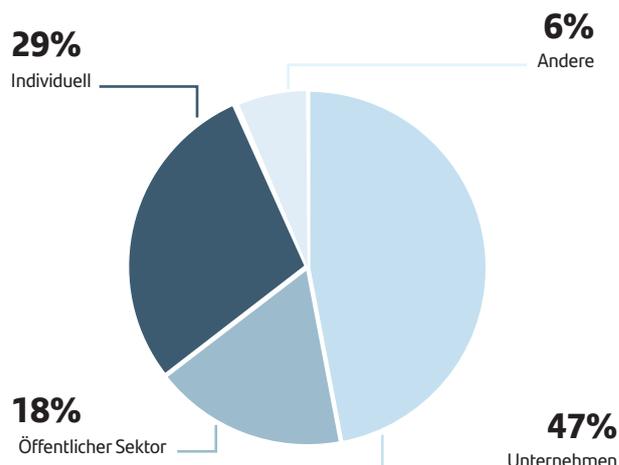
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 70% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 67% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 63% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 48% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 46% Praktische Erfahrung und informelle Bildung werden wichtiger sein als formale Bildung will be more important than formal education

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 38% Kosten
- 31% Zeit
- 19% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 17% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung
- 14% Mangelndes Interesse des Unternehmens

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

Technologie und Digitalisierung

KI und Datenwissenschaft

Nachhaltigkeit

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Belgien



↓ **76%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **42%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

KI und Datenwissenschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 31% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 31% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 28% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 26% Neue Herausforderungen vorhersehen und auf sie reagieren
- 26% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit

Zukunft der Arbeit

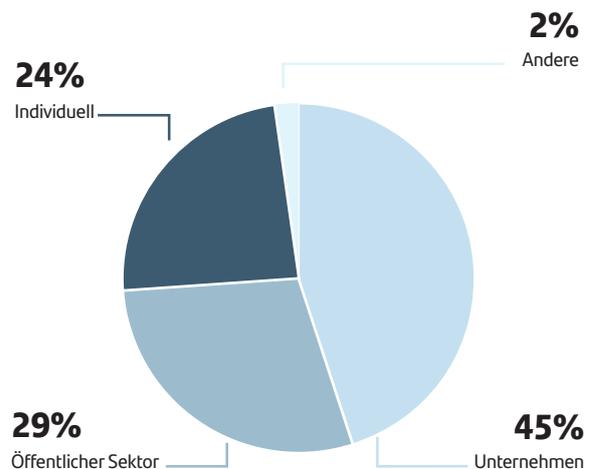
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 74% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 68% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 64% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 53% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 51% Praktische Erfahrung und informelle Bildung werden wichtiger sein als formale Bildung will be more important than formal education

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 37% Zeit
- 33% Kosten
- 16% Mangelnde Kursvielfalt
- 16% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 16% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Soft Skills

Gesundheit und Wohlbefinden

Nachhaltigkeit

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Spanien



81%* halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑56%* beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

KI und Datenwissenschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 38%** Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 37%** Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 30%** Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 28%** Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 26%** Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung

Zukunft der Arbeit

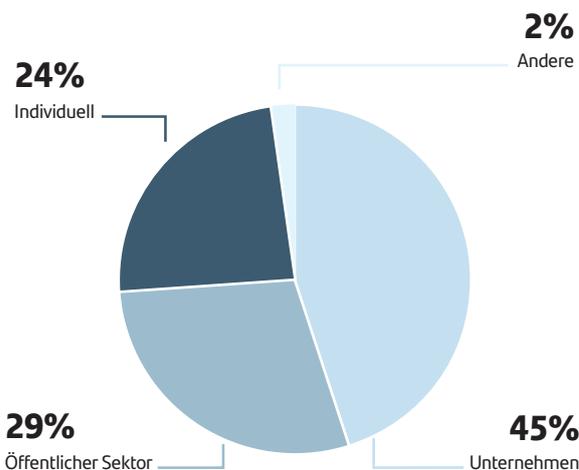
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 70%** Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 66%** Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 59%** Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden
- 59%** Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 58%** Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 39%** Kosten
- 34%** Zeit
- 22%** Mangelndes Interesse des Unternehmens
- 20%** Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung
- 16%** Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

