

Studie „Digitale Transformation als Herausforderung in der Personalentwicklung“

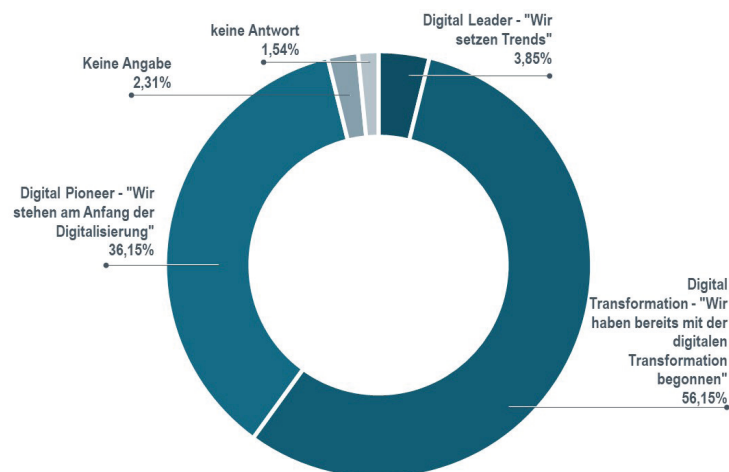
Die Expertenbefragung des Machwüth Team International zeigt: Personalentwickler sehen neben den Chancen des digitalen Wandels für ihre Arbeit auch die Engpässe bei deren Nutzung.

In der Studie „Digitale Transformation als Herausforderung in der Personalentwicklung,“ ermittelte MTI in welchem Entwicklungsstadium sich die Personalentwicklung in den Unternehmen aktuell befindet, angesichts der janusköpfigen Herausforderung,

- › einerseits den digitalen Transformationsprozess in den Unternehmen mit entsprechenden Qualifizierungs- und Entwicklungsangeboten zu begleiten und
- › andererseits ihr eigenes Leistungsportfolio zum Beispiel im Bereich Lernen mittels der Digitaltechnik so umzugestalten, dass dies den Erfordernissen und Möglichkeiten im digitalen Zeitalter entspricht.

An der Onlinebefragung, die der Studie zugrunde liegt, nahmen 145 HR-Manager und -Experten von Produktions- und Dienstleistungsunternehmen teil. Davon beschäftigen fast zwei Drittel mehr als 500 Mitarbeiter.

Bezogen auf ