

STUDIE: ZUKUNFT DES CORPORATE LEARNINGS

Das MBF hat in Kooperation mit der Hochschule Pforzheim eine bundesweite Befragung durchgeführt und wichtige Erkenntnisse zur zukünftigen Bedeutung der L&D Funktion gewonnen

2
0
2
4



Eigenverantwortung



Lerntechnologie & KI



Positionierung L&D

Lies auf den nächsten Seiten die wichtigsten Ergebnisse aus der Studie.

- **01** Vorwort *Seite 3*
- **02** Eigenverantwortung *Seite 4*
- **03** Lerntechnologie & KI *Seite 6*
- **04** Positionierung L&D *Seite 8*
- **05** Nachwort *Seite 10*

VORWORT

Die Welt des Lernens und der Kompetenzentwicklung verändert sich in atemberaubender Geschwindigkeit. Die Art und Weise, wie der Mensch lernt und sich entwickelt wird sich ändern. Aber wie genau? Unsere Erkenntnisse basieren auf einer empirischen Studie, in der mehr als 180 Expert:innen aus unterschiedlichen Branchen und Verantwortungsbereichen befragt worden sind. Die Ergebnisse ergänzen und untermauern unser Manifest "Lernen und Arbeiten im Jahr 2044". Dabei stechen drei Themenkomplexe heraus:

- **01** Verantwortungswandel: Von der Führungskraft hin zu den Mitarbeitenden selbst.
- **02** Technologischer Fortschritt: Lernprozesse unterstützen – allen voran durch KI.
- **03** Kompetenzverschiebungen: Lernökosysteme "on the job" vorantreiben.

Lasst uns gemeinsam die Reise beginnen und die Chancen des modernen Lernens nutzen.



Dr. Kai Liebert
Vorsitzender
Münchener Bildungsforum e.V.



Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab,
Wissenschaftliches Mitglied
im Vorstand des Münchener
Bildungsforum e.V.

Wichtige Informationen zur Interpretation der Ergebnisse:

- Teilnehmende insgesamt: N = 183
- davon außerhalb HRM: n = 51
- davon im HRM: n = 132 davon Learning & Development:
n = 100
- Befragungszeitraum: Juli-August 2023