Technologie und Digitalisierung

KI und Datenwissenschaft

Nachhaltigkeit

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Frankreich



↓ **72%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **39%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Arbeitsmittel

Gesundheit und Wohlbefinden

Sprachen

Soft Skills

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 33% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 29% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 24% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 24% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 24% Neue Herausforderungen vorhersehen und auf sie reagieren

Zukunft der Arbeit

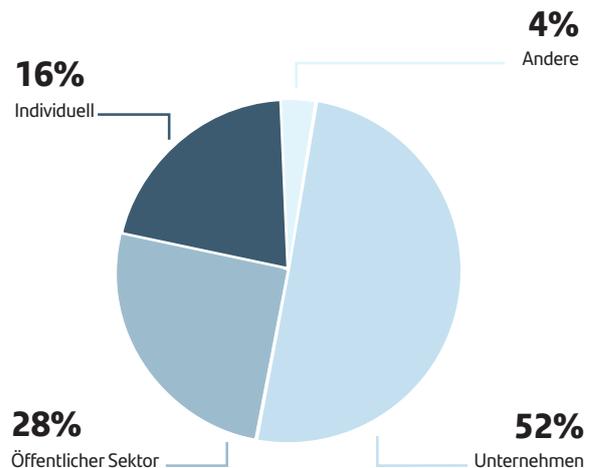
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 71% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 67% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 61% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 60% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 50% Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 39% Kosten
- 31% Zeit
- 19% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 17% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 16% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Soft Skills

Gesundheit und Wohlbefinden

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Italien



↓ **77%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

53%* beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen Arbeitsmittel

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

Top 5. Wichtigste Hindernisse

38% Kosten

30% Zeit

24% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

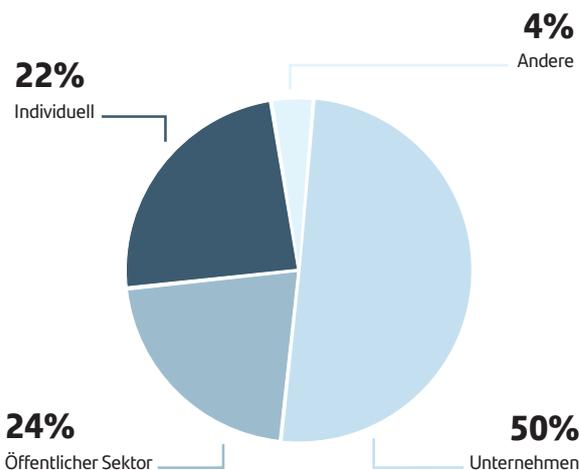
18% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen

15% Mangelndes Interesse des Unternehmens

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 39% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 32% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 28% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens
- 27% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 23% Neue Herausforderungen vorhersehen und auf sie reagieren

Wer sollte verantwortlich sein?



Zukunft der Arbeit

Wichtige Herausforderungen und Trends

- 73% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 72% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 58% Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden
- 57% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 54% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können

In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Nachhaltigkeit

Sprachen

Soft Skills

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Die Niederlande



↓ **67%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **31%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Technologie und Digitalisierung

Soft Skills

KI und Datenwissenschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 30% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 28% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 26% Neue Herausforderungen vorhersehen und auf sie reagieren
- 26% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 22% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung

Zukunft der Arbeit

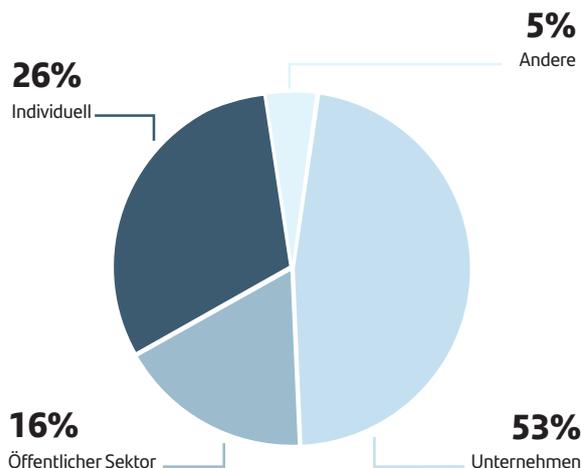
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 76% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 67% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 63% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 50% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 50% Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 39% Kosten
- 35% Zeit
- 21% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 15% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 14% Motivation

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Nachhaltigkeit

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

Polen



↑ **83%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **43%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Sprachen

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

Arbeitsmittel

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 36% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 36% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 33% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 31% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 29% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens

Zukunft der Arbeit

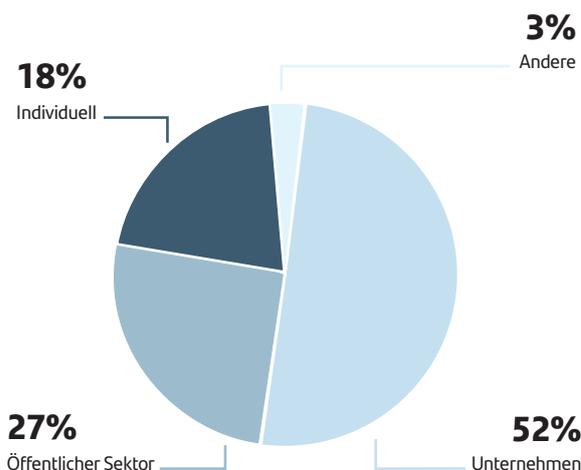
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 78% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 76% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 65% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 63% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 59% Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 50% Kosten
- 29% Zeit
- 23% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 19% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 18% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Soft Skills

Gesundheit und Wohlbefinden

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Portugal



↑ **86%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **57%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

Arbeitsmittel

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 37% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 35% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 30% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 27% Einen persönlichen Mehrwert innerhalb der Organisation zu schaffen
- 26% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens

Zukunft der Arbeit

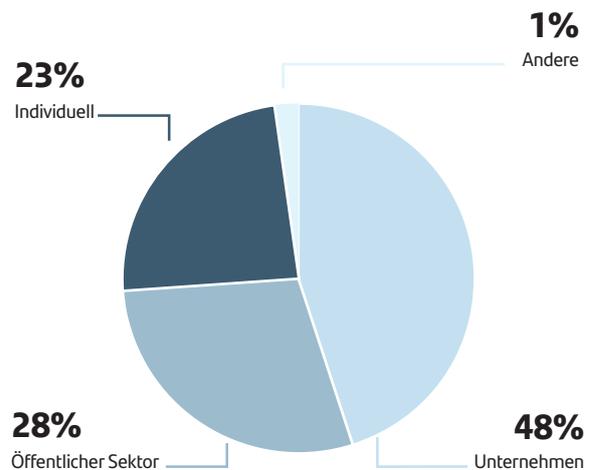
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 81% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 74% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 71% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 66% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 64% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 47% Kosten
- 26% Zeit
- 24% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung
- 24% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 21% Mangelndes Interesse des Unternehmens

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Nachhaltigkeit

Betriebswirtschaft

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Vereinigtes Königreich



81%* halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓44%* beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Soft Skills

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Betriebswirtschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 32% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 31% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 29% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 28% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 23% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens

Zukunft der Arbeit

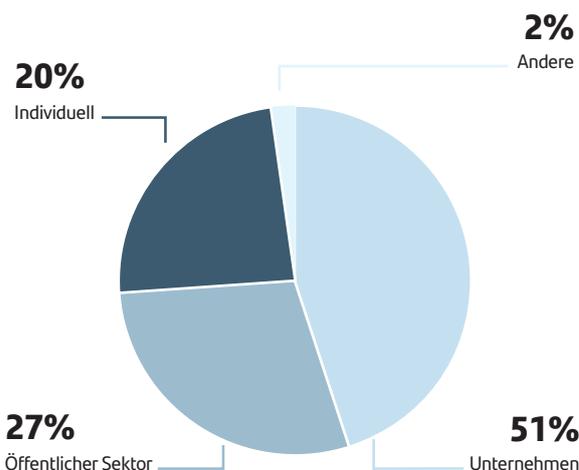
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 77% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 72% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 60% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 58% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 56% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 47% Kosten
- 35% Zeit
- 22% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 18% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 14% Mangelndes Interesse des Unternehmens

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Soft Skills

Nachhaltigkeit

Gesundheit und Wohlbefinden

Nordamerika

Die Region, die am stärksten davon überzeugt ist, dass praktische Erfahrungen und informelles Lernen von zentraler Bedeutung sein werden.

Acht wichtige Punkte zum Verständnis der Tomorrow's Skills in Nordamerika

- 1** 52 % der befragten US-Bürger sind der Ansicht, dass Unternehmen für lebenslanges Lernen verantwortlich sein sollten, während 48 % der mexikanischen Teilnehmer der Meinung sind, dass dies Sache des Einzelnen ist.
- 2** 48 % sind der Meinung, dass sich praktische Erfahrungen und informelles Lernen als wertvoller erweisen werden als die formale Ausbildung.
- 3** Dies ist die Region, in der die meisten Teilnehmer (45 %) angeben, dass sie dasselbe Fach erneut studieren würden.
- 4** 35 % haben innerhalb desselben Unternehmens die Funktion gewechselt.
- 5** Fast 7 von 10 Teilnehmern geben an, dass die Ausbildung, die sie vor ihrem Eintritt in die Arbeitswelt erhalten haben, nützlich war.
- 6** Dies ist die Region, in der die Unternehmen den Umfrageteilnehmern zufolge die meisten Schulungen anbieten und damit am zufriedensten sind.
- 7** Die Hälfte der Umfrageteilnehmer bevorzugt Fachleute, die lebenslanges Lernen vermitteln.
- 8** Technologie und Digitalisierung sind die wichtigsten Bereiche für die berufliche Entwicklung (80 %).

2.000 befragte Personen
2 Länder



USA



↓ **78%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↓ **50%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Soft Skills

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Betriebswirtschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 35% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 37% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 37% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 26% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens
- 25% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit

Zukunft der Arbeit

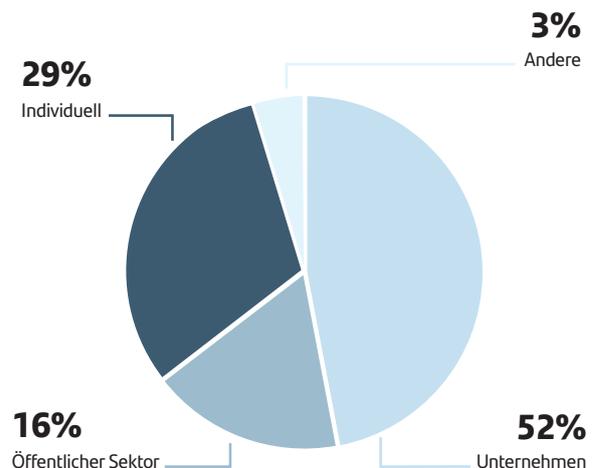
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 71% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 69% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 65% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 60% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 54% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 44% Kosten
- 32% Zeit
- 18% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 17% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 15% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Soft Skills

Betriebswirtschaft

Gesundheit und Wohlbefinden

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Mexiko



↑ **90%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **77%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Arbeitsmittel

Gesundheit und Wohlbefinden

Betriebswirtschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 42% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 41% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 35% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 31% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung
- 25% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit

Zukunft der Arbeit

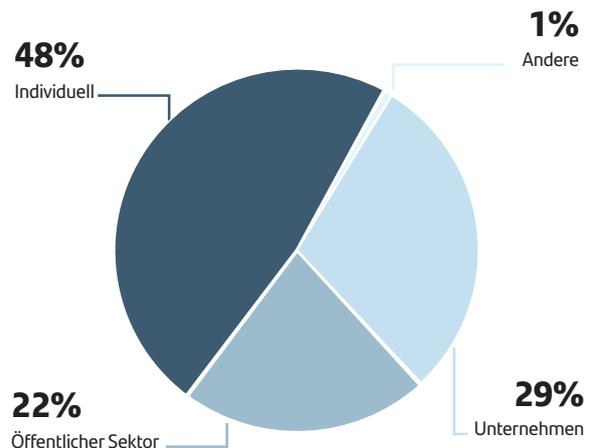
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 77% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 75% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 62% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 60% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 60% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 45% Kosten
- 28% Zeit
- 26% Mangelndes Interesse des Unternehmens
- 22% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 19% Mangelnde Kursvielfalt

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Betriebswirtschaft

Gesundheit und Wohlbefinden

Sprachen

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Südamerika

Die Region mit den meisten Personen, die derzeit auf eigene Initiative eine Weiterbildung absolvieren.

Sieben wichtige Punkte zum Verständnis der Tomorrow's Skills in Südamerika

- 1** Dies ist die Region mit dem höchsten Prozentsatz an Teilnehmern (45 %), die angeben, dass sie auf eigene Initiative eine Weiterbildung absolvieren.
- 2** 41 % sind der Ansicht, dass jeder Einzelne für sein eigenes lebenslanges Lernen verantwortlich ist.
- 3** 4 von 10 befragten Südamerikanern sind der Meinung, dass das öffentliche Bildungssystem sie nicht ausreichend auf den Arbeitsmarkt vorbereitet hat.
- 4** 90 % wären bereit, ihr Studium durch eine weitere formale oder andere Art von Bildung zu ergänzen.
- 5** 61 % geben an, dass eine Ausbildung im Bereich der künstlichen Intelligenz unerlässlich ist, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und dort zu bleiben.
- 6** Dies ist die Region, die dem lebenslangen Lernen von Soft Skills und Sprachen die größte Bedeutung beimisst.
- 7** Außerdem schätzen hier mehr Teilnehmer (65 %) die Auswirkungen digitaler Lern- und Entwicklungsplattformen als positiv ein, und mehr Teilnehmer (75 %) sind bereit, sie zu nutzen.

4.000 befragte Personen
4 Länder

■ Argentinien ■ Brasilien
■ Chile ■ Uruguay



Argentinien



↑ **88%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **63%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Betriebswirtschaft

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 42% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 35% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 32% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 31% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung
- 30% Entwicklung einer Mentalität des lebenslangen Lernens

Zukunft der Arbeit

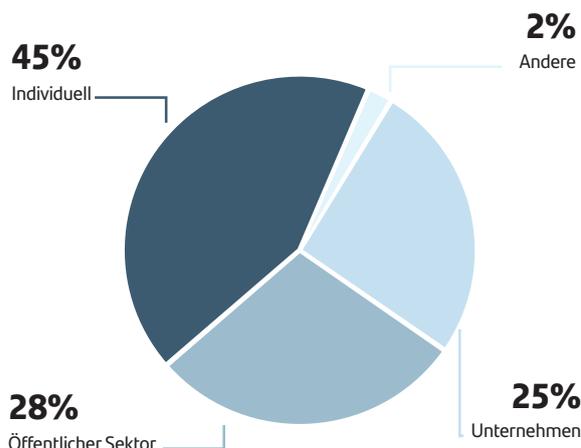
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 76% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 64% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 61% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 58% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 57% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 46% Kosten
- 30% Zeit
- 21% Mangelndes Interesse des Unternehmens
- 19% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 19% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Betriebswirtschaft

