

# Weiterbildung der Beschäftigten heute



**15** Punkte, mit denen Sie eine erfolgreiche Lernkultur schaffen



**1** Kontinuierliche Anleitung, was und wie gelernt werden soll **S. 4** →

---

**2** Breite und aktive Lernangebote **S. 12** →

---

**3** Feedback und Einblicke zum Fortschritt **S. 18** →

---

**4** Möglichkeiten für die Praxis, Anwendung und Ausweitung der Skills **S. 24** →

**Die Neugestaltung und Wiederbelebung der Unternehmenskultur ist eine der wichtigsten Prioritäten für Führungskräfte in einem sich schnell entwickelnden Geschäftsklima, in dem die Gewinnung und Bindung von Talenten wichtiger ist denn je. Der Schlüssel zur Verbesserung der „Employee Experience“ der Beschäftigten und zur Stärkung Ihres Unternehmens liegt in der Lernkultur. Diese kann die Entwicklung von Skills, die Flexibilität, die Anpassungsfähigkeit und den Umsatz fördern – alles Punkte, die auf der Agenda von CEOs zu finden sind.**

Viel zu oft begreifen Lern- und Entwicklungsteams die Lernkultur als das bloße Bereitstellen formaler Schulungen, das Erstellen von Inhalten und das Erfassen der Fertigstellungen. Diese veraltete Herangehensweise hemmt jedoch Innovation und Agilität der Unternehmen. Die Arbeitswelt verändert sich schnell, daher kann von den L&D-Teams nicht erwartet werden, dass sie in jeder Disziplin auf dem neuesten Stand sind.

Führungskräfte aus L&D und den Geschäftsbereichen haben Schwierigkeiten, den Begriff Lernkultur überhaupt zu definieren, geschweige denn eine solche aufzubauen oder zu verbessern. Fangen wir also dort an: Eine Lernkultur ist [definiert als](#) „gemeinsame Verhaltensweisen, Werte und Voraussetzungen“.

**Aus diesem Grund befragte Degreed mehr als 2.400 Beschäftigte aus 15 Ländern zu ihren Verhaltensweisen, Werten und Voraussetzungen in Bezug auf Lernen und Karriereentwicklung.** Im Mittelpunkt standen die Unterschiede zwischen denjenigen, die die Lernkultur in ihrem Unternehmen als positiv bewerteten (sogenannte Promotoren) und denjenigen, die

ihre Lernkultur als negativ bewerteten (Kritiker).

Wir stellten fest, dass Unternehmen mit einer positiven Lernkultur im Durchschnitt kompetentere Leistungen erbringen, über agilere Teams verfügen, sich schneller an Veränderungen anpassen und ihren Umsatz schneller steigern als ihre Mitbewerber. Aber um dieses Ziel zu erreichen, benötigen die Beschäftigten mehr als nur Kurse, Videos oder gar durch KI personalisierte Homepages.

Anstatt mehr Inhalte zu erstellen, müssen sich die L&D-Teams stärker darauf konzentrieren, die Voraussetzungen für kontinuierliches Lernen zu schaffen. Konkret fanden wir heraus, dass vier Bedingungen bei den Promotoren gegeben sind und bei den Kritikern weitgehend fehlen:



**Anleitung, was und wie gelernt werden soll**

**Breite und aktive Lernangebote**

**Feedback und Einblicke zum Fortschritt**

**Möglichkeiten für die Praxis, Anwendung und Ausweitung der Skills**



In diesem Bericht erläutern wir die Bedeutung dieser Faktoren und geben Ihnen Orientierungshilfen, wie Sie Prioritäten setzen und konkrete Maßnahmen festlegen können, um in Ihrer Organisation eine positivere Lernkultur zu schaffen.



15 Punkte, mit denen Sie eine erfolgreiche Lernkultur schaffen



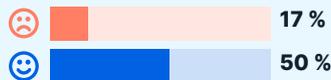
Anmerkung der Redaktion: die Berechnungen in diesem Bericht wurden mit genauen Werten vorgenommen. In den Datenvisualisierungen werden jedoch Ganzzahlen verwendet, d. h. die Rohdaten wurden gerundet.

# Der Unternehmenswert einer positiven Lernkultur

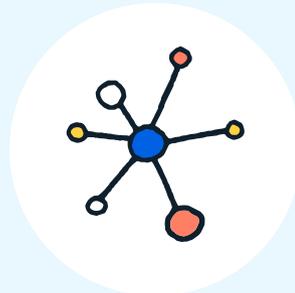
## Mitarbeitende sind kompetenter



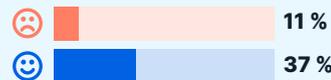
Promotoren erhalten mit einer um **199 % höheren Wahrscheinlichkeit eine Beförderung**



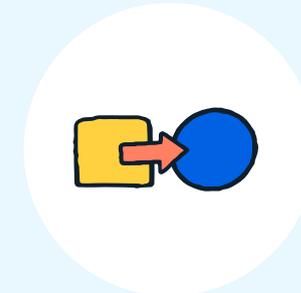
## Teams sind flexibler



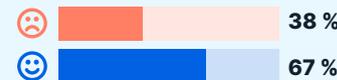
Promotoren wechseln mit einer um **235 % höheren Wahrscheinlichkeit in neue Positionen innerhalb ihres Unternehmens**



## Abteilungen passen sich schneller an



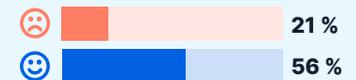
Promotoren geben mit einer um **76 % höheren Wahrscheinlichkeit an, dass ihr Unternehmen gut auf die Pandemie reagiert hat**



## Umsätze wachsen schneller



Promotoren geben mit einer um **166 % höheren Wahrscheinlichkeit an, dass der Umsatz ihres Unternehmens schneller wuchs als der von Mitbewerbern**



 PROMOTOREN

 KRITIKER

# Kontinuierliche Anleitung, was und wie gelernt werden soll

In einer positiven Lernkultur reicht es nicht aus, nur punktuell zu lernen. Beschäftigte benötigen eine kontinuierliche Orientierung darüber, was sie für ihre derzeitige Rolle und für künftige Karriereschritte lernen sollten. **Diese Orientierungshilfe sollte mit der richtigen Motivation beginnen und die Festlegung von Zielen, die Suche nach den geeigneten Ressourcen und die Unterstützung durch die Vorgesetzten umfassen.**



## MITARBEITERMOTIVATION

In einer positiven Lernkultur sind die Promotoren stärker zum Lernen motiviert, um in ihrer derzeitigen Rolle bessere Leistungen zu erbringen und sich auf künftige Rollen vorzubereiten.

Im Gegensatz hierzu sind Kritiker unverhältnismäßig stark motiviert, *ausschließlich* zur Erfüllung bestimmter Anforderungen zu lernen (oder überhaupt nicht motiviert). Dies deutet auf ein geringeres Maß an Engagement hin.



### AKTIONSPUNKT 1

Nutzen Sie diese Motivation, indem Sie Ihre Mitarbeitenden ermutigen, ihre Entwicklung auf die spezifischen Skills auszurichten, die sie für ihre aktuelle und zukünftige Rolle benötigen. Führungskräfte sollten ihren Teams dabei helfen, zwei bis drei Fokus-Skills zu identifizieren, die sich mit ihren derzeitigen und den angestrebten Rollen überlappen.