EIGENVERANTWORTUNG

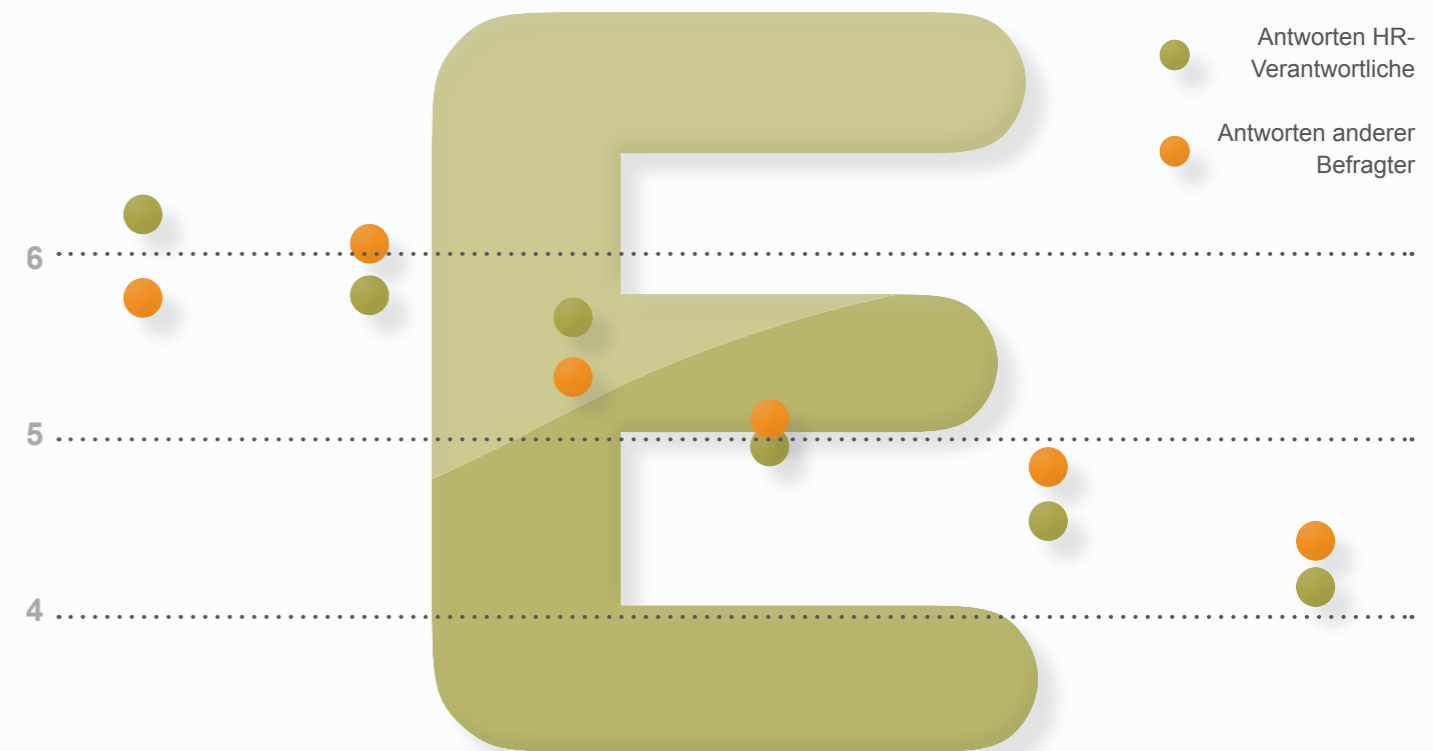
Verantwortung für die erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden übernehmen. Jeder für sich und alle gemeinsam.

Die Studie zeigt, dass die einzelnen Mitarbeitenden zukünftig noch erheblich mehr Verantwortung dafür tragen, dass sie die am Arbeitsplatz benötigten Kompetenzen besitzen. Auch die Führungskräfte, die Geschäftsführung, der HR-Bereich sowie interne L&D-Verantwortliche sind in dieser Hinsicht gefordert. Auf externe L&D-Anbieter trifft dies etwas weniger zu. Darin waren sich die verschiedenen Befragtengruppen einig.

In der Abbildung rechts wird zudem deutlich, dass die HR-Verantwortlichen mit ihren Einschätzungen weitgehend mit denen der anderen Befragten übereinstimmen. Interessant: Sie sahen die einzelnen Mitarbeitenden und die Führungskräfte stärker als sich selbst in der Verantwortung dafür, dass die Arbeitskräfte in Zukunft über die richtigen Kompetenzen verfügen.

Inwieweit sind die Beteiligten Ihrer Ansicht nach künftig dafür verantwortlich, dass die Mitarbeitenden über die in der Organisation benötigten Kompetenzen verfügen?

1 = überhaupt nicht verantwortlich
7 = voll und ganz verantwortlich



Mitarbeitende Führungskräfte L&D intern Geschäftsführung Human Resources L&D Anbieter



Dr. Esther Heinz,
Leitung AK Industrie
Learning | Skill Expertin bei der
Siemens AG

“Eigenverantwortung im Lernbereich fördert die Motivation und Selbstbestimmung der Lernenden. Wenn sie selbst entscheiden können, was, wie und wann sie lernen möchten, sind sie engagierter und intrinsisch motiviert.”

Wie kannst Du Eigenverantwortung unterstützen?

Um Eigenverantwortung von Lernenden zu fördern, kannst du verschiedene Hebel ansetzen: Dazu gehören die Schaffung einer positiven Lernkultur z.B. durch Lern-Events, die Förderung von Selbstreflexion und Zielsetzung mittels spannender Tools, die Bereitstellung von Ressourcen für selbstgesteuertes Lernen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Lernstrategien. Feedback und Anerkennung für Fortschritte zu geben sind ebenso wichtig wie dabei zu helfen, Lernziele zu erreichen – sei es durch Schulungen, Coaching, Peer-to-Peer-Interaktion oder die Einbindung der direkten Manager.

