

Workplace Learning Report 2024

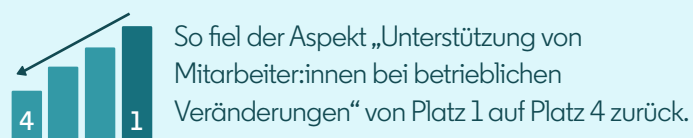
Jedes Jahr befragen wir Personalentwickler:innen in der gesamten DACH-Region, um uns einen Überblick über den Status quo im Bereich Weiterbildung zu verschaffen. Diese einzigartigen Einblicke können Ihnen helfen, Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft resilienter und anpassungsfähiger für die Zukunft aufzustellen.



Kapitel 1

Personalentwicklung heute in der DACH-Region

Eine Lernkultur zu etablieren, hat für die Personalentwicklung in Deutschland, Österreich und der Schweiz oberste Priorität.



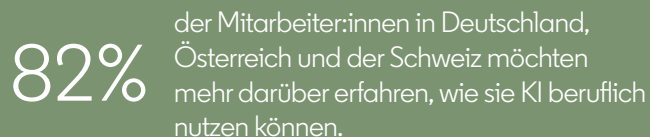
38 % der Personalentwicklungsprofis gaben an, dass einer der wichtigsten Schwerpunkte für 2024 darin besteht, „eine Kultur des Lernens zu etablieren“.

Mit den richtigen Tools und Materialien lässt sich Weiterbildung erfolgreich in die täglichen Arbeitsabläufe integrieren.

Kapitel 2

Kompetenzagilität in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Um in Zeiten von KI erfolgreich zu sein, sind Weiterbildungsmöglichkeiten unverzichtbar.



KI kann sich als sehr hilfreich dabei erweisen, [Ihren Mitarbeiter:innen mehr Zeit zu geben](#), um ihren nächsten Karriereschritt in Angriff zu nehmen. Personalentwicklungsprofis müssen in die eigenen Führungskompetenzen investieren, wenn sie auch im KI-Zeitalter überzeugend darstellen wollen, warum Weiterbildungen und Geschäftstransformationen unerlässlich sind.



Top-Tipps

- Eine Kultur des kontinuierlichen Lernens schaffen:** [Kontinuierliches Lernen](#) ist nicht nur für die individuelle Entwicklung wichtig, sondern trägt auch zur allgemeinen Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens bei. Grund genug, diesem Bereich verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Laut eigenen Angaben bilden sich Beschäftigte 2024 hauptsächlich aus einem Grund weiter – wenn Zeit keine Rolle spielt.
- Personalisierte Entwicklungspläne erstellen:** [Auf den Prioritätenlisten der Befragten aller Altersgruppen stehen Aufstiegschancen auf Platz 4](#). Daher sollten gemeinsam mit den Beschäftigten personalisierte Pläne erstellt werden, die auf deren individuellen Karriereziele und -wünsche zugeschnitten sind. Das gestaltet die Lernerfahrung relevanter und steigert die Motivation.



Top-Tipps

- Vorhandenes Wissen bewerten:** Anhand von Online-Tools, Umfragen oder Interviews können Sie sich ein Bild von den Stärken und Schwächen Ihres Teams machen und einen Lernplan aufstellen. Führen Sie einen offenen Dialog mit Ihrem Team und bringen Sie mehr über die Lern- und Anpassungsbereitschaft der einzelnen Mitarbeiter:innen in Erfahrung. Schließlich blickt jeder Mensch der Umstellung auf KI mit anderen Augen entgegen.
- Schulungen und Ressourcen bereitstellen:** Bauen Sie die KI-Kenntnisse Ihres Teams durch Online-Kurse, Webinare und Events aus. Mit motivierenden, relevanten und flexiblen Weiterbildungsangeboten schöpfen Sie das Potenzial Ihrer Mitarbeiter:innen voll aus.
- Erfolgreich an Veränderungen anpassen:** Die KI ist Teil einer rasanten technologischen Entwicklung. Durch kontinuierliche Weiterbildungsangebote und eine offene Kommunikation halten Sie Ihr Team über die neuesten Trends und Best Practices im Bereich KI auf dem neuesten Stand.