Wir fragten:

**Was war Ihre primäre Motivation, als Sie das letzte Mal etwas Nützliches für Ihren Job bzw. Ihre Karriere gelernt haben?**

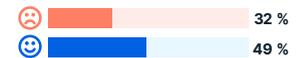
😊 PROMOTOREN

☹️ KRITIKER

Um in meiner aktuellen Rolle besser zu werden

**53 %**

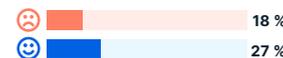
ZUNAHME



Um mich auf meine nächste potenzielle Rolle vorzubereiten

**50 %**

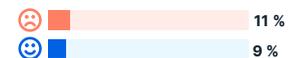
ZUNAHME



Um in einen neuen Beruf oder eine neue Karriere zu wechseln

**-18 %**

ABNAHME



Um meine Neugier zu stillen

**-33 %**

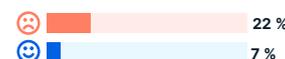
ABNAHME



Um Anforderungen zu erfüllen

**-68 %**

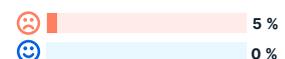
ABNAHME



Ich bin nicht motiviert, für die Arbeit zu lernen

**-100 %**

ABNAHME



## ZIELE SETZEN

In einer positiven Lernkultur sind Ziele wichtig – insbesondere, wenn diese auf langfristige Entwicklungsmöglichkeiten ausgerichtet sind.

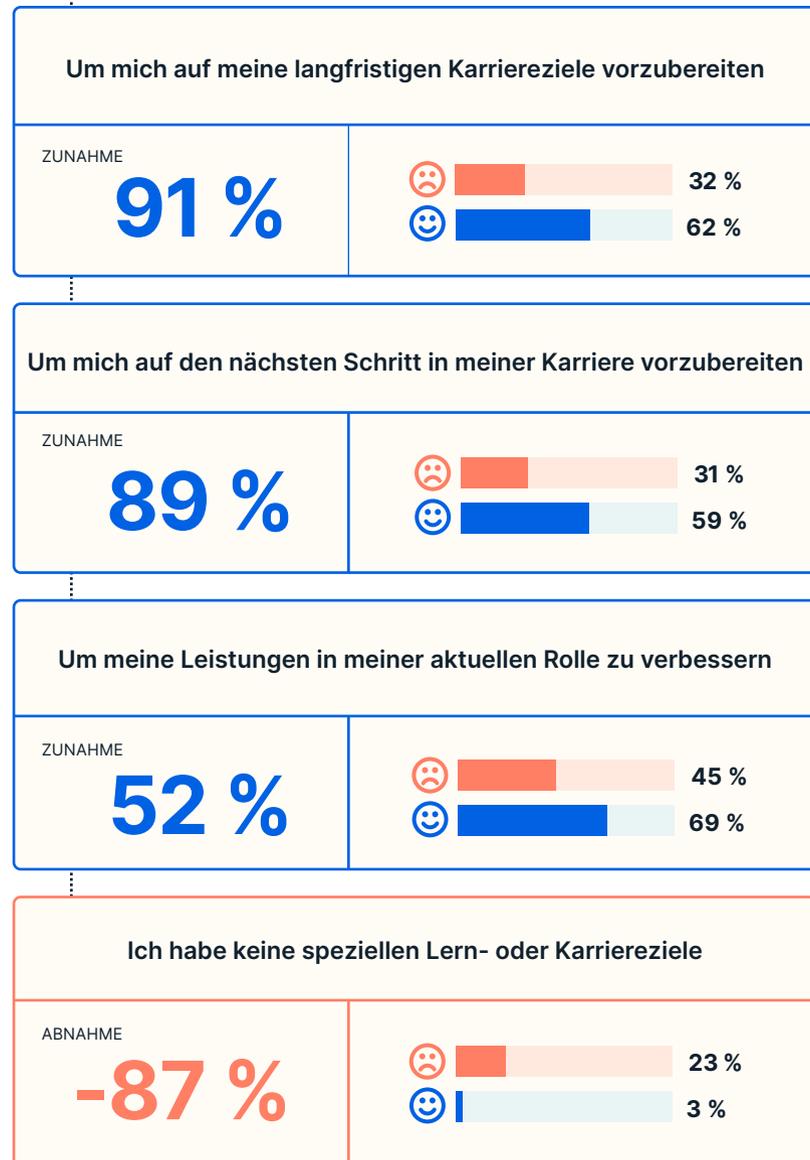
Promotoren planen mit 52 % höherer Wahrscheinlichkeit für ihre derzeitige Rolle und mit etwa 90 % höherer Wahrscheinlichkeit für die nächsten Schritte oder langfristige Ziele. Dies zeigt, dass positive Lernkulturen der Karriereplanung eine Struktur geben.



### AKTIONSPUNKT 2

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, kurz- und langfristige Ziele zu dokumentieren. Es ist wichtig, dass sich diese Ziele auf einzelne Aufgaben und taktische Arbeit konzentrieren, wobei die skillbasierte Entwicklung im Gegensatz zur rollenbasierten Entwicklung im Vordergrund steht.

Wir fragten: **Warum setzen Sie sich Lern- oder Karriereziele?**



😊 PROMOTOREN

☹️ KRITIKER

## RESSOURCEN

# In einer positiven Lernkultur können Menschen jederzeit und überall lernen.

Unsere Daten zeigen, dass Promotoren einen höheren Anteil an allen drei Arten von Lernerfahrungen des 70|20|10-Modells haben: Praxis, Interaktion und traditionelle Weiterbildung. Promotoren bringen auch eher unterschiedliche Perspektiven von innerhalb und außerhalb ihres Unternehmens ein.

Wir fragten:

**Welche dieser Ressourcen haben Sie im letzten Jahr genutzt, um Lerninhalte zu finden, die für Ihre Arbeit oder Ihre Karriere relevant sind?**



### AKTIONSPUNKT 3

Das 70|20|10-Modell besagt, dass 70 % der Weiterqualifizierung durch praktisches Lernen oder Lernen im Arbeitsablauf erfolgt. Praktische Lernmöglichkeiten sollten digitalisiert, demokratisiert und für alle Ihre Mitarbeitenden zugänglich sein, um Inklusion zu gewährleisten. Setzen Sie Technologien ein, die den Zugang erleichtern, und nutzen Sie Auswahlverfahren, die soziale Vorurteile ausschließen.

## 70 % | Praxis

### Die Nachrichten-Apps meines Unternehmens



### Die Produktivitäts-Tools meines Unternehmens



### Meine bevorzugten Medien-Websites oder Lern-Apps



## 20 % | Interaktion

### Mein Coach oder Mentor



### Meine sozialen Netzwerke und Online-Communitys



### Meine Führungskraft



### Meine Kolleginnen und Kollegen und mein professionelles Netzwerk



## 10 % | Traditionelle Weiterbildung

### Die Lern- oder Personalsysteme meines Unternehmens



### Das Personal-, Talent- oder Lern-Team meines Unternehmens





#### AKTIONSPUNKT 4



**Integrieren Sie das Lernen unter Kolleginnen und Kollegen in Ihre Strategie, um die Motivation zu steigern.**

Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und externen beruflichen Netzwerken ist entscheidend für die Diversität der Denkweisen und das „Outside-in“-Denken, das die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens stärken kann.