LERNTECHNOLOGIE

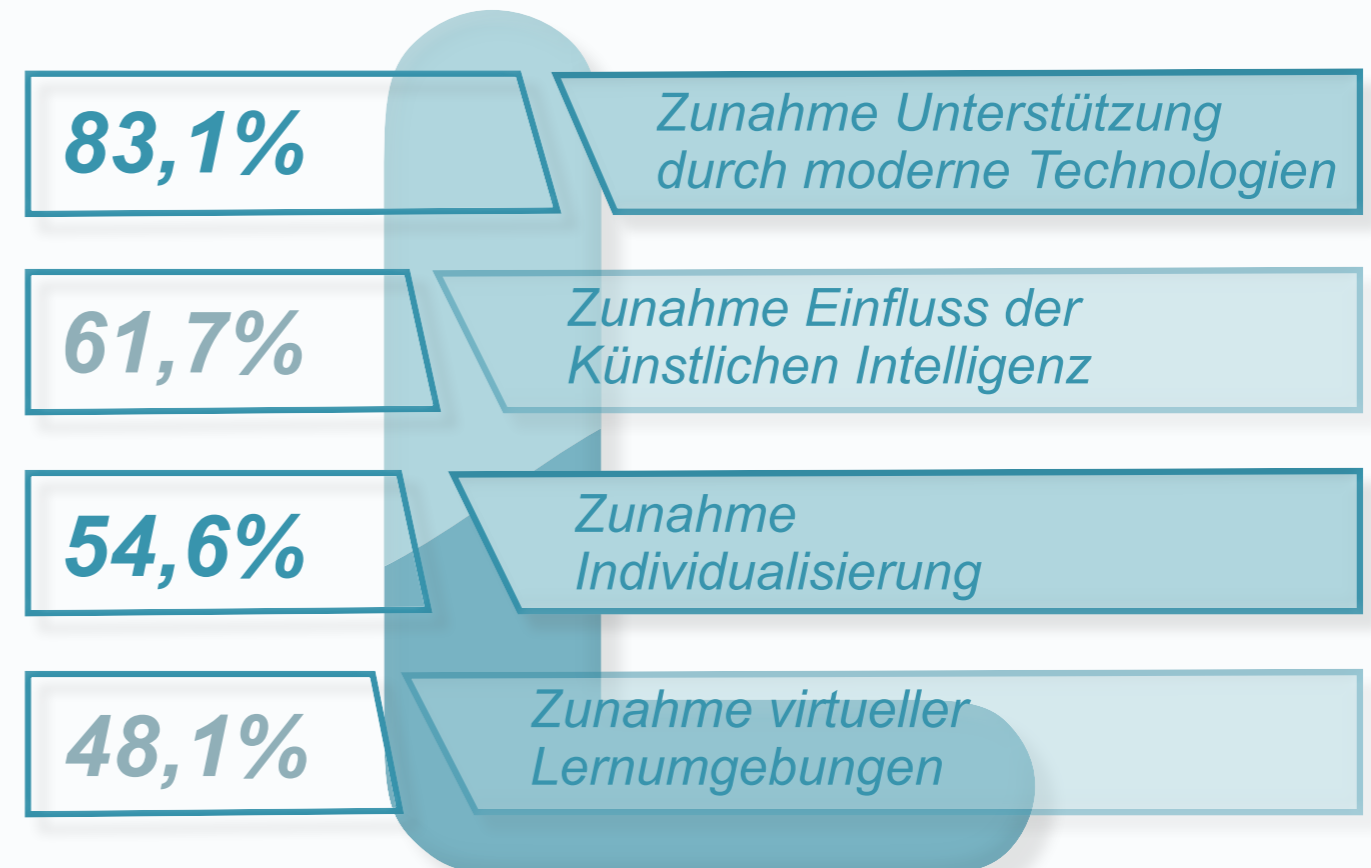
Die Umfrageergebnisse zeigen einen klaren Trend, dass technologische Fortschritte das Gebiet des Corporate Learnings entscheidend prägen.