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Brasilien



↑ **88%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **66%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Soft Skills

Arbeitsmittel

Gesundheit und Wohlbefinden

Sprachen

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 35% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 34% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 29% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 27% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung
- 26% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit

Zukunft der Arbeit

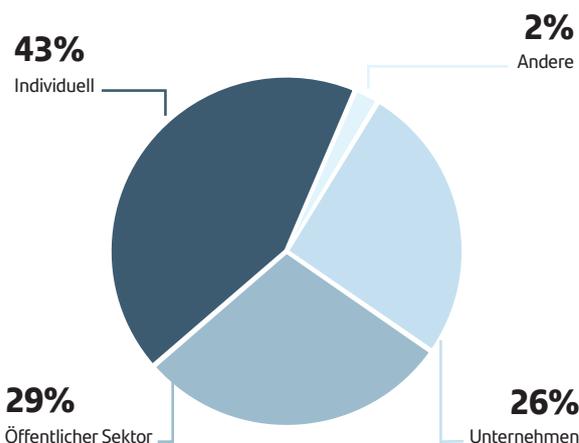
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 80% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 72% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 72% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 69% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 69% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 48% Kosten
- 27% Zeit
- 21% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten
- 19% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 18% Mangel an Anreizen und/oder Anerkennung

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

Nachhaltigkeit

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Chile



↑ **87%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **67%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

Technologie und Digitalisierung

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Soft Skills

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 41% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 41% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 31% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 30% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 28% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung

Zukunft der Arbeit

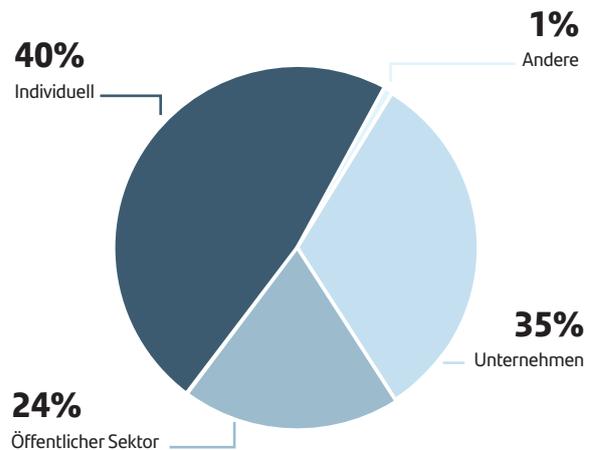
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 71% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 68% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 61% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt
- 60% Der Einstieg ins Berufsleben wird immer schwieriger
- 54% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 57% Kosten
- 28% Zeit
- 26% Mangelndes Interesse des Unternehmens
- 22% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen
- 21% Budgetbeschränkungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Gesundheit und Wohlbefinden

Betriebswirtschaft

Nachhaltigkeit

*: Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Uruguay



↑ **88%*** halten lebenslanges Lernen für ziemlich wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Entwicklung

↑ **65%*** beurteilen die Auswirkungen globaler digitaler Lern- und Weiterbildungsplattformen als recht positiv oder sehr positiv

Lebenslanges Lernen

Top 5. Kompetenzfelder

KI und Datenwissenschaft

Sprachen

Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmittel

Soft Skills

Top 5. Die wichtigsten Treiber

- 42% Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Technologien
- 35% Steigerung der Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz
- 34% Verbesserung der Beschäftigungschancen und der beruflichen Wettbewerbsfähigkeit
- 32% Stärkung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls bei der Arbeit
- 31% Entwicklung von Fähigkeiten zur Problemlösung, zum Umgang mit Veränderungen und zur Entscheidungsfindung

