

Führung müssen alle ständig lernen

VEDA-Studie untersucht Weiterbildungsbedarf deutscher Unternehmen

Die Studie „Weiterbildungsbedarf deutscher Unternehmen“, die EuPD Research im Auftrag der VEDA GmbH durchführte, gibt einen Überblick über die Themen und Anforderungen im Bereich Weiterbildung.

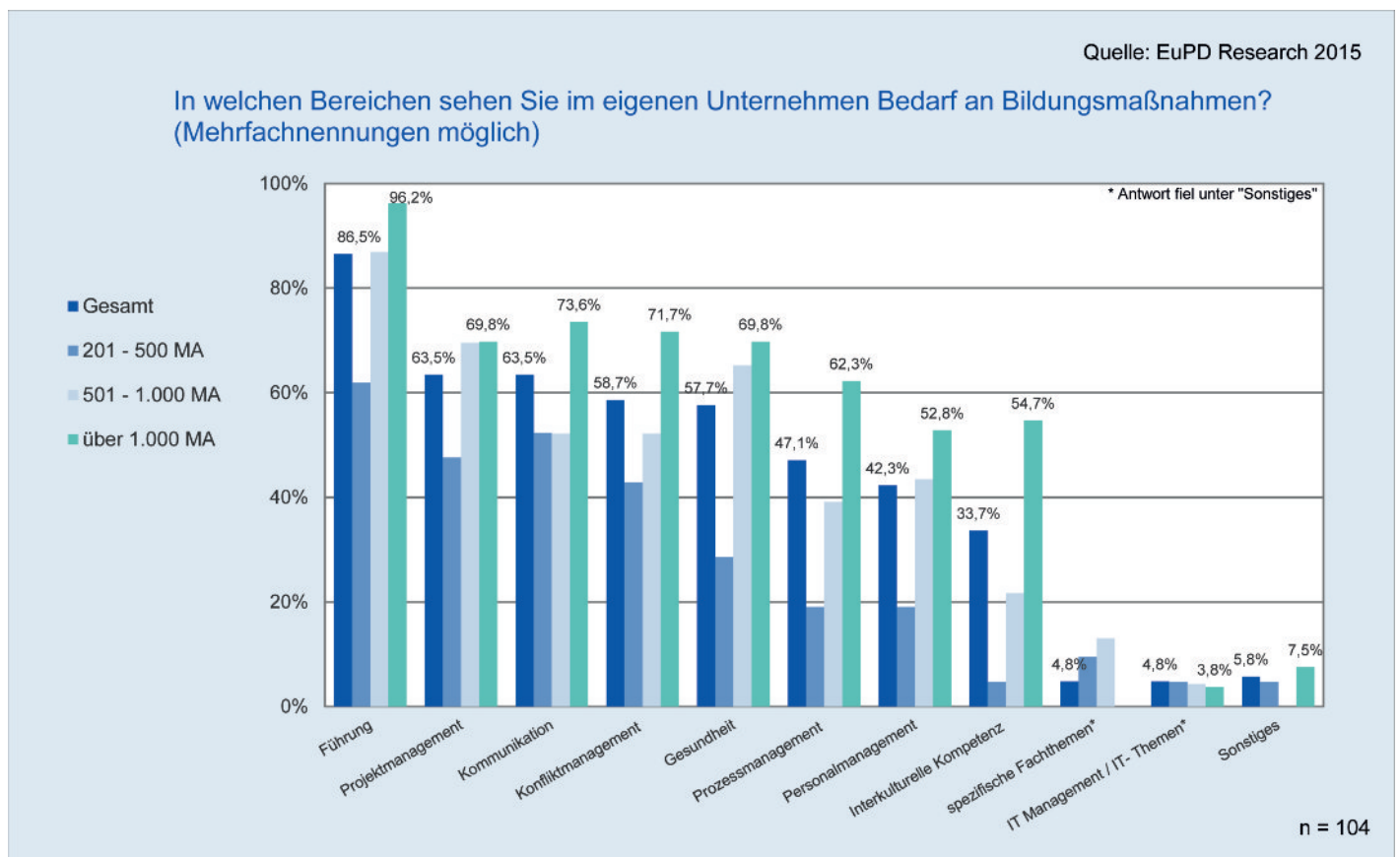
Die Studie hat gezeigt, dass bei generell steigendem Weiterbildungsbedarf Unternehmen vor allem den Themenbereich „Führung“ (über 80 %) forcieren. Auch andere Soft Skills wie „Kommunikation“ (64 %) sowie „Konfliktmanagement“ (59 %) rücken durch New Work in den Mittelpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen. Externe Berater werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Von ihnen wünschen sich Unternehmen individuelle Betreuung sowie die Lernerfolgskontrolle in Form von nachhaltigen Kennzahlen.

