

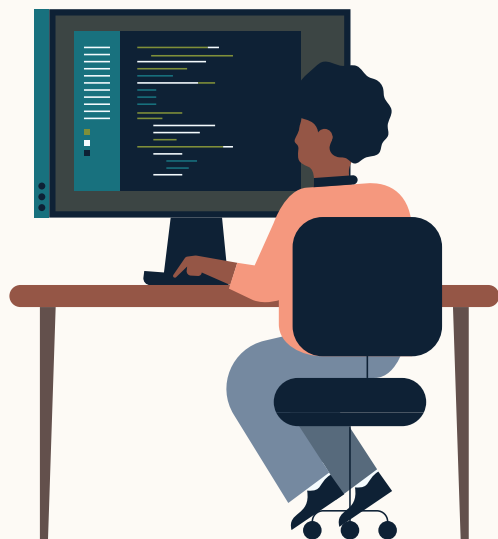


LinkedIn Learning

Erfolg durch Weiterbildung:

Die Personalentwicklung auf dem Weg in die Zukunft

Inhalt



Vorwort	3
Personalentwicklung heute	2
Weiterbildung als strategischer Baustein der Unternehmensstruktur und -kultur.....	5
Weiterbildung wird zu einer Priorität des Topmanagements.....	6
Unternehmen setzen auf kostengünstige digitale Lernangebote.....	8
Mehr Verantwortung und klare digitale Ausrichtung	9
Virtuelle Schulungen + E-Learning: die neue Form des Blended-Learning.....	10
In Zeiten von Social Distancing wird soziales Lernen wichtiger.....	12
Psychische Gesundheit und Wohlbefinden als neue Aufgaben.....	13
Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für Weiterbildung.....	15
Die Personalentwicklung als Berater beim Aufbruch in die Arbeitswelt von morgen	17
Die Personalentwicklung hilft Unternehmen, resilienter und anpassungsfähiger zu werden.....	18
Wie geht es weiter? – Qualifizierung, Umschulung und interne Mobilität.....	20
Fazit: Unternehmen entwickeln eine noch stärkere Kultur des Lernens	22
Methodik	25
Danksagungen	26
Über LinkedIn Learning	27

Vorwort

Am 11. März erklärte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) das Coronavirus offiziell zu einer weltweiten Pandemie. Das hatte weitreichende Folgen. Viele Unternehmen mussten ihre Türen schließen und schickten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice oder richteten Schichtsysteme ein. Es galt, die Art und Weise, wie wir arbeiten, neu zu denken.

Gleich zu Beginn der Krise zeichneten sich zwei Trends ab: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begannen, sich wesentlich stärker weiterzubilden, und Personalentwicklungsteams intensivierten ihre Bemühungen, die Belegschaft in der Krise zu unterstützen.

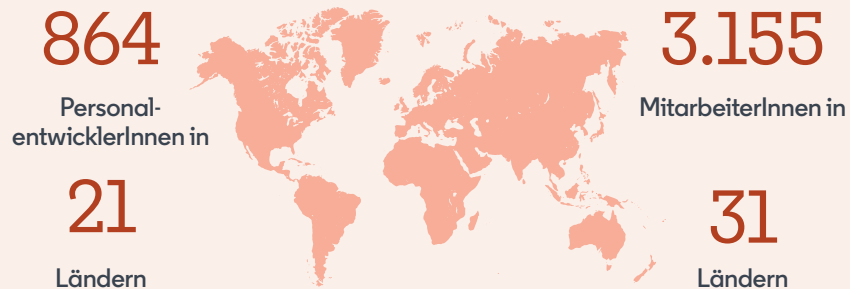
So verzeichnete LinkedIn Learning einen enormen Anstieg bei der Anzahl der Stunden, die Beschäftigte weltweit auf der Weiterbildungsplattform verbracht haben, und zwar eine Zunahme von 130 Prozent. Das sind 4,8 Mio. Stunden – oder 454 Jahre. Die gefragtesten Themen: Arbeiten im Homeoffice, Umgang mit Tools für virtuelle Zusammenarbeit und Stressmanagement.

Auch Personalentwicklungsabteilungen reagierten schnell und passten ihre Budgets und Programme an. Ganz vorne mit dabei waren Ratgeber für Produktivität im Homeoffice, mentale Gesundheit und Entspannung. Ihre Arbeit verlagerte sich dabei vollständig in den virtuellen Raum. Sie halfen Führungskräften, ihre Teams auch aus der Ferne zu motivieren, und nutzten Tools für virtuelle Zusammenarbeit, um das Lernen sozialer zu machen.

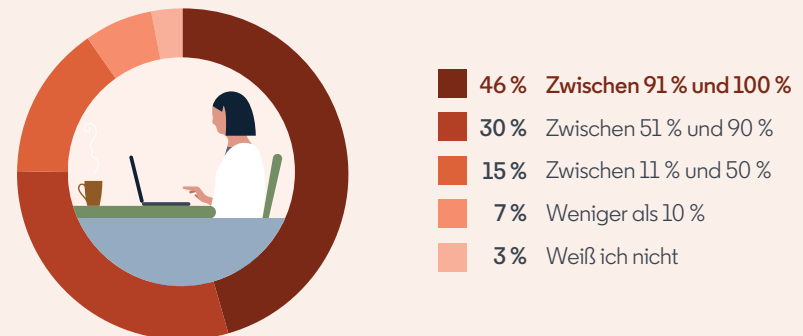
Auch das Topmanagement hat auf die neuen Umstände reagiert. Auf die Frage, ob ihr/ihre CEO Weiterbildung aktiv unterstütze, antworteten 70 Prozent der PersonalentwicklerInnen mit „Ja“. Das ist ein Anstieg um 159 Prozent gegenüber der Situation vor sieben Monaten.

Dies zeigt: Weiterbildung war noch nie so wichtig wie jetzt. In diesem Bericht beleuchten wir, wie sich die Personalentwicklung zu einem unverzichtbaren Bestandteil im Unternehmen entwickelt hat und die Arbeitswelt von morgen entscheidend mitbestimmen wird.

Wir haben PersonalentwicklerInnen und MitarbeiterInnen, die sich in ihrem Unternehmen weiterbilden, befragt.



Anteil der Beschäftigten, die nach Angaben von Personalentwicklungsprofis derzeit im Homeoffice arbeiten:





Personalentwicklung heute

1 Weiterbildung als strategischer Baustein der Unternehmensstruktur und -kultur

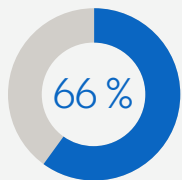
Während sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch an die neue Situation gewöhnen mussten, passten Arbeitgeber und Personalentwicklungsteams ihre Weiterbildungsangebote bereits an, um der Belegschaft die Umstellung zu erleichtern. Schon im März stellten Unternehmen wichtige Lerninhalte auf LinkedIn Learning zur Verfügung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten die Angebote so stark wie nie zuvor. Durch die Reaktionsschnelle der Personalabteilungen und den erhöhten Weiterbildungsbedarf auf Seiten der Belegschaft hat die Personalentwicklung stark an Bedeutung gewonnen.

Unser Tipp

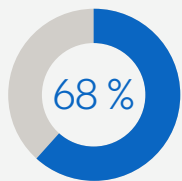
Zeigen Sie, was Weiterbildung kann.

Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen ähnlichen Anstieg bei der Nutzung des Weiterbildungsangebots beobachtet? Dann legen Sie die Zahlen Ihrem Topmanagement vor und zeigen Sie, was Weiterbildung gerade in Krisenzeiten bewirken kann. Die zunehmende Nachfrage nach Lerninhalten legt nahe, 1.) dass den Beschäftigten Weiterbildung noch nie so wichtig war wie jetzt, 2.) dass sie Weiterbildung als Chance betrachten, mit Veränderungen umzugehen, und 3.) dass es Personalentwicklungsteams gelingt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitnah die Inhalte zur Verfügung zu stellen, die sie in der Krise brauchen.

Die strategische Bedeutung von Weiterbildung im Unternehmen ist deutlich gestiegen.



der PersonalentwicklerInnen sagen, dass die Weiterbildung eine weitaus strategischere Rolle spiele als zuvor.



der PersonalentwicklerInnen geben an, dass die Notwendigkeit, passende Lernprogramme zu entwickeln, deutlich gestiegen sei.

Die Zahl der auf LinkedIn Learning von Unternehmen zur Verfügung gestellten Inhalte hat deutlich zugenommen.

126 % ↑

bei der Entwicklung von Lernpfaden.

Die beliebtesten Themen: Arbeiten im Homeoffice, Umgang mit Tools für virtuelle Zusammenarbeit und Stressmanagement.*

346 % ↑

bei der Zahl der Kursempfehlungen, die MitarbeiterInnen erhalten haben.*

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Weiterbildungsangebote verstärkt.

130 % ↑

bei der Zeit, die MitarbeiterInnen in Weiterbildung investiert haben.

Das ist der größte Anstieg in der Nutzeraktivität seit dem Start von LinkedIn Learning.*

3.8MIL ↑

bei den Stunden, die MitarbeiterInnen für Weiterbildung genutzt haben.

Das entspricht 434 Jahren.*

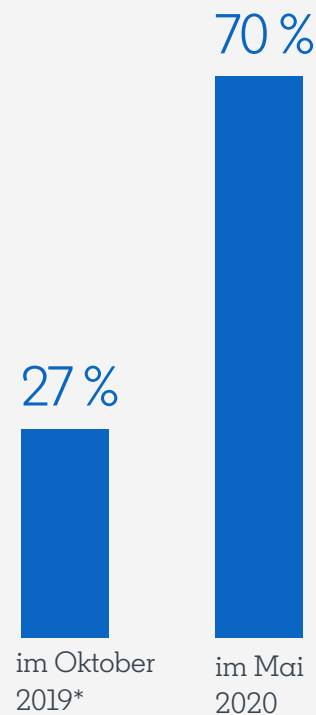
2 Weiterbildung wird zu einer Priorität des Topmanagements

Keine Frage: Unternehmenslenker haben den Wert von Weiterbildung erkannt. Als wir im Oktober 2019 Personalentwicklungsprofis weltweit für den [Workplace Learning Report 2020](#) befragten, gaben 83 Prozent an, dass die Unterstützung durch das Topmanagement keine Herausforderung darstelle. Gleichzeitig sagte nur knapp ein Viertel, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen sich aktiv für Weiterbildung einsetzten. Doch wie wir aus der Praxis wissen, macht es einen großen Unterschied, ob die Führungsetage Weiterbildung generell unterstützt oder sich aktiv dafür einsetzt.

Mittlerweile sagen drei Viertel der Personalentwicklerinnen und -entwickler, dass ihr CEO das Weiterbildungsangebot des Unternehmens aktiv unterstützt, und fast zwei Drittel der Befragten nehmen an Meetings mit dem Topmanagement teil. Diese verstärkte Unterstützung von oben kommt genau richtig. Denn jetzt geht es darum, die Krise zu bewältigen und die Personalentwicklung für die Zukunft aufzustellen.

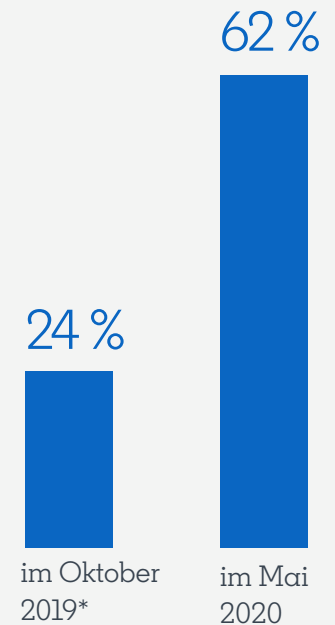


Anteil der PersonalentwicklerInnen, die sagen, ihr CEO setze sich aktiv für Weiterbildung ein:



Das entspricht einem Anstieg von 159 % in nur 7 Monaten.