Interne Mobilität sollte noch stärker gefördert werden.



der Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz haben Programme für interne Mobilität.



der Beschäftigten in der DACH-Region glauben daran, intern die Stelle wechseln zu können.

Für Personalentwicklungsprofis hat interne Mobilität einen hohen Stellenwert – denn sie sorgt für eine bessere Personalbindung, Anpassungsfähigkeit und funktionsübergreifende Expertise. Dennoch tun sich einige Unternehmen schwer, einen Kulturwandel anzustoßen. Grund dafür sind etwa Vorurteile bei der Einstellung externer Kandidat:innen und die Tatsache, dass Führungskräfte ihre besten Mitarbeiter:innen nur ungern gehen lassen.

Kapitel 3

Zukunftsorientierte Personalentwicklung Hilfreiche Tipps und mutige Ideen für die Zukunft

88%

der Personalentwicklungsprofis in Deutschland, Österreich und der Schweiz geben an, dass Soft Skills immer wichtiger werden.

Angesichts der hohen Erwartungen gilt es, eine sinnstiftende Zukunftsvision zu entwickeln. Mit Veränderungen Schritt zu halten und Kompetenzen entsprechend aufzubauen und anzupassen, ist eine zentrale Erfolgskomponente für Mitarbeiter:innen, Unternehmen und Personalentwickler:innen.



Top-Tipps

- 1. Fortschritt ist wichtiger als Perfektion:** Es ist nicht notwendig, dass Sie ein ausgefeiltes [internes Mobilitätsprogramm](#) entwickeln. Auch kleine, direkt umsetzbare Maßnahmen können viel bewirken.
- 2. Interne Karrierechancen fördern:** Der Report [Die Zukunft des Recruitings 2023](#) von LinkedIn hat gezeigt, dass Beschäftigte in der DACH-Region, die in Unternehmen mit hoher interner Mobilität tätig sind, fast 2-mal so lange bei ihrem Arbeitgeber bleiben. Investitionen in die berufliche Entwicklung sind entscheidend, um die Mitarbeiterbindung und -motivation zu steigern.
- 3. Weiterbildung als klarer Erfolgsfaktor:** Unternehmen, die den Kompetenzaufbau fördern, haben eine höhere interne Mobilität. Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, deren Beschäftigte ihre Kompetenzen in den vergangenen 12 Monaten erfolgreich ausgebaut haben, weisen eine 13 % höhere interne Mobilitätsrate auf als solche, die das Thema Weiterbildung vernachlässigt haben. Daher empfiehlt es sich, mit Ihren Beschäftigten einen individuellen Entwicklungsplan auszuarbeiten, der auch die Anforderungen Ihres Unternehmens berücksichtigt.



Top-Tipps

- 1. Analysen nutzen:** Stimmen Sie die Weiterbildungsmöglichkeiten auf die Unternehmensstrategie ab und bauen Sie Ihre Datenkompetenzen aus. Umfassende strategische Einblicke helfen dabei, fundierte, datengestützte Entscheidungen zu treffen.
- 2. Die richtigen Kennzahlen festlegen:** Vergessen Sie „Fassadenmetriken“ wie „Mitarbeiterzufriedenheit“ oder die „Anzahl der durchgeführten Schulungen“. Konzentrieren Sie sich stattdessen auf [Kennzahlen, die einen Mehrwert bieten](#) und Sie dadurch auf Erfolgskurs bringen.
- 3. Soft Skills verbessern:** Die erforderlichen menschlichen Kompetenzen sind entscheidend, um auf die Anforderungen und Möglichkeiten einer KI-gestützten Arbeitswelt vorbereitet zu sein. Dazu gehören soziale Kompetenzen, Präsentationstalent, Problemlösungsfähigkeiten und Führungsqualitäten.
- 4. Kontinuierlich wachsen:** Ständige Weiterbildung „in kleinen Etappen“ ist das, worauf es ankommt. Mit motivierenden, relevanten und flexiblen Lernangeboten kommen Ihre Mitarbeiter:innen ihrem Ziel Stück für Stück näher.



Workplace Learning Report 2024

LinkedIn Talent Solutions