Die digitale Transformation verändert die Zusammenarbeit in den Unternehmen. Kultur und Struktur gelten als entscheidende Faktoren, mit denen sich Unternehmen Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten sichern können. Die Weiterbildungsstudie zeigt, dass diese Botschaft in den Unternehmen angekommen ist. Der verstärkte Ausbau von Soft Skills und vor allem „Führung“ als Kernthema machen deutlich, dass die digitale Transformation nicht technologiegetrieben

ist. Es sind vor allem die kulturellen Themen, bei denen die Befragten Handlungsbedarf sehen. Interessant: Das Thema „agile HR“ – momentan neben #collaborativeHR und #digitalHR ein viel gespielter Hashtag – taucht bei den größeren der befragten Unternehmen (> 1.000 Mitarbeiter) innerhalb der wichtigeren Themen auf. Das spiegelt die Erfahrung von VEDA wider – im Mittelstand geht es im Bereich HR noch eher um transaktionale Prozesse, während ein wachsender Teil der größeren Unternehmen Agilität als Aufgabe (zumindest) wahrgenommen hat.

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Das wichtigste Thema in deutschen Unternehmen bleibt über alle Fragestellungen hinweg „Führung“, vor allem die „gesunde Mitarbeiterführung“. Hohe Wichtigkeit haben zudem die Themenbereiche „effiziente Personalprozesse“, „Talentmanagement“ sowie „Feedbacktraining“.



- Schulungsbedarfe werden auf Unternehmensebene identifiziert und ermittelt. Diese werden vor allem über Mitarbeitergespräche (84,6 %) und Befragung der Führungskräfte (70,2 %) eruiert, weniger aus den Unternehmenszielen (59,6 %).
- Für Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen wird bei fast der Hälfte aller befragten Unternehmen ein wachsender Bedarf festgestellt (43 %). Je größer das Unternehmen, desto größer wird der Bedarf in den kommenden drei Jahren sein (50,9 % aller Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter).
- Vor allem Angestellte und Führungskräfte liegen im Fokus der betrieblichen Weiterbildung. Kleinere Unternehmen geben Führungskräften (71,4 %) und Berufseinsteigern (38,1 %) allerdings nicht die übergeordnete Rolle, die große Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter (94,3 %/71,7 %) ihnen (richtigerweise) zuweisen.
- Anbieter sucht man sich im Internet oder über persönliche Treffen (jeweils über 50 %), Gespräche mit anderen HR-Entscheidern gaben 44 % der Befragten als Informationsquelle an.
- Learning-by-doing not by „talking-about“- Seminare und Trainings (65,4 %) liegen bei den Wunschformaten vor Beratung (21,2 %). Gruppentraining und Coaching vor Ort sind die beliebtesten Formate – Webinare landen weit abgeschlagen im hinteren Feld: Die individuelle Betreuung punktet.
- Lernerfolgskontrollen in Form von nachhaltigen Kennzahlen und Controlling können immer wichtigere Faktoren für die Auswahl eines externen Beraters werden. Hier genügen ex-

terne Dienstleister noch nicht ausreichend den Ansprüchen der Unternehmen. Dies gilt vor allem bei Unternehmen, die einen zunehmenden Weiterbildungsbedarf für die Zukunft verzeichnen (Zufriedenheitsmittelwert 5,9 von 10).