Anteil der PersonalentwicklerInnen, die nach eigenen Angaben an Meetings mit dem Topmanagement teilnehmen:



Das entspricht einem Anstieg von 158 % in nur 7 Monaten.

2 Weiterbildung wird zu einer Priorität des Topmanagements

„Derzeit blicken alle auf die Personalentwicklung und wir bekommen mehr Rückenwind aus dem Topmanagement als je zuvor. Wir waren auch bislang gut aufgestellt, aber jetzt erhalten wir noch mehr personelle Unterstützung, um Landingpages zu erstellen und Mitarbeiter-Testimonials einzuholen. Man hat das Gefühl, die Verantwortlichen an der Spitze haben richtig Lust auf Weiterbildung bekommen.“



Jacqueline Gay
L&D Managerin bei TomTom
(Amsterdam, Niederlande)

Erfahren Sie, wie TomTom in der Weiterbildung neue Wege geht.
[Mehr erfahren >](#)

„Wir hatten erfreulicherweise auch vor Corona schon viel Unterstützung aus dem Topmanagement. Als es dann losging, haben die Verantwortlichen sofort erkannt, dass die Weiterbildung eine zentrale Rolle spielen würde. Immerhin arbeiteten plötzlich 90.000 Mitarbeiter von zu Hause aus. Wir haben dann zügig Produktivitätstipps, Kommunikationstools und Best Practices zum Thema Zeitmanagement bereitgestellt.“



Simon Brown
Chief Learning Officer bei Novartis
(Basel, Schweiz)

 Suchen Sie die Nähe zu Entscheidern.

„Jetzt, da die Weiterbildung noch stärker in den Fokus gerückt ist, gilt es für Personalentwicklerinnen und -entwickler, nah dran zu sein an den Entscheidungen, die die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens betreffen. Doch wie sieht die neue Normalität aus? Soll der Fokus auf den Vertrieb, die Strategie oder den Personalbereich gelegt werden? Wenn die Weichen für die Zukunft gestellt werden, sollten wir Personalentwicklerinnen und -entwickler mit dabei sein. Schließlich wird es einen großen Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf geben. So wird die Personalentwicklung zu einem strategischen Partner des Topmanagements und hat die Chance, die Arbeitswelt von morgen entscheidend mitzugestalten.“

3 Unternehmen setzen auf kostengünstige digitale Lernangebote

Unabhängig davon, ob die Weiterbildungsbudgets steigen, schrumpfen oder gleich bleiben: Unternehmen setzen ihre Mittel deutlich anders ein als noch vor einem Jahr. Im Fokus stehen nun skalierbare, kostengünstige und komplett virtuelle Angebote. Mehr als die Hälfte der Personalentwicklungsprofis setzt ihr Budget statt für Präsenzschulungen mittlerweile für E-Learning und virtuelles Lernen ein. Bislang waren Präsenztrainings der größte Kostenfaktor. Diese Mittel werden nun frei und in hochwertige digitale Lernangebote investiert, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bequem von zu Hause aus nutzen können.

Unser Tipp:

Machen Sie Ihre Schulungsverantwortlichen zu Produzentinnen und Produzenten von virtuellen Angeboten.

In unseren Gesprächen mit LinkedIn Learning-Kunden haben wir festgestellt, dass viele interne Schulungsverantwortliche ihre Tätigkeit aufgrund nicht stattfindender Präsenztrainings derzeit nicht ausüben können. Warum bilden Sie sie nicht zu Produzentinnen und Produzenten von virtuellen Live-Schulungen weiter? Diese können sich dann im Hintergrund um den reibungslosen technischen Ablauf kümmern. So gewinnen Sie doppelt: Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine neue Aufgabe und Ihre Trainerinnen und Trainer haben die Möglichkeit, sich auf das zu konzentrieren, was sie am besten können: unterrichten.

61% ↓

der PersonalentwicklerInnen gehen davon aus, dass sie weniger in Präsenzschulungen investieren werden als 2019.



Präsenzschulungen

Budgets für Präsenzschulungen

66% ↑

der PersonalentwicklerInnen rechnen damit, dass sie mehr Geld für virtuelle Live-Schulungen ausgeben werden als 2019.

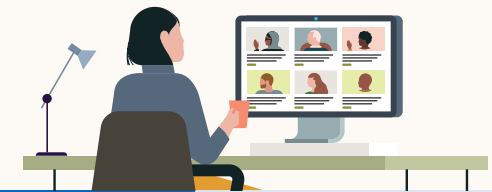


Live-Schulungen in virtueller Umgebung

Budgets für virtuelle Live-Schulungen

60% ↑

der PersonalentwicklerInnen gehen davon aus, dass sie stärker in E-Learning investieren werden als 2019.



E-Learning und On-Demand-Lerninhalte

Budgets für E-Learning



Mehr Verantwortung
und klare digitale
Ausrichtung

4 Virtuelle Schulungen + E-Learning: die neue Form des Blended-Learning

Nun, da mehr finanzielle Mittel für virtuelle Lernangebote zur Verfügung stehen, geht es darum, zu bestimmen, wie diese konkret aussehen sollen. Personalentwicklungsprofis müssen die richtige Mischung aus virtuellen Live-Schulungen und E-Learning-Angeboten finden – Blended-E-Learning lautet das Stichwort.