#### AKTIONSPUNKT 5



**Investieren Sie in Technologien, die das Lernen attraktiv machen. Bewerten Sie nicht nur die absolvierten Lerninhalte.**

Nutzen Sie stattdessen Ihre Lernsysteme, um den Beschäftigten aufzuzeigen, wie sie durch Weiterbildung ihre beruflichen Ziele erreichen können. Dazu ist eine nutzerorientierte und keine verwaltungsorientierte Technologie erforderlich.

MANAGEMENT-UNTERSTÜTZUNG

# In einer positiven Lernkultur unterstützen die Führungskräfte ihre Mitarbeitenden bei der

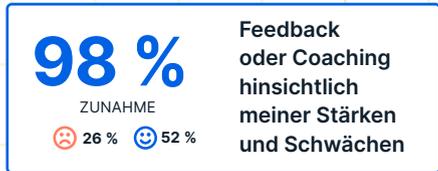
Erstellung von Entwicklungsplänen, der Festlegung von Zielen, der Erweiterung ihrer Skills und der Erschließung neuer Entwicklungsmöglichkeiten. Promotoren geben sogar mit 270 % höherer Wahrscheinlichkeit an, dass ihre Führungskräfte sie in ihrer Entwicklung unterstützen.

Wir fragten:

**Wie hat Ihre Führungskraft im letzten Jahr Ihre berufliche Weiterentwicklung unterstützt?**

😊 PROMOTOREN

☹️ KRITIKER





#### AKTIONSPUNKT 6

**Schulen Sie Ihre Führungskräfte  
darin, mit ihren jeweiligen Teams  
Entwicklungspläne zu erstellen, die sich  
auf mehr als nur formale Beurteilungen,  
Beförderungen und Rollen erstrecken.**

Diese Gespräche sollten  
regelmäßig stattfinden, und Pläne  
sollten skillbasiert und umsetzbar  
sein. Je vielfältiger der Lernansatz,  
desto besser.



# Breite und aktive Lernangebote

Beim Lernen geht es nicht nur um hochwertige Inhalte. Es geht darum, wie Ihre Beschäftigten diese Inhalte finden und konsumieren. Es kommt darauf an, wie sie lernen und welche Möglichkeiten sie haben, neue Skills zu erproben. Unseren Daten zufolge benötigen die Beschäftigten **unabhängige, strukturierte, kollaborative und praktische Lernmöglichkeiten.**



SELBSTORGANISIERT



## In einer positiven Lernkultur ist das selbstorganisierte Lernen kontinuierlich.

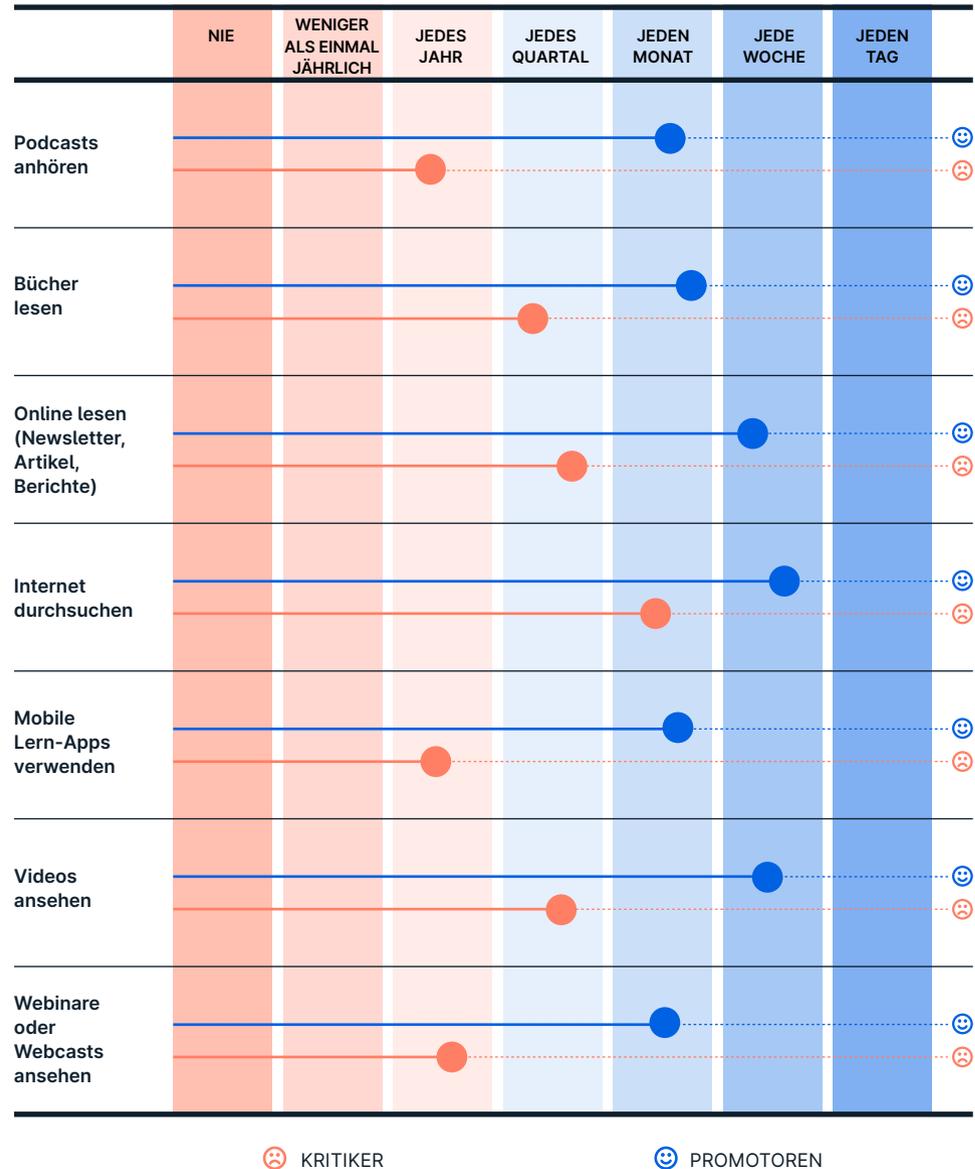
Promotoren suchen im Durchschnitt wöchentlich im Internet nach Informationen, während Kritiker nur etwa einmal im Monat das Internet durchsuchen.



### AKTIONSPUNKT 7

Die meisten finden die Inhalte, die sie brauchen, bereits selbst. Konzentrieren Sie sich darauf, eine zentrale und reibungslose technische Umgebung zu schaffen, in der die Beschäftigten wissen, wohin sie sich wenden müssen, damit sie weiterhin die benötigten Inhalte finden, sie zusammenstellen, sortieren und teilen können.

Wir fragen: **Wie häufig tun Sie Folgendes während Sie selbstständig lernen?**



**STRUKTURIERT**

## In einer positiven Lernkultur ist strukturiertes Lernen konsistent.

Promotoren nehmen im Durchschnitt fast jeden Monat an einem Kurs oder Workshop teil, während Kritiker weniger als einmal pro Jahr an strukturierten Angeboten teilnehmen.