Virtuelle Lernumgebungen und vernetztes, kollaboratives Lernen entwickeln sich weg von einer ergänzenden Funktion hin zu tragenden Pfeilern im Bildungsprozess der Unternehmen. Dieser Paradigmenwechsel, der bereits jetzt erkennbar ist, unterstreicht die wachsende Wichtigkeit von technologiegestützten sozialen Interaktionen und einem Wissensaustausch in Echtzeit, welcher das Lernen tiefgreifend und nachhaltig transformiert. Die Ergebnisse unterstreichen, dass künstliche Intelligenz

als treibende Kraft im Corporate Learning gesehen wird, die durch individualisierte Lernpfade und intelligente Analytik das Potenzial hat, die Bildungslandschaft in Unternehmen grundlegend zu verändern. Noch deutlicher ist die Tendenz zum Einfluss moderner Technologien generell: Sie werden zukünftig eine zentrale Stütze im Lernprozess darstellen und sind entscheidend für die Entwicklung effektiver und zukunftsorientierter Bildungsstrategien in Unternehmen.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Zukunft des Corporate Learnings zu?

Daten zeigen kumulierte Prozente der beiden Top-Antworten:
1 = stimme überhaupt nicht zu
7 = stimme voll und ganz zu



Andreas Talg
Leitung AK Lerntechnologie | Ehemals
Head of Learner Experience Platforms bei
der Siemens AG

"In unserer Rolle als Lernorganisation ist es essentiell, KI nicht nur zur Optimierung des Lernens einzusetzen, sondern auch tiefgreifend zu verstehen, wie sie unsere gesamte Organisation und deren Position im Markt beeinflusst. Indem wir uns auf diese Weise mit KI auseinandersetzen, können wir einen Beitrag zur Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit leisten."

45,4% der Befragten erwarten in der Zukunft eine besonders große Bedeutung von Learning Data Analytics.

POSITIONIERUNG L&D

Die Positionierung der Corporate-Learning-Funktion ändert sich. Wir sehen dies als Chance.

Die meisten Befragten (55,7%) sehen es als wahrscheinlich an, dass sich die L&D-Bereiche in Zukunft als Lernexperten positionieren, die alle Möglichkeiten nutzen, um das Lernen schneller und effektiver zu machen. Deutlich weniger Studienteilnehmer (29,5%) halten zukünftig ein Szenario für wahrscheinlich, in dem die L&D-Bereiche in unternehmensübergreifenden und gesellschaftlichen Ökosystemen tätig werden und so eng vernetzt sowie innovativ inner-

und außerhalb des Bildungssystems zum Lernen, Zusammenleben und zur Kultur beitragen. Auffällig ist jedoch, dass zwei Drittel der Befragten (66,1%) dem Aufbau und der Orchestrierung von Lern-Ökosystemen durch die L&D-Bereiche eine besondere Bedeutung beimessen. Kein anderes L&D Tätigkeitsfeld wurde in der Studie wichtiger eingeschätzt. Ähnlich relevant wurden das organisationale Lernen (61,2%) und Skills-/Kompetenzmanagement (57,4%) eingestuft.

Der Aufbau und die Orchestrierung von Lernökosystemen ist DAS Prio-Thema für Corporate-Learning-Abteilungen.

Was ist ein Lernökosystem?

Lernen wird vielseitiger. So steigt das Angebot an digitalen sowie analogen Formaten (Präsenztrainings, Webinare, Podcasts) stetig an. Auch steigt die Unterschiedlichkeit der Lernziele – so erwarten Lernende kurze Lerninhalte „on demand“, um alltägliche Herausforderungen zu lösen.