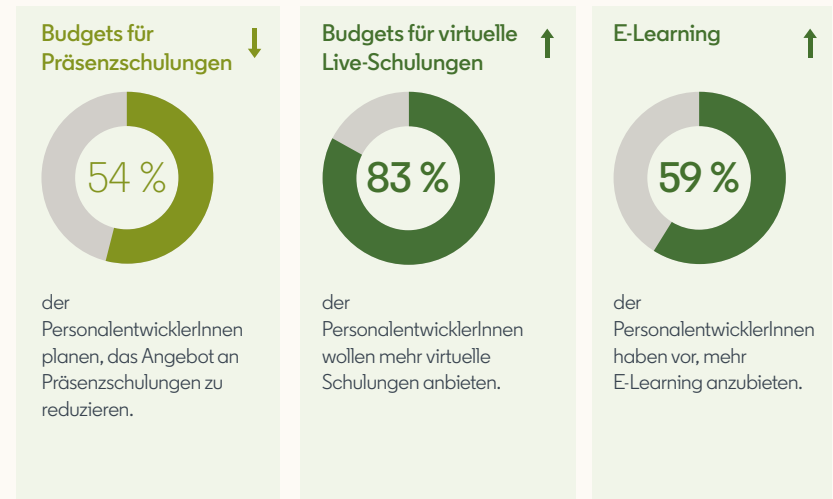
Doch welche Inhalte eignen sich für das eigenständige Lernen, etwa Videos und Präsentationsfolien? Und wann lernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser gemeinsam, zum Beispiel in Workshops, Feedback-Sessions, während des Onboardings oder in Rollenspielen? Das hängt stark von der Zielgruppe und dem Zweck des Weiterbildungsprogramms ab.

Die entscheidende Frage lautet: Fordern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder mehr Präsenzschulungen ein, wenn sie aus dem Homeoffice zurückkehren? Oder wird sich Blended-E-Learning durchsetzen?

Da sind sich die Personalentwicklungsprofis weitgehend einig: Etwa drei Viertel rechnen damit, dass nach der Krise deutlich weniger Präsenzschulungen und wesentlich mehr virtuelle Schulungen und E-Learning stattfinden.

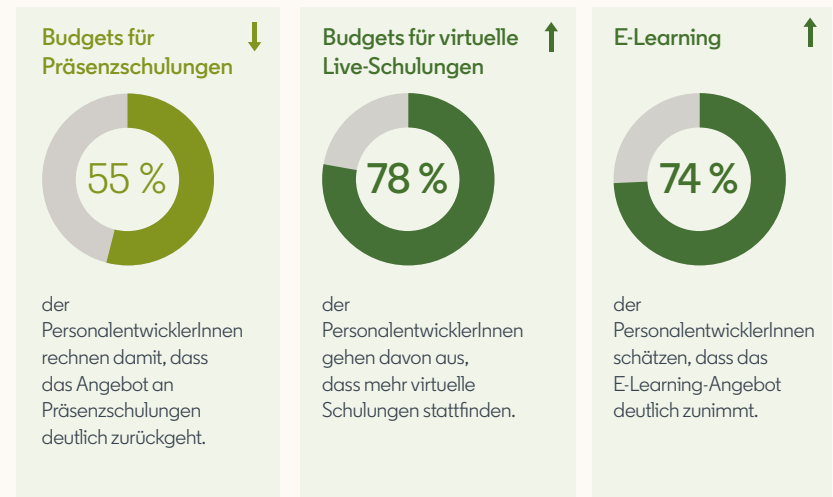
Kurzzeitplan

Da Präsenzschulungen weiterhin nicht möglich sind, setzen Personalentwicklungsprofis in den nächsten drei Monaten auf Blended-E-Learning.



Langzeitplan

Nach der Krise wird Blended-E-Learning die am häufigsten genutzte Weiterbildungsart sein, selbst wenn die Beschäftigten wieder vor Ort sind.



4 Virtuelle Schulungen + E-Learning: die neue Form des Blended-Learning

„Ein Fehler, der bei der Umstellung auf virtuelle Angebote häufig gemacht wird, ist, Präsenzs Schulungen einfach in ein Videokonferenz-Setting zu übertragen. Im virtuellen Raum ist weniger jedoch mehr. Jemand Kluges hat einmal gesagt, dass unser Gehirn nur so viel aufnehmen kann, wie wir Sitzfleisch haben.“



Kevin Delaney
Vice President, Learning & Development, LinkedIn
(Sunnyvale, Kalifornien)

Erfahren Sie, wie LinkedIn in der Weiterbildung neue Wege geht.
[Mehr erfahren >](#)



Kevin empfiehlt:

Vertrauen Sie auf Ihre Leitsätze.

„Während der Umstellung im Zuge der Krise haben wir an unseren Leitsätzen festgehalten:

- 1) hochwertige Inhalte anbieten,
- 2) diese Inhalte einfach zugänglich machen,
- 3) reibungslose Prozesse gewährleisten und
- 4) ein erstklassiges Nutzererlebnis bieten.

Wenn Sie sich daran halten, egal ob das Lernen in einer realen oder virtuellen Umgebung stattfindet, bleiben die Inhalte besser im Gedächtnis.“

„Wenn es um Live-Schulungen geht, habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entweder vollständig physisch oder komplett online anwesend sein sollten. Eine Mischung ist kaum möglich, weil sich die Methoden stark unterscheiden.“

5 In Zeiten von Social Distancing wird soziales Lernen wichtiger

Menschen sind soziale Wesen. Das merken wir besonders in einer Zeit, in der Abstandsregeln unseren Alltag bestimmen. Insofern überrascht es nicht, dass das soziale Lernen im virtuellen Raum an Bedeutung gewinnt. Die Aussagen von Personalentwicklungsprofis und die Daten der LinkedIn Learning-Plattform zeigen: Auf der Suche nach Gemeinschaft tauschen sich die Nutzerinnen und Nutzer online deutlich intensiver aus.

Das hat einen positiven Nebeneffekt: Inhalte, die wir gemeinsam lernen, bleiben besser im Gedächtnis. Und das motiviert. Ein weiterer Vorteil: Unternehmen können Expertinnen und Experten aus den eigenen Reihen in ihre Lernangebote integrieren und so Input zu aktuellen Themen liefern.



Dr. Thomas Tillmann, Trainer bei LinkedIn Learning, empfiehlt:

Um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim agilen, eigenverantwortlichen Lernen zu unterstützen, müssen Sie als Führungskraft den Rahmen schaffen und Orientierung geben.