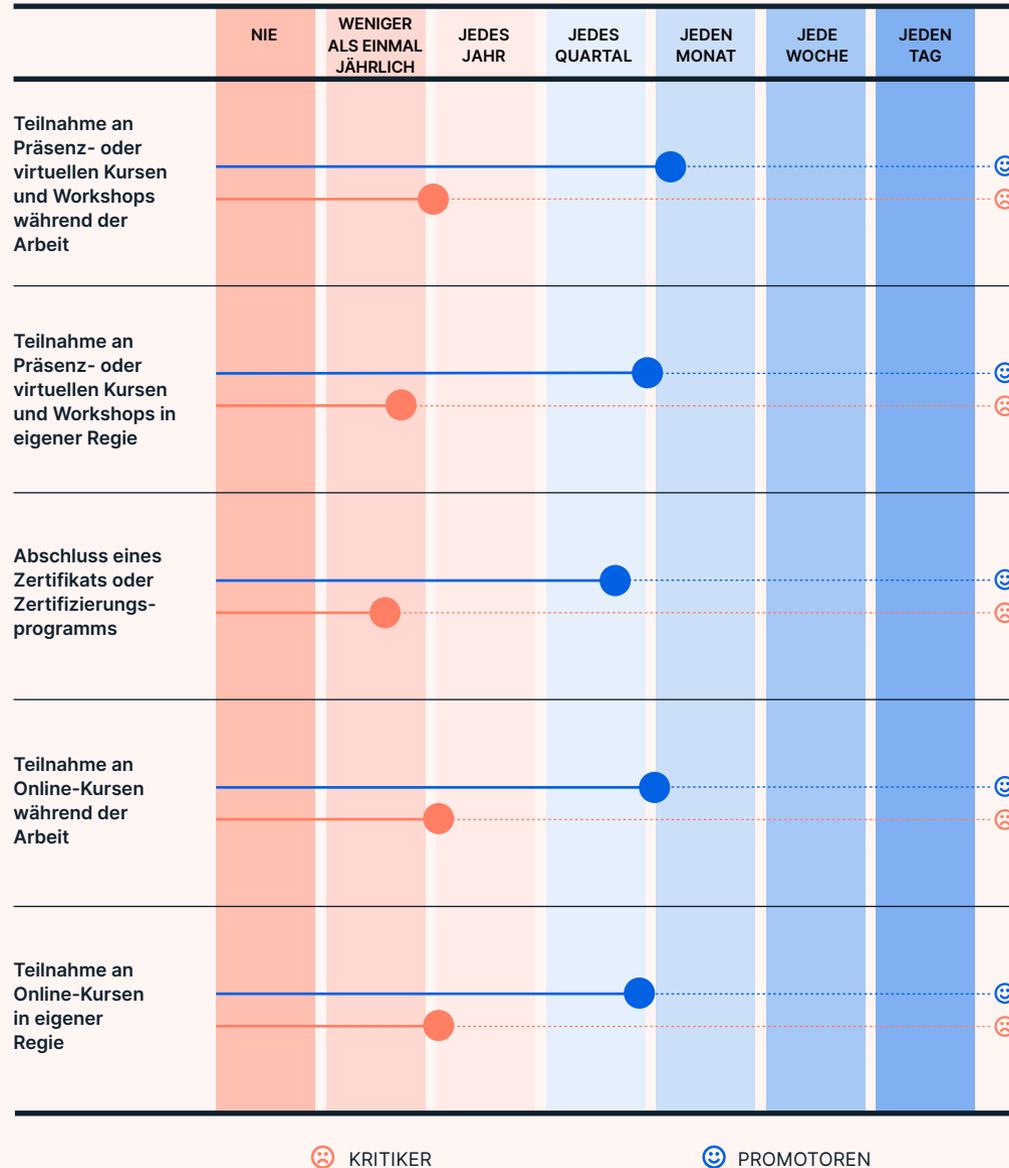


**AKTIONSPUNKT 8**

Bieten Sie regelmäßig Kurse, Workshops oder andere formale Lernmöglichkeiten mit einem gemischten Lernansatz an. Führen Sie „umgekehrte Klassenzimmer“ ein, die es den Teilnehmenden ermöglichen, eine aktivere Rolle bei der Anwendung ihrer Fähigkeiten zu spielen, indem sie andere schulen und ihre Kenntnisse weitergeben. Dies verbessert die Nachhaltigkeit des Wissens.

Wir fragen:

**Wie häufig tun Sie Folgendes, wenn Sie mit Lehrkräften lernen?**



**KOLLABORATIV**

## In einer positiven Lernkultur wird kollaboratives Lernen gefördert.

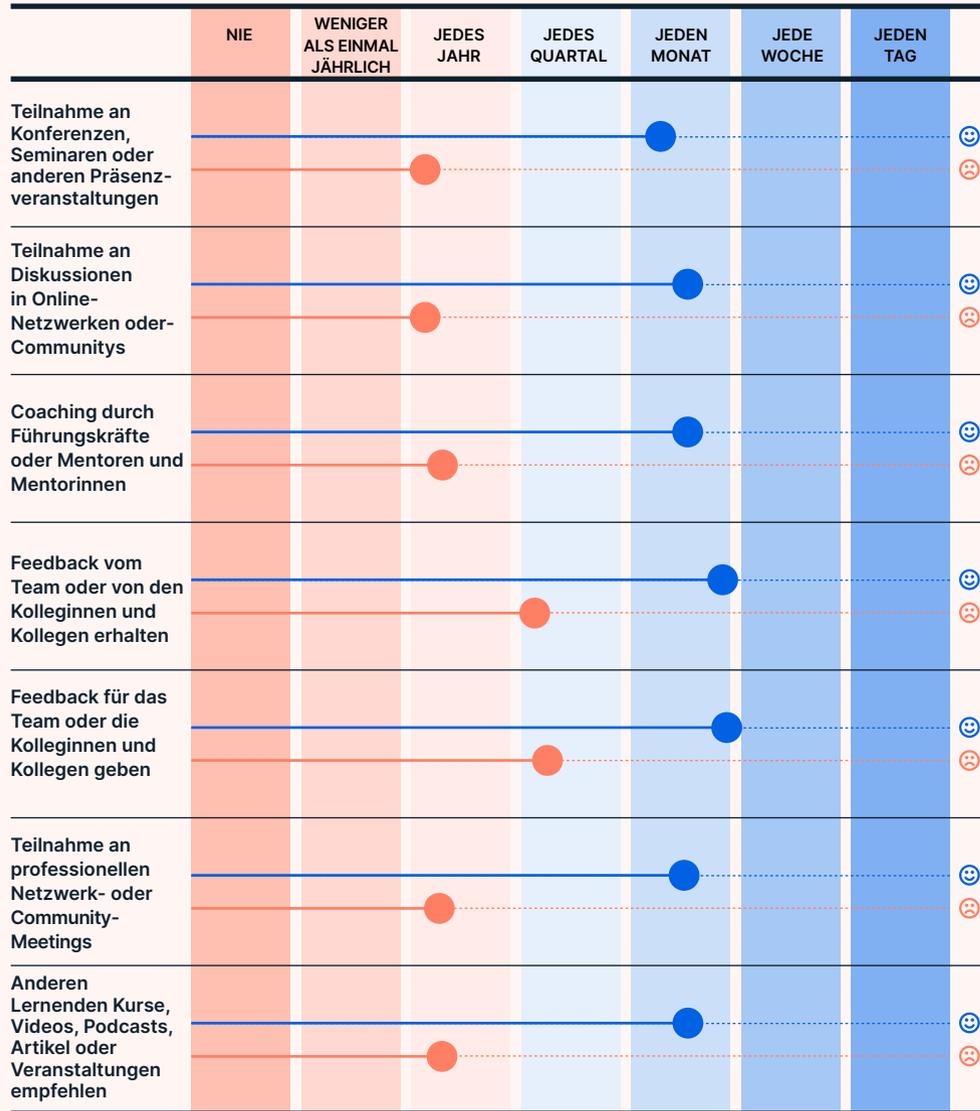
Promotoren erhalten im Durchschnitt fast wöchentlich Feedback von ihrem Team oder ihren Kolleginnen und Kollegen, während Kritiker vierteljährlich oder seltener Feedback erhalten.