Zukunft der Arbeit

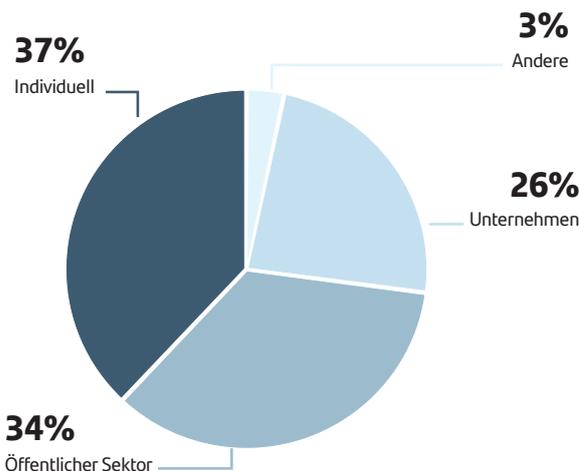
Wichtige Herausforderungen und Trends

- 76% Lebenslanges Lernen wird entscheidend sein
- 68% Die Menschen sind zuversichtlich, dass sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben können
- 60% Mehr mechanische Berufe werden aufgrund des technischen Fortschritts verschwinden
- 60% Kenntnisse über KI werden entscheidend sein
- 58% Künftige Generationen werden in Berufen arbeiten, die es noch gar nicht gibt

Top 5. Wichtigste Hindernisse

- 43% Kosten
- 31% Zeit
- 22% Mangelnde Kursvielfalt
- 22% Mangelndes Interesse des Unternehmens
- 20% Mangelndes Engagement oder fehlende Unterstützung durch das Unternehmen

Wer sollte verantwortlich sein?



In den nächsten fünf Jahren am stärksten nachgefragte Berufsfelder

KI und Datenwissenschaft

Technologie und Digitalisierung

Betriebswirtschaft

Gesundheit und Wohlbefinden

Soft Skills

* Über (↑) oder unter (↓) dem globalen Durchschnitt

Methodologie

Santander's Tomorrow's Skills zielt darauf ab, die Meinung der Gesellschaft über lebenslanges Lernen und die Entwicklung der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen zu ermitteln.

Auf diese Weise möchte Santander dazu beitragen, **die öffentliche Debatte** und die **kollektive Suche nach Lösungen** für die persönliche und berufliche Entwicklung der Menschen **zu bereichern**. Die Daten und Erkenntnisse aus diesem Bericht werden auch zur kontinuierlichen Verbesserung der **Santander Open Academy** beitragen, die in Zusammenarbeit mit renommierten Universitäten und Institutionen ein breites Spektrum an Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für jedermann bietet.

Beispielhafte Beschreibung 15.000 Menschen befragt

Geschlecht Männer 49% Frauen 51%

Alter 18 bis 65

Standort 15 Länder

3 Regionen

Nordamerika, Lateinamerika und Europa

15 Länder

Argentinien, Belgien, Brasilien, Chile, Frankreich, Deutschland, Italien, Mexiko, die Niederlande, Polen, Portugal, Spanien, das Vereinigte Königreich, die USA und Uruguay



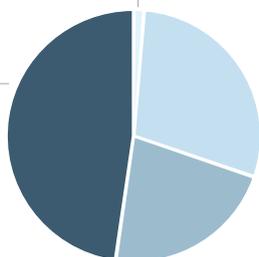
Bildungsniveau

48%

Hochschulabschluss
(Bachelor, Master, PhD...)

22%

Berufliche Bildung
(keine Hochschulbildung)