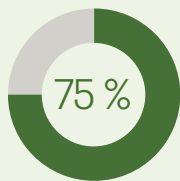
In seinem neuen LinkedIn Learning-Kurs zum Thema „Als Führungskraft das agile Lernen im Team unterstützen“ zeigt der Corporate-Learning-Experte Dr. Thomas Tillmann, ganz praktische Tipps, wie Sie sicherstellen können, dass Ihre Mitarbeiter und Sie die Kompetenzen besitzen und weiterentwickeln, um mit sich immer schneller verändernden Anforderungen Schritt zu halten.



Dr. Thomas Tillmann
Trainer bei LinkedIn Learning

Erfahren Sie, wie Dr. Thomas Tillmann in der Weiterbildung neue Wege geht.
[Kurs anzeigen >](#)

Soziales Lernen wird in Zukunft eine wichtige Rolle spielen.



der Personalentwicklungsprofis rechnen mit einem Anstieg des sozialen Lernens, etwa durch Online-Lerngruppen und Q&A-Sessions.

Immer mehr NutzerInnen lernen gemeinsam und tauschen sich mit TrainerInnen aus.

301 % ↑

mehr Fach- und Führungskräfte organisieren sich in Lerngruppen*

153 % ↑

Anstieg der Kurse, die die Nutzerinnen und Nutzer mit anderen teilen*

111 % ↑

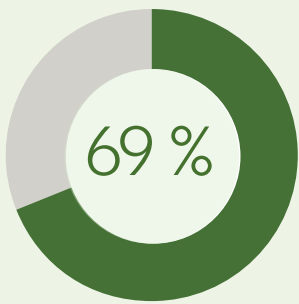
stärkere Nutzung der Q&A-Funktion innerhalb von LinkedIn Learning-Kursen*

6 Psychische Gesundheit und Wohlbefinden als neue Aufgaben

Die Krise bringt neue Aufgaben für die Personalentwicklung. Es geht nicht mehr allein darum, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kompetenzsteigerung fit für die Zukunft zu machen. Wohlbefinden und psychische Gesundheit rücken in den Fokus. Dabei empfindet jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin andere Dinge als Herausforderung und jede und jeder geht anders mit Problemen um.

Um den zunehmenden Stress- und Angstgefühlen der Beschäftigten entgegenzuwirken, setzen PersonalentwicklerInnen verstärkt auf Lernangebote zu Achtsamkeit, Resilienz und dem Umgang mit Veränderungen. Innerhalb der letzten drei Monate ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf LinkedIn Learning nach diesen Themen gesucht haben, stark gestiegen. Auch bei den frei zugänglichen Kursen zu diesen Themen ist ein signifikanter Nutzeranstieg zu verzeichnen. Das macht deutlich, wie groß der Bedarf an diesen Inhalten ist, zeigt aber auch, dass Personalentwicklungsprofis in der Lage sind, gezielt und zeitnah passende Angebote zur Verfügung stellen.

PersonalentwicklerInnen sind die neuen „Chief Mental Health Officers“ im Unternehmen.



der Personalentwicklungsprofis sagen, dass im Zuge von Covid-19 auch die psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen Teil ihres Verantwortungsbereichs geworden sei.

MitarbeiterInnen suchen gezielt nach Angeboten zu Achtsamkeit und Stressmanagement.



so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sahen sich im April-Februar-Vergleich LinkedIn Learning-Kurse zu Achtsamkeit und Stressmanagement an.

Unsere Lösung:



Testen Sie unseren direkt einsetzbaren Lernpfad zum Thema psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Mehr dazu in unserem [Blog](#).

6 Psychische Gesundheit und Wohlbefinden als neue Aufgaben

„In den letzten Wochen und Monaten bin ich zu einem Chief Connection Officer geworden. In Krisenzeiten suchen die Menschen nach Zugehörigkeit. Deshalb habe ich überlegt, wie man Beschäftigte und Unternehmensverantwortliche in unsicheren Zeiten zusammenbringen kann und auch in großen Meetings oder Mitarbeiterversammlungen einen echten Austausch ermöglicht. Wenn wir solche Gelegenheiten schaffen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichzeitig durch relevante Lerninhalte wie Selbstwahrnehmung, Umgang mit Veränderungen und Stressbewältigung unterstützen, kommen wir gemeinsam gut durch die Krise.“



Naphtali Bryant
Learning & Development Manager, Finance & Operations bei Netflix (Los Angeles, Kalifornien)

Naphtali empfiehlt:

Beginnen Sie Ihre Meetings mit einer persönlichen Frage.

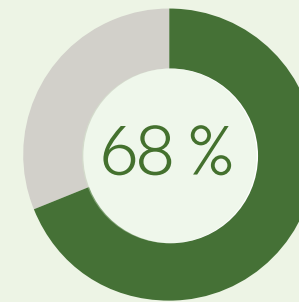
„Ich versuche, den Beschäftigten und Topmanagerinnen und Topmanager bei Netflix mit der Kraft von Fragen durch die Krise zu helfen. Dazu ermutige ich sie, genau zuzuhören und sich besser kennenzulernen – und zwar allein mithilfe von Fragen. Sie können zum Beispiel ein Meeting mit einer offenen Frage beginnen, zu der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer austauschen sollen. Das fördert die Gruppendynamik. Oder Sie animieren Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im direkten Gespräch durch eine Frage, über sich und andere nachzudenken. Deshalb fordere ich nun auch Sie auf: Stellen Sie Fragen. Wir gestalten unseren Arbeitsplatz und unseren Alltag menschlicher, wenn wir ehrliche und mutige Fragen stellen. Dadurch schaffen wir Momente von Gemeinschaft und Stärke, die wir in diesen Zeiten so dringend brauchen.“

7 Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für Weiterbildung

In unserem [Workplace Learning Report 2020](#), sahen Personalentwicklungsprofis weltweit ihre größte Herausforderung darin, Führungskräfte als Weiterbildungsbotschafter zu gewinnen. Dass Vorgesetzte eine zentrale Rolle beim Aufbau einer Kultur des Lernens spielen, ist bekannt. Und wird nun auch in der Praxis umgesetzt: Mehr als zwei Drittel der Befragten sagen, dass die Führungskräfte ihres Unternehmens das Weiterbildungsangebot stärker bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewerben als noch vor der Krise.