### AKTIONSPUNKT 9

Führen Sie Tools und Prozesse ein, die Ihre Beschäftigten dazu ermutigen, häufig über die Skills zu sprechen, die sie aufbauen. Es ist wichtig, die Leistungen ganzer Teams und nicht nur einzelner Personen zu würdigen. Versuchen Sie, vierteljährliche Teamsitzungen zu veranstalten, die sich mit dem Erlernen neuer Skills befassen, oder ein Prämiensystem einzurichten, mit dem Personen ausgezeichnet werden, die ihren Kolleginnen und Kollegen häufig und effizient Feedback geben.

Wir fragen: **Wie häufig tun Sie Folgendes, wenn Sie gemeinsam mit anderen lernen?**



☹ KRITIKER

😊 PROMOTOREN

**PRAKTISCH**

# In einer positiven Lernkultur ist praktisches Lernen weiter verbreitet.

Promotoren arbeiten im Durchschnitt fast jeden Monat an praxisnahen Lernaufgaben oder -projekten außerhalb ihrer Rolle oder ihres Teams, wohingegen Kritiker viel seltener an ähnlichen Aufgaben oder Projekten teilnehmen.

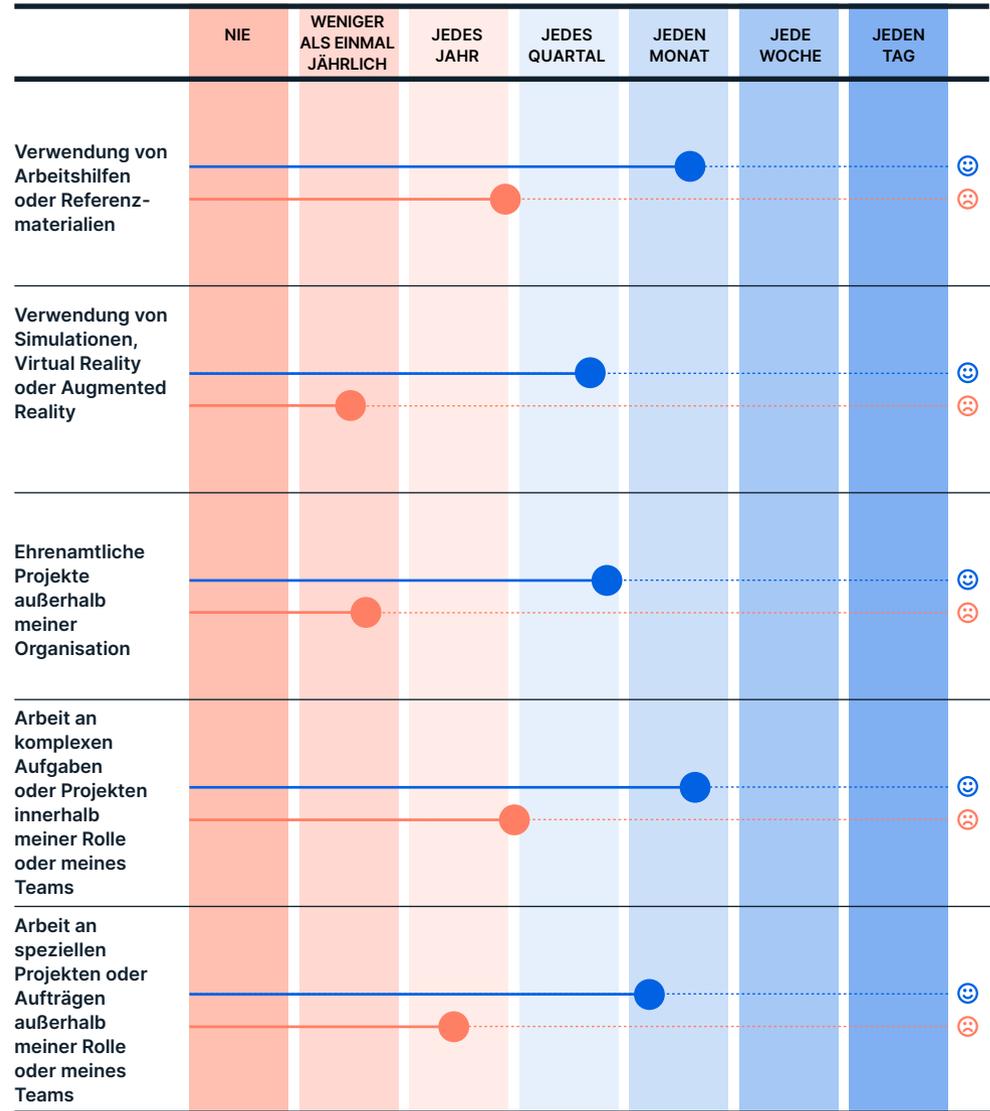


## AKTIONSPUNKT 10

Praxisnahes Lernen beginnt mit der Unterstützung und Einbeziehung der Führungskräfte. Teilnehmende müssen verstehen, wie wichtig es ist, eine Kultur zu schaffen, in der Talente unter den Teams geteilt werden. Sie müssen ihre Mitarbeitenden ermutigen, Projekte außerhalb ihrer jeweiligen Geschäftsbereiche zu übernehmen und ihnen die Möglichkeit geben, sich ständig neuen Herausforderungen zu stellen – insbesondere außerhalb ihrer typischen Aufgaben – um neue Skills zu entwickeln und die Zusammenarbeit zu fördern.



Wir fragen: **Wie häufig tun Sie Folgendes, wenn Sie anhand praktischer Übungen lernen?**



KRITIKER

PROMOTOREN

# Feedback und Einblicke zum Fortschritt

**Regelmäßiges Feedback und Einblicke verstärken das Lernen und helfen den Beschäftigten, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.**

Es ist wahrscheinlicher, dass Promotoren sich von anderen beurteilen lassen und ihre eigenen Skillprofile im vergangenen Jahr aktualisiert haben, um sowohl die vorhandenen als auch die noch zu erlernenden Skills zu dokumentieren.





## SKILLBEURTEILUNGEN

# In einer positiven Lernkultur werden Skills häufiger bewertet und von mehr Personen als nur der Personalabteilung.

In der Vergangenheit waren Skillbeurteilungen den Spitzenkräften vorbehalten. Unsere Daten zeigen jedoch, dass Mitarbeitende, die Feedback von Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften und externen Anbietern erhalten, sehr viel wahrscheinlicher zu Promotoren werden.