Die gesamte Studie als PDF ist kostenfrei über communications@veda.net zu beziehen.

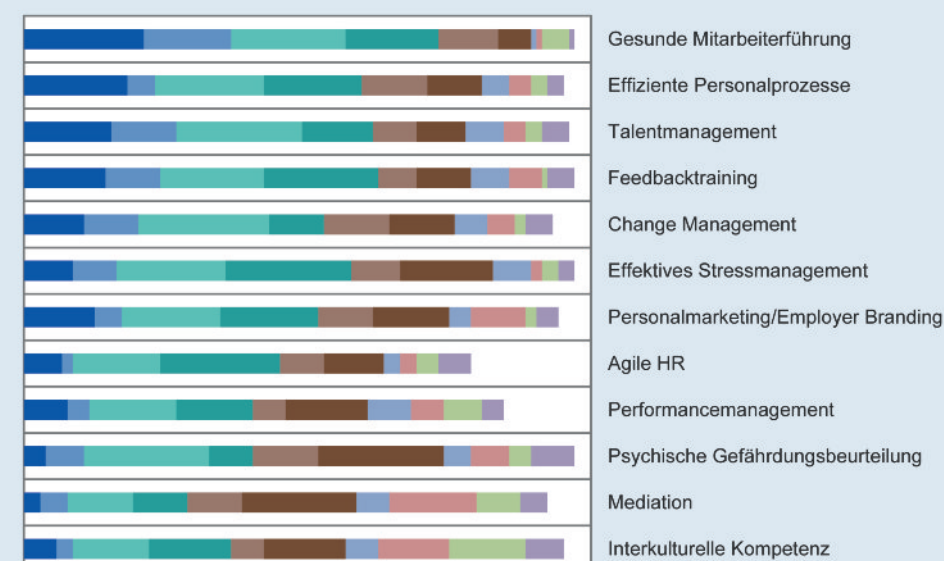
Über die Studie

Gemeinsam mit dem Bonner Markt- und Sozialforscher EuPD Research hat die VEDA GmbH im April und Mai 2015 den Weiterbildungsbedarf deutscher Unternehmen untersucht. 100 deutsche Unternehmen aller Größen und Branchen haben detaillierte Angaben zu Themen, Anforderungen, Methodik und Zielsetzung ihrer Weiterbildungs-Strategie gemacht. „Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation müssen Unternehmen ihre Organisationsstruktur verändern und Methodenkompetenz gemeinsam mit Technologie weiterentwickeln. Daraus entsteht der Anspruch an HR-Softwareanbieter wie VEDA, Lösungen anzubieten, die alle Facetten der HR-Arbeit und der Mitgestaltung im Unternehmen bündeln“, erklärt Dirk Dautzenberg, Director Consulting bei VEDA und beschreibt die Intention der Studie: „Wir wollten wissen, wie weit die Unternehmen in den Kernthemen sind und wo wir sie abholen müssen.“

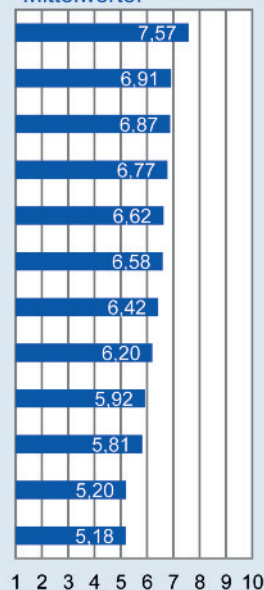
an 100% fehlende = keine Angabe

Quelle: EuPD Research 2015

Wie wichtig sind Ihnen folgende Themen?



Mittelwerte:



n = 104