Neben dem Topmanagement fördern nun auch Führungskräfte das Weiterbildungsangebot aktiv.



der PersonalentwicklerInnen sagen, dass Führungskräfte die Lernressourcen des Unternehmens stärker bei den Beschäftigten bewerben als vor der Krise.

ManagerInnen gehen mit gutem Beispiel voran und bilden sich selbst intensiver fort.



so viel Zeit verbringen Führungskräfte auf LinkedIn Learning, um sich weiterzubilden. Das zeigt der Vergleich zwischen März/April und Januar/Februar 2020.

7 Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für Weiterbildung

„Bislang haben wir immer fachbezogene Präsenz-Fortbildungen für bestehende und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranstaltet. Vor Kurzem haben wir dann komplett auf digitale Formate umgestellt. Dabei waren uns die Kurse und Lernpfade auf LinkedIn Learning eine große Hilfe. Lernpfade sind besonders geeignet, da die Inhalte gut strukturiert sind und die Mitarbeiter alles an einem Ort finden. Und die Lernpfade lassen sich dadurch ganz einfach mit einem Klick teilen.“



Kirsten Dale
HR Director, Global Talent and Capability,
Treasury Wines Estates (Melbourne, Australien)

Erfahren Sie, wie Treasury Wines Estates in der Weiterbildung neue Wege geht.
[Mehr erfahren>](#)

Kirsten empfiehlt:

Statten Sie Managerinnen und Manager mit den richtigen Führungskompetenzen aus.

Veränderungsvorhaben an die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kommunizieren, ist schon in normalen Zeiten keine leichte Aufgabe. In Krisenzeiten brauchen Führungskräfte umso mehr die nötigen Kompetenzen, um schwierige Gespräche führen zu können. Deshalb entwickeln wir gerade Lernpfade, in denen Managerinnen und Manager diese Kompetenzen erlernen und üben, sie auch in virtuellen Gesprächen einzusetzen.



Die Personalentwicklung als Berater beim Aufbruch in die Arbeitswelt von morgen

8 Die Personalentwicklung hilft Unternehmen, resilienter und anpassungsfähiger zu werden

Der griechische Philosoph Heraklit sagte einmal, das einzig Beständige sei der Wandel. Im Zuge der Coronakrise, des technologischen Wandels und des Konjunkturrückgangs wird sich die Arbeitswelt in den nächsten Monaten und Jahren schneller verändern als gedacht. Zu den Gewinnern werden die Unternehmen zählen, die gestärkt und widerstandsfähig aus der Krise hervorgehen und die Chancen nutzen, die die Arbeitswelt von morgen bietet.



Die fünf größten Herausforderungen für die Personalentwicklung in den nächsten drei Monaten:

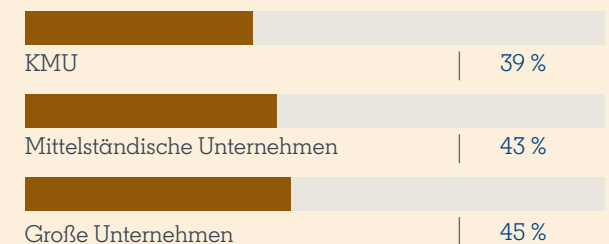
- 1 Führungskräfte beim Wandel unterstützen
- 2 Die Motivation und Produktivität der MitarbeiterInnen aufrechterhalten
- 3 TrainerInnen beim Wechsel von Präsenz- zu virtuellen Schulungen begleiten
- 4 MitarbeiterInnen emotional und mental unterstützen
- 5 Führungskräfte in die Lage versetzen, ihre Teams zu unterstützen

Fünf Kurse, mit denen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Krise helfen:

- [Change Management – Grundlagen](#)
- [Führen mit emotionaler Intelligenz](#)
- [Agile und digitale Transformation](#)
- [Agile Lernformate in Organisationen](#)

Führungskompetenzen sind besonders in Zeiten des Wandels wichtig. Vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großer Unternehmen sehen hier Weiterbildungsbedarf.

% der MitarbeiterInnen, die lernen möchten, in Veränderungssituationen erfolgreich zu führen:



8 Die Personalentwicklung hilft Unternehmen, resilienter und anpassungsfähiger zu werden



 Die LinkedIn Learning-Trainerin Gemma Leigh Roberts empfiehlt:

Wir müssen Resilienz neu denken.

Gemma Leigh Roberts, Trainerin bei LinkedIn Learning, hat kürzlich ein Webinar zum Thema Resilienz veranstaltet, in dem sie auf einen interessanten Punkt hinweist: Wir verstehen Resilienz klassischerweise als die Fähigkeit, nach einem schweren Schlag wieder auf die Beine zu kommen. Laut Gemma fordert uns die derzeitige Situation jedoch zum Umdenken auf. Angesichts der weitreichenden Veränderungen, die uns bevorstehen, scheint ein Zurück zum Stand vor der Krise wenig sinnvoll. Wir sollten vielmehr nach vorn blicken und ein Growth Mindset entwickeln, das uns ermöglicht, die (Arbeits-)Welt von morgen positiv zu gestalten.

„Das, was uns die Krise derzeit lehrt, sollten wir auch in Zukunft beherzigen. Dann haben wir die Chance, glücklicher, gesünder, produktiver und erfolgreicher zu werden“, sagt sie.