### AKTIONSPUNKT 11

Führen Sie umfassende Skillbeurteilungen ein, die Kolleginnen, Kollegen und Gleichgestellte dazu ermuntern, sich an der Abgabe von Feedback zu beteiligen. Verwenden Sie Tools, die Skill Reviews, Skillbewertungen und informelle Beurteilungen ermöglichen, sodass alle Beschäftigten jederzeit das gewünschte Feedback erhalten können. Inspirieren und kultivieren Sie eine Kultur der psychologischen Sicherheit, die kontinuierliche, unmittelbare und informelle Unterstützung begrüßt.

Wir fragten: **Wer, wenn überhaupt, hat Ihre Skills im letzten Jahr beurteilt oder bewertet?**

### Die Personalabteilung meiner Organisation

**190 %**

ZUNAHME



KRITIKER: 20 %



PROMOTOREN: 58 %

### Ein externer Anbieter von Schulungen und Zertifizierungen

**172 %**

ZUNAHME



KRITIKER: 18 %



PROMOTOREN: 49 %

### Mein Team oder Kolleginnen und Kollegen

**75 %**

ZUNAHME



KRITIKER: 37 %



PROMOTOREN: 65 %

### Meine Führungskraft

**30 %**

ZUNAHME



KRITIKER: 55 %



PROMOTOREN: 71 %

SKILLDATEN

## In einer positiven Lernkultur verfolgen und aktualisieren die Beschäftigten Skilldaten häufiger.

Beachten Sie, dass Promotoren mit fast 200 % höherer Wahrscheinlichkeit ihr unternehmensinternes Bewerbungssystem aktualisieren, um nach internen Lern- und Karrierechancen zu suchen.

Wir fragten:

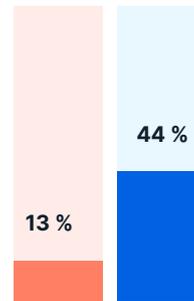
**Welche der folgenden Elemente haben Sie innerhalb des letzten Jahres aktualisiert, um Ihren Lernfortschritt, Ihre Skills oder Ihre Arbeitserfahrung zu dokumentieren?**



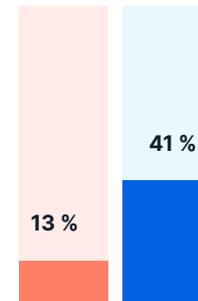
✓

**AKTIONSPUNKT 12**

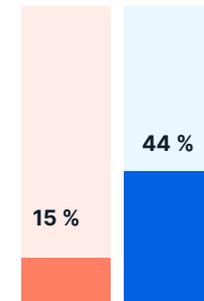
Geben Sie den Beschäftigten einen Anreiz, ihre Skillprofile regelmäßiger zu aktualisieren. Verdeutlichen Sie, dass ihre Skilldaten ihnen in sozialer und beruflicher Hinsicht von Vorteil sein können. Nutzen Sie Dinge wie Ranglisten oder Influencer-Programme, um den Beschäftigten Anreize zu geben, ihre Profile zu aktualisieren.



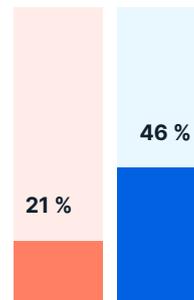
Promotoren aktualisieren **ihre Online-Arbeitsportfolios mit 238 % höherer Wahrscheinlichkeit.**



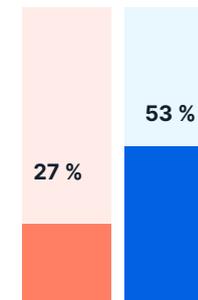
Promotoren aktualisieren **ihre Talentprofile auf einem Gigwork-Marktplatz mit 215 % höherer Wahrscheinlichkeit.**



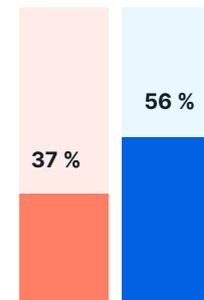
Promotoren aktualisieren **ihre Profil im firmeneigenen Bewerbungssystem mit 193 % höherer Wahrscheinlichkeit.**



Promotoren aktualisieren **ihre Talentprofil im firmeneigenen Personalsystem mit 119 % höherer Wahrscheinlichkeit.**



Promotoren aktualisieren **ihre Online-Berufsprofil mit 96 % höherer Wahrscheinlichkeit.**



Promotoren aktualisieren **ihren Lebenslauf mit 51 % höherer Wahrscheinlichkeit.**

PROMOTOREN KRITIKER

## SKILLPROFILE

# In einer positiven Lernkultur sind die Beschäftigten ganz klar motiviert, ihre Skillprofile auf dem neuesten Stand zu halten

Promotoren aktualisieren ihre Profile mit höherer Wahrscheinlichkeit, um ihre Stärken zu unterstreichen und ihre nächsten Lernschritte festzulegen. Außerdem knüpfen sie mit fast 150 % höherer Wahrscheinlichkeit Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen oder Mentoren, die ähnliche Skills haben.

Wir fragten:

**Was ist Ihre Hauptmotivation für die Pflege und Aktualisierung von digitalen Profilen Ihrer Lerninhalte, Skills oder Arbeitserfahrung?**



## In einer positiven Lernkultur werden Promotoren...



**mit um 168 % höherer Wahrscheinlichkeit die Prozesse ihrer Organisation abschließen.**

■ KRITIKER: 19 % ■ PROMOTOREN: 51 %



**sich mit um 147 % höherer Wahrscheinlichkeit mit Kolleginnen und Kollegen oder Mentoren zusammenschließen, die ähnliche Skills haben oder erwerben möchten.**

■ KRITIKER: 21 % ■ PROMOTOREN: 51 %



**mit um 122 % höherer Wahrscheinlichkeit eine Anerkennung oder Prämien erhalten.**

■ KRITIKER: 18 % ■ PROMOTOREN: 40 %



**mit um 103 % höherer Wahrscheinlichkeit ihre Skilldefizite ermitteln, um daran zu arbeiten, diese zu verringern und Lücken zu schließen.**

■ KRITIKER: 26 % ■ PROMOTOREN: 52 %



**mit um 100 % höherer Wahrscheinlichkeit ihre Aktivitäten, Gewohnheiten und Entwicklung verfolgen.**

■ KRITIKER: 25 % ■ PROMOTOREN: 51 %



**mit um 44 % höherer Wahrscheinlichkeit ihre Stärken zeigen, um sich für neue Karrierechancen zu qualifizieren.**

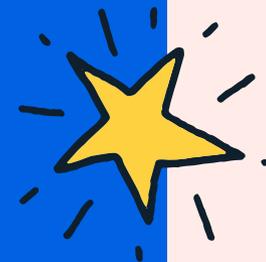
■ KRITIKER: 40 % ■ PROMOTOREN: 57 %

**Ohne eine positive Lernkultur ist es um 86 % weniger wahrscheinlich, dass Mitarbeitende ihre digitalen Profile regelmäßig aktualisieren.**



AKTIONSPUNKT 13

**Stellen Sie sicher, dass Ihre Talentstrategie interne Entwicklungsmöglichkeiten auf der Grundlage von Skilldaten und -profilen vorsieht und fördert.**



Verwenden Sie Lösungen, die sich in Ihr gesamtes Lern- und HR-Ecosystem integrieren lassen, damit Skilldaten nicht in Silos gespeichert werden, sondern zu einem ganzheitlichen Bild der individuellen und unternehmensweiten Fähigkeiten zusammengeführt werden können.