Gleichzeitig gilt es strategische Upskillingbedarfe für unternehmensrelevante Kompetenzen langfristig im Blick zu haben und den entsprechenden Zielgruppen zur Verfügung zu stellen. Das Ziel, was sich hieraus ableiten lässt, ist es eine Lernwelt zu schaffen, die nahtlos alle Lernbedarf und -angebote vereint. Für solch ein ordnendes und vereinendes System, hat sich der Begriff Learning Ökosystem etabliert.



Julia Baier, Stellvertretende
Vorständin MBF, Kommunikation |
Talent Management Rational AG

“Aus meiner Sicht bietet die Idee des Lernökosystems eine gute Möglichkeit das Lernen in den Arbeitsalltag zu integrieren und dem Lerner eine individuellere und passgenauere Lernerfahrung zu bieten.”

Wie wirkst du auf die Positionierung von L&D ein?

- 01 Welche Lernbedarfe sind für dein Unternehmen am größten?
- 02 Welches Lernerlebnis kann die Lernenden begeistern?
- 03 Wie soll der Beitrag von L&D zu den strategischen Zielen sein?
- 04 Welche Veränderungen in der Positionierung sind für die Zukunft notwendig?

NACHWORT

Die Ergebnisse der Umfrage sind nur ein Schnappschuss in unserer schnelllebigen Zeit. Dennoch sind sie Indikatoren, wo Corporate-Learning-Abteilungen heute schon ansetzen können, um die notwendigen Schritte zur Transformation frühzeitig einzuleiten. Corporate Learning muss proaktiver agieren, sich technologisch modernisieren und thematisch erweitern, um den Herausforderungen einer sich wandelnden Welt gerecht zu werden. Das Münchener Bildungsforum bleibt hier am Ball und greift aktuelle Trends und zukünftige Entwicklungen in den Veranstaltungen, den Arbeitsgruppen und in unseren Veröffentlichungen auf. Derzeit sind über 60 Firmen Mitglied in unserem gemeinnützigen Verein. Mehr Infos gibt es auf unserer Webseite: MBF – Das Münchener Bildungsforum (muenchener-bildungsforum.de)

Diese Studie haben wir in enger Zusammenarbeit mit der Hochschule Pforzheim realisiert. Ein besonderer Dank geht an die Masterstudierenden Carolin Bidenbach und Steffen Haug, die mit viel Engagement beim Design und der Auswertung der Befragung unterstützt haben. Danke auch an das Vorstandsteam des Münchener Bildungsforums, insbesondere an Julia Baier und Alessia Groß, für die inhaltliche und grafische Umsetzung dieser Publikation (gemeinsam mit Karolin Rist, moringa-studios.com). Und natürlich an alle, die sich die Zeit genommen haben, an unserer Umfrage teilzunehmen. Euer Beitrag hilft, die Zukunft des Lernens aktiv mitzugestalten.



Dr. Kai Liebert
Vorsitzender Münchener
Bildungsforum e.V.

"Wir müssen heute das betrieblichen Lernen gestalten, das für die Zukunft der Individuen und Organisationen relevant ist. Deshalb müssen Corporate Learning Verantwortliche vor allem Trendscout für neue Themen, Methoden und Technologien sein."



Prof. Dr. Markus-Oliver
Schwaab, Wissenschaftliches
Mitglied im Vorstand des
Münchener Bildungsforum e.V.

„Lernen hat Zukunft. Zu Lernen gibt es keine Alternative. Das hat uns die Studie eindeutig gezeigt. Klar ist aber auch, das in Zukunft jeder Einzelne gefordert ist. Und die L&D-Manager und das Topmanagement sind angehalten, ihren Beitrag dazu zu leisten, dass alle geeigneten technologischen Lösungen zum Lernen genutzt werden können. Gelingt dies, werden gut qualifizierte Mitarbeitende für leistungsfähige Organisationen sorgen.“

Ihr möchtet mehr wissen, euch austauschen
oder Teil der Community werden?

Schreibt uns via
kontakt@muenchener-bildungsforum.de
ODER tretet unserer LinkedIn Community bei.

Wir freuen uns auf euch!



Eigenverantwortung



Lerntechnologie & KI



Positionierung L&D