Gemma Leigh Roberts

Gründerin von The Resilience Edge, CEO von Career Compass Club (London, Großbritannien)

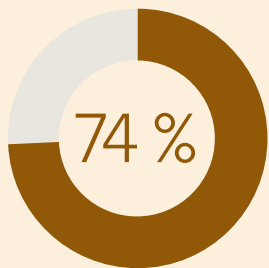
Kurs **„Building Resilience as a Leader“** anzeigen >

9 Wie geht es weiter? – Qualifizierung, Umschulung und interne Mobilität

Unser [Workplace Learning Report 2020](#) hat gezeigt, dass Personalentwicklerinnen und -entwickler ihre Rolle zunehmend strategisch verstehen und sich Gedanken machen, wie ihr Unternehmen in Zeiten von digitalem Wandel und Automatisierung aufgestellt sein muss. Durch die Krise haben diese Überlegungen noch an Bedeutung gewonnen. Personalentwicklungsteams beschäftigen sich jetzt noch intensiver mit der Frage, welche Kompetenzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln müssen, um für die Arbeitswelt von morgen gewappnet zu sein und auch in der neuen Normalität zum Wachstum des Unternehmens beizutragen.

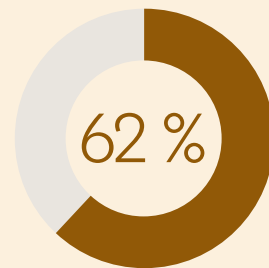
Eine qualifizierte und leistungsstarke Belegschaft ist der Schlüssel zum Erfolg. Genauso wichtig ist jedoch, sie an strategisch wichtigen Stellen im Unternehmen einzusetzen – vor allem, wenn der Kostendruck Neueinstellungen schwieriger macht. Deshalb gewinnt die interne Mobilität an Bedeutung, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln. Für Personalentwicklerinnen und -entwickler heißt das, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, die für einen solchen Wechsel nötigen Kompetenzen zu erwerben.

In Zeiten des Wandels ist Kompetenzerwerb der Schlüssel zum Erfolg.



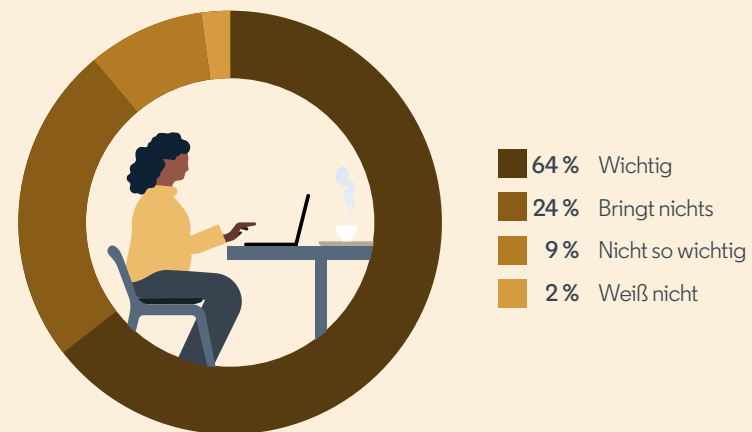
der PersonalentwicklerInnen sehen Weiterbildung und Umschulung als ihre wichtigste Aufgabe, um das Unternehmen auf die Zeit nach der Krise vorzubereiten.

PersonalentwicklerInnen unterstützen die Beschäftigten dabei, sich für neue Aufgaben im Unternehmen zu qualifizieren.



der PersonalentwicklerInnen betrachten interne Mobilität als eine Priorität.

Anteil der Personalentwicklungsprofis, die Umschulungen als wichtig ansehen, um Kompetenzlücken zu schließen:



9 Wie geht es weiter? – Qualifizierung, Umschulung und interne Mobilität

„Als die Geschäfte aufgrund von COVID-19 vorübergehend schließen mussten, verlagerten viele unserer Einzelhandelsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ihren Einsatz und ihr Können in andere Bereiche des Unternehmens. Wir sorgten mit der Bereitstellung von Tools und Schulungen dafür, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für neue Aufgaben zu qualifizieren, die auch im Homeoffice effizient ausgeführt werden können, wie etwa im Kundenservice und im Televerkauf. Das Beste ist aber: Sie sind glücklich, weil sie immer noch das tun können, was ihnen am Herzen liegt – Kunden beraten.“



Lou Tedrick
Chief Learning Officer, Verizon
(Basking Ridge, New Jersey)

Lou empfiehlt:

Lassen Sie Ihre Belegschaft mitentscheiden und schließen Sie Kompetenzlücken.

„Wenn Sie eine große Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für neue Aufgaben einsetzen müssen, sollten Sie zunächst die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten ermitteln. Schlagen Sie den Beschäftigten möglichst mehrere Tätigkeiten vor, die zu ihrem Profil passen und das Unternehmen voranbringen. Haben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann für einen Tätigkeitsbereich entschieden, sollten Sie ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, mit denen sie gezielt die Kompetenzen erwerben, die sie für die neue Position brauchen. Wichtig ist auch, den Erfolg der Trainingsmaßnahmen und die Performance der Beschäftigten zu messen, um sicherzustellen, dass der Umstieg gelingt.“

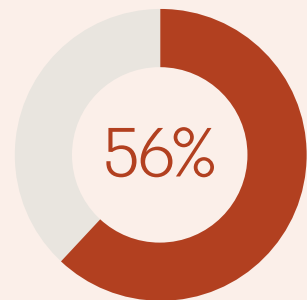


Fazit

Unternehmen entwickeln eine noch robustere Kultur des Lernens

Beim Aufbruch in die Arbeitswelt von morgen zeigt sich, dass die Personalentwicklung zu einem strategischen Partner wird. Das Topmanagement unterstützt Weiterbildung aktiv, Vorgesetzte lernen, ihre Teams virtuell zu führen, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren mehr Zeit in den Kompetenzaufbau. Dadurch entsteht eine noch stärkere Kultur des Lernens.

Und die Bedeutung von Personalentwicklerinnen und -entwicklern wächst: Sie müssen sinnvolle Blended-E-Learning-Angebote entwickeln, relevanten Content zur Verfügung stellen und dabei immer die Wachstumsstrategie des Unternehmens im Blick haben. Was die Zukunft bringt, kann niemand mit Sicherheit sagen. Indem wir unsere Unternehmen aber widerstandsfähiger machen, sind wir auf die nächsten Herausforderungen vorbereitet. Die neue Arbeitswelt kann kommen.



der PersonalentwicklerInnen sagen, die Lernkultur in ihrem Unternehmen sei stärker als vor der Krise.