# Möglichkeiten für die Praxis, Anwendung und Ausweitung der Skills

**Wenn Beschäftigte die Möglichkeit haben, am Arbeitsplatz zu lernen, arbeiten sie mit anderen zusammen und lernen von ihren Kolleginnen und Kollegen.** Dieses Engagement sorgt für einen unternehmerischen Mehrwert, der Ihrem gesamten Unternehmen zugutekommen kann. Die Beschäftigten erledigen mehr Arbeit und eignen sich neue Kenntnisse an, ohne ihre täglichen Aufgaben zu vernachlässigen.



**KOLLABORATIV**

## In einer positiven Lernkultur finden Beschäftigte Karrieremöglichkeiten und Lernpfade, um sich weiterzuentwickeln.

Unsere Daten zeigen, dass Promotoren die Kontrolle über ihre eigene berufliche Entwicklung, Zugang zu benutzerfreundlichen Tools für die Karriereplanung und Möglichkeiten für praktisches Lernen haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln.

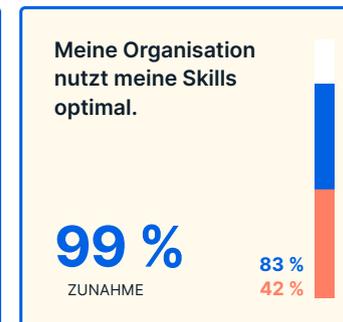
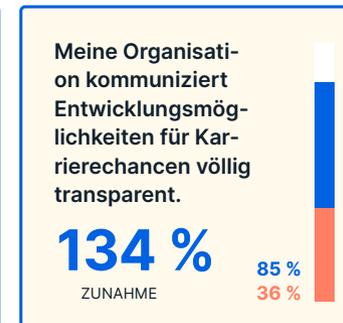
Wir fragten:

**Stimmen Sie den folgenden Aussagen über Ihre berufliche Laufbahn zu oder eher nicht?**



### AKTIONSPUNKT 14

Ermöglichen Sie Zugang und Einblick in praxisorientierte Lernmöglichkeiten. Dies könnte beispielsweise in Form eines internen Netzwerks oder eines „Marktplatzes für Karrierechancen“ geschehen, indem Skills mit neuen Erfahrungen verbunden werden, bei denen Mitarbeitende ihre Entwicklung üben und vertiefen können. Diese Sichtbarkeit trägt auch dazu bei, Nähe und andere Vorurteile abzuschwächen, da sie alle Beschäftigten einschließt und allen zugänglich ist.



😊 PROMOTOREN  
☹️ KRITIKER

**ERWEITERUNG**

## In einer positiven Lernkultur können sich Mitarbeitende in allen Bereichen ihrer Karriere weiterentwickeln, nicht nur durch vertikalen Aufstieg.

Der größte Unterschied zwischen Promotoren und Kritikern ist die Möglichkeit, mit neuen Teams oder in neuen Positionen zu arbeiten. Promotoren arbeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit mit einer Mentorin bzw. einem Mentor oder Coach oder in einem temporären Auftrag mit einem anderen Team zusammen.

Wir fragten:

**Welche der folgenden Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung haben Sie in den vergangenen drei Jahren bei Ihrer Arbeit erlebt?**



**AKTIONSPUNKT 15**

Ihre Beschäftigten sind für ihre Karriere selbst verantwortlich, das ist der entscheidende Punkt. Beförderungen sind wichtig, aber sie sind nicht die einzige Art der Mobilität. Ihre Beschäftigten brauchen Unterstützung und Ressourcen von ihren Führungskräften und Ihrem HR-Team, um sich weiterzuentwickeln. Dies könnte in Form eines Mentorings oder der Arbeit an einem zeitlich begrenzten Projekt in einem anderen Team geschehen.



😊 PROMOTOREN     ☹️ KRITIKER

„Viele haben das Gefühl, dass ihre L&D-Abteilung mit den Anforderungen ihres Unternehmens nicht Schritt halten kann, anstatt als eine der Funktionen im Unternehmen wahrgenommen zu werden, die das Unternehmen vorausschauend durch einen Transformationsprozess im Bereich Lernen führt.“



Der Aufbau einer positiven Lernkultur auf der Grundlage von vier wesentlichen Elementen – **Anleitung, vielfältige Erfahrungen, Feedback und aktive Entwicklungsmöglichkeiten** – ist der Schlüssel, um nicht nur mit den Erfordernissen Ihres Unternehmens Schritt zu halten, sondern auch mit einer skillbasierten, agilen Entwicklungsstrategie einen Vorsprung zu haben.

Wenn ein Unternehmen über Richtlinien, Systeme oder Prozesse für das Lernen verfügt, bedeutet das nicht automatisch, dass es eine positive Lernkultur hat. Wichtiger ist, wie sich die Beschäftigten verhalten und welche Werte sie vertreten.

Diese Untersuchung soll Ihnen dabei helfen, besser zu verstehen, wie sich Ihre Mitarbeitenden entwickeln und was sie für ihren Erfolg von den Lernteams benötigen. Wir wissen, dass 15 Aktionspunkte ziemlich viel sind. Aus diesem Grund empfiehlt das Degreed-Team, zu dem auch mehrere ehemalige Chief Learning Officers gehören, bei der Implementierung von Neuerungen ein schrittweises Vorgehen. Vergewissern Sie sich zunächst, dass Sie die übergeordneten Unternehmensziele verstehen, und treffen Sie sich dann mit Ihren wichtigsten Stakeholdern sowie Ihren Personalverantwortlichen, um herauszufinden, welche Elemente Vorrang haben sollten.



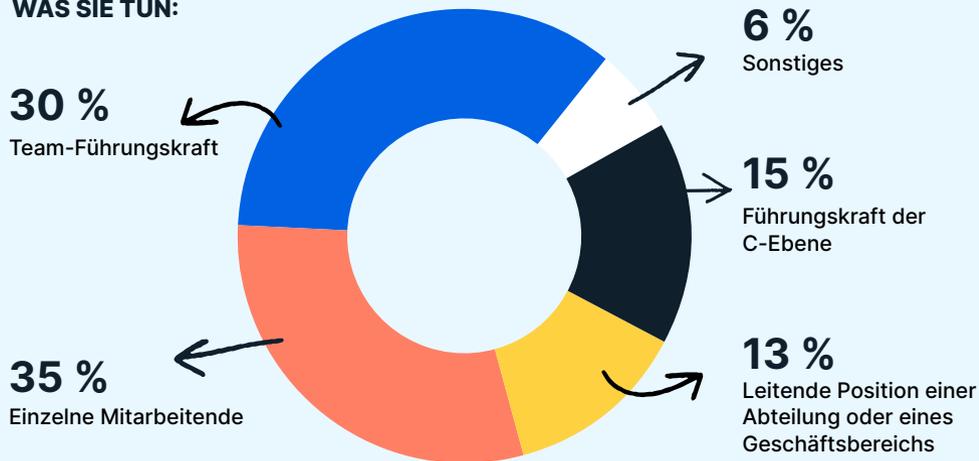
Wenn Ihr L&D-Team den Schwerpunkt von der reinen Bereitstellung von Inhalten auf die Förderung von kontinuierlichem und zielgerichtetem Lernen verlagert, können Sie eine positive, wirkungsvolle und erweiterbare Lernkultur aufbauen, die Ihr Unternehmen voranbringt.