1%

Keine formale Bildung
oder Grundschulbildung

29%

Sekundarschulbildung oder
Oberstufe

Beschäftigungsstatus

7%

Arbeitslos, aber
arbeitsuchend

1%

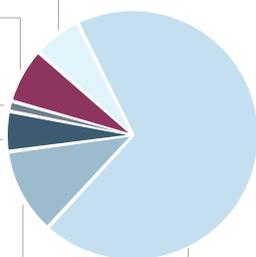
Leiharbeiter,
bedienstete auf Zeit

5%

Freiberufler oder
Selbständige

11%

Selbstständig



6%

Student/Schüler/
Vollzeitausbildung

70%

Angestellter

Berufsgruppe

3%

Geschäftsführer oder
leitende Angestellte

13%

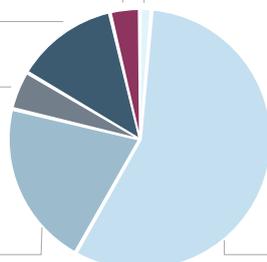
Inhaber oder Freiberufler

4%

Direktor

21%

Mittlerer Manager



1%

Trainingsprogramme

58%

Angestellter

Dieser Bericht basiert auf einer **quantitativen Online-Umfrage** mit einer Stichprobe von 15.000 Personen in mehreren Ländern. Bei den Teilnehmern handelte es sich um Frauen (51 %) und Männer (49 %) im Alter zwischen 18 und 65 Jahren, die entweder erwerbstätig (als Angestellte, Einzelunternehmer, Freiberufler oder Zeitarbeiter), aktiv auf Arbeitssuche (arbeitslos) oder Vollzeitstudenten waren. In jedem Land wurden insgesamt **1.000 Personen** nach Quoten befragt, die die Merkmale der jeweiligen Bevölkerung widerspiegeln sollten.

Team

Koordinierung der Berichte:

Banco Santander

Daten:

Ipsos, ein globales Marktforschungs- und Beratungsunternehmen

Entwurf, Gestaltung und Formatierung:

LLYC

Santander möchte sich besonders bedanken bei:

Sandra Marcos Ortega, Stellvertr. Leitung für Qualitätssicherung (Universität Salamanca)

Ana Vanesa Valero García, Stellvertr. Leitung für Lebenslanges Lernen (Universität Murcia)

Victoria Galán-Muros, CEO Institut für innovative Zukunft



Nutzungsbedingungen

Die in diesem Bericht enthaltenen Ergebnisse, Interpretationen und Schlussfolgerungen beruhen auf einer Umfrage, die mit einer Stichprobe von 15.000 Personen im erwerbsfähigen Alter (d. h. zwischen 18 und 65 Jahren) durchgeführt wurde, davon 1.000 aus jedem der in die Studie einbezogenen Länder. Es wurden zwar alle angemessenen Anstrengungen unternommen, um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten, doch sollten die Ergebnisse nicht als absolute Wahrheiten betrachtet oder auf die Weltbevölkerung insgesamt verallgemeinert werden.

Die in diesem Bericht gezogenen Schlussfolgerungen dienen ausschließlich zu Informations- und Orientierungszwecken. Sie sind nicht als endgültige Empfehlungen oder als offizielle Richtlinie von Banco Santander oder eines Mitglieds der Unternehmensgruppe Banco Santander zu verstehen.

Die in diesem Bericht dargestellten Daten spiegeln die Situation und die Wahrnehmungen zum Zeitpunkt der Erhebung wider. Da sich die Umstände und die öffentliche Wahrnehmung verändern können, können sich auch der Inhalt und die Schlussfolgerungen dieses Berichts im Laufe der Zeit ändern.

Weder Banco Santander noch ihre Mitarbeiter übernehmen eine Haftung für Entscheidungen, die ausschließlich auf der Grundlage der in diesem Bericht enthaltenen Informationen getroffen werden. Die Nutzer dieses Berichts sind dafür verantwortlich, ihre eigenen Bewertungen vorzunehmen und die Anwendbarkeit der Daten auf ihre spezifischen Umstände zu überprüfen.

Die Daten und Schlussfolgerungen in diesem Bericht sind nur für den nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt. Eine Vervielfältigung oder Verbreitung des Inhalts ist nur unter genauer Angabe der Quelle gestattet.

Dieser Bericht ist unter der Lizenz CC BY-NC 4.0 verfügbar:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/?ref=chooser-v1>

Zu zitieren: *Die Kompetenzen der Zukunft. Santander (2025)*

© Banco Santander S.A. Alle Rechte vorbehalten.

Unternehmenszentrale: CGS Av. Cantabria s/n
28660 Boadilla del Monte, Madrid (España)