Unternehmen entwickeln eine noch robustere Kultur des Lernens

„Eine starke Lernkultur ist unser Leitstern. Konkret bedeutet dies, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu den Lernangeboten erhalten, die sie brauchen, und sich der Stellenwert der Weiterbildung in unserer Kultur und unseren Werten widerspiegelt. Eine starke Lernkultur entsteht, wenn das Topmanagement sich aktiv für Weiterbildung einsetzt, wenn Vorgesetzte ihre Teams zum Lernen ermutigen und wenn der Kompetenzerwerb gewürdigt und belohnt wird. Gerade jetzt, wo wir uns auf eine neue Normalität einstellen müssen, sind diese Dinge wichtiger denn je.“



Thor Flosason
Sr. Director Global Learning & Development,
Kellogg's (Battle Creek, Michigan)

Thor empfiehlt:

Nutzen Sie die Krise und stellen Sie die Weichen für die Zukunft.

„Ich empfehle meinen Kolleginnen und Kollegen, die Krise als Chance zu betrachten. Als Personalentwicklerinnen und Personalentwickler haben wir jetzt die einmalige Gelegenheit, unsere Rolle neu zu definieren und die Weichen dafür zu stellen, wie die Menschen heute und in Zukunft arbeiten. Jetzt geht es darum, eine neue, noch robustere Kultur des Lernens zu etablieren. Wir kennen längst nicht alle Antworten, aber gemeinsam können wir die neuen Herausforderungen meistern.“

Sie möchten sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen über diese Trends austauschen?

Treten Sie der [L&D Connect-Gruppe](#) auf LinkedIn bei und bleiben Sie auf dem Laufenden.

Gruppe beitreten >



Methodik

Weltweite Umfrage

Für diesen Bericht haben wir:

864 PersonalentwicklerInnen

und PersonalerInnen, die mit Weiterbildungsaufgaben betraut sind und an Budgetentscheidungen mitwirken, in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, befragt.

3.155 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 31 Ländern

LinkedIn Learning-Daten

Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen mit Weiterbildungsprogrammen, die die LinkedIn Learning-Plattform genutzt haben, in der Zeit vor Covid-19 (Januar/Februar) verglichen mit Daten während der Coronakrise (März/April). (Am 11. März 2020 erklärte die WHO Covid-19 zu einer weltweiten Pandemie. Der Einfachheit halber betrachten wir den Monat März als Startpunkt.)

Die Befragten kommen aus den folgenden Ländern:

Nordamerika

USA
Kanada

Asien und Pazifik

Indien
Singapur
Australien
Neuseeland
Hongkong

Europa

Großbritannien
Irland
Deutschland
Frankreich
Belgien
Niederlande
Luxemburg
Österreich
Schweden
Norwegen
Finnland
Dänemark
Island
Schweiz

Danksagungen

Chefredakteurin

[Amanda Van Nuys](#)

Redaktionelle Unterstützung

[Blake Buisson](#)

[Tara Kusumoto](#)

[Liz Maples](#)

[Laurie Moot](#)

[Kristine Webb](#)

Marktforschung und Datenanalysen

[Colleen Dye](#)

[Josh Hawthorne](#)

[Sophie Smith](#)

Öffentlichkeitsarbeit/PR

[Marisa Ayyar](#)

Sales Enablement

[Ira Amilhussin](#)

[Revan Messak](#)

[Carrie Tacla](#)

[Krystal Thomas](#)

Customer Marketing

[Mary Healy](#)

Online- und Wachstumsmarketing

[Emi Agg](#)

[Savanah Barry](#)

[Karl Boehringer](#)

[R.J. Fox](#)

[Lucy Frye](#)

[Nikhil Kanade](#)

[Jonathan Pettingill](#)

[Alyssa Retallick](#)

[Colleen Rombach](#)

[Rajni Sharma](#)

Design

[Robert Tait](#)

Internationales Marketing

[Shih-Chi Chang](#)

[Alexandra Huber](#)

[Shuxian Li](#)

[Kate Mallord](#)

[Namrata Murlindhar](#)

[Christina O'Connor](#)

[Wendy Savin](#)

[Laura Schwalberg](#)

[Elisabeth Wohofsky](#)

LinkedIn Learning-Kunden

[Simon Brown](#), Chief Learning Officer, Novartis

[Naphtali Bryant](#), Learning Leader, Netflix

[Kirsten Dale](#), HR Director, Global Talent and Capability at Treasury Wines Estates

[Thor Flosason](#), Senior Director, Global Learning & Development, Kellogg's

[Jacqueline Gay](#), Program Manager, Talent Development, TomTom

[Lou Tedrick](#), VP, Global Learning & Development, Verizon

Weiterbildung

[Kevin Delaney](#), VP, Learning & Development, LinkedIn



Über LinkedIn Learning

LinkedIn Learning ist die führende E-Learning-Plattform für Fach- und Führungskräfte, auf der über 16.000 Kurse (darunter mehr als 2.500 Kurse auf Deutsch sowie Kurse in weiteren Sprachen) in einer intuitiven und personalisierten Lernumgebung angeboten werden. PersonalentwicklerInnen können mithilfe von Echtzeiteinblicken zu gefragten Kompetenzen gezielt erkennen, wo Kompetenzlücken liegen. Weitere Informationen: <https://learning.linkedin.com/de-de>.

Sie möchten erfahren, wie LinkedIn Learning Ihre Belegschaft in der Krise unterstützt?

Kontaktieren Sie uns und vereinbaren Sie eine kostenlose Live-Demo. Wir zeigen Ihnen, wie sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit LinkedIn Learning weiterbilden können, um beruflich voranzukommen, Resilienz zu entwickeln und sich auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten.

Demo anfordern >