# Demografische Daten und Methodik

Diese Untersuchung wurde im Juli und August 2021 von Hanover Research durchgeführt. Hanover befragte 2.472 Beschäftigte in einer 10-minütigen Umfrage, um die Unterschiede zwischen positiven und negativen Lernkulturen zu ermitteln.

## Die Beschäftigten

### WAS SIE TUN:



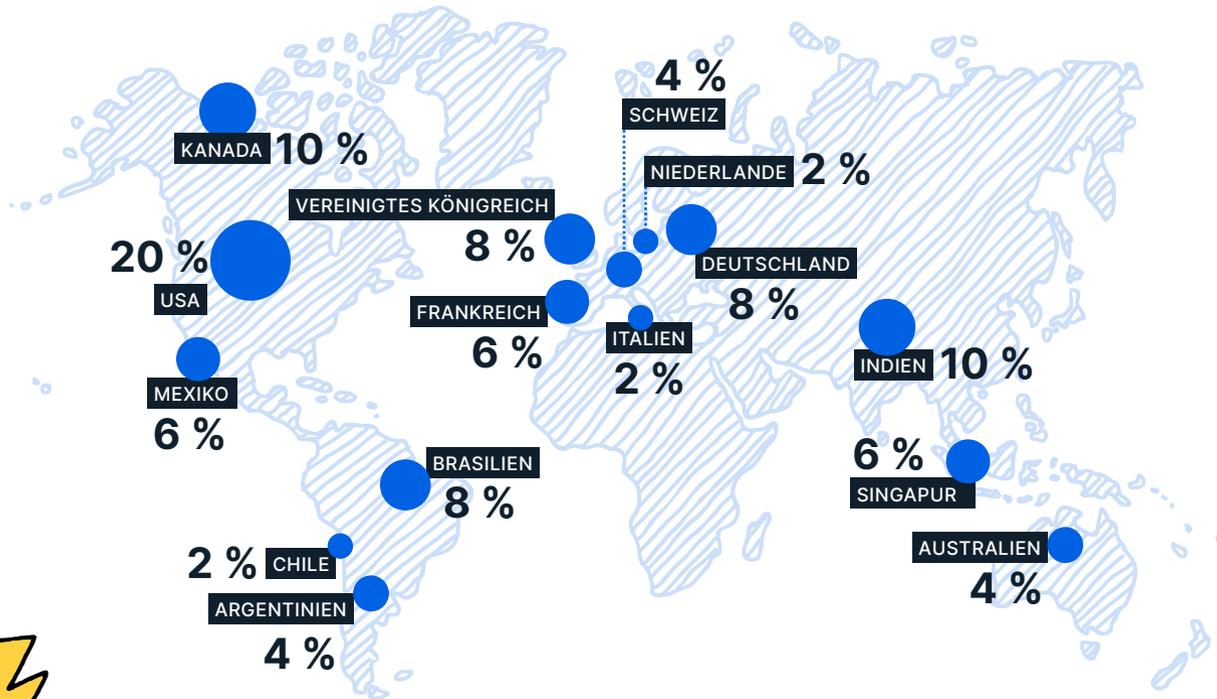
### GESCHLECHT:



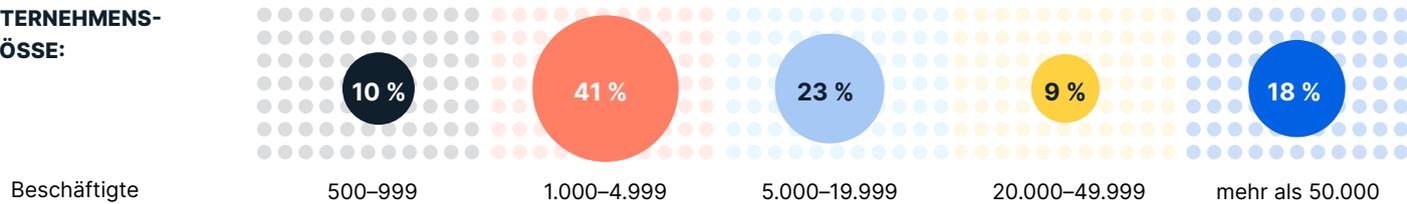
### ETHNIE:

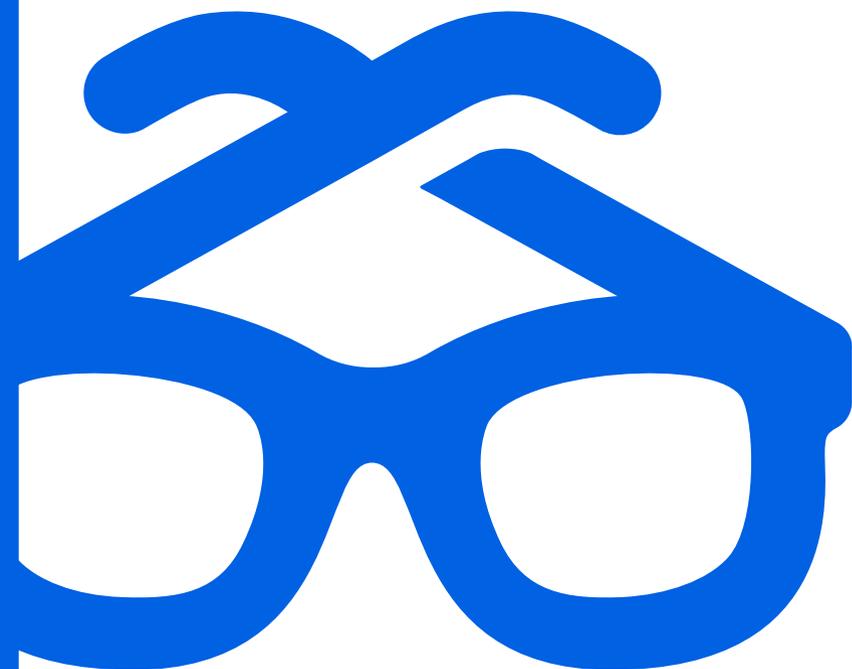


## Wo sie leben



### UNTERNEHMENS-GRÖSSE:





## Über Degreed

Jedes dritte Unternehmen der „Fortune 50“ nutzt Degreed als Plattform für das Upskilling seiner Beschäftigten. Wir verbinden alle Ihre Lern-, Talententwicklungs- und internen Mobilitätschancen mit Informationen zu den Skills, die Ihr Unternehmen in Zukunft benötigt. Und wir ermöglichen das in einer einfachen, fließenden „Employee Experience“ zur Entwicklung von Skills, die von den Fachkenntnissen und Interessen Ihrer Beschäftigten getragen wird. So können Sie Ihre Mitarbeitenden von innen heraus transformieren. Degreed wurde 2012 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Pleasanton, Kalifornien, sowie weitere Niederlassungen in Salt Lake City, New York, London, Amsterdam und Brisbane.

**Mehr über Degreed erfahren:**

[Website](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

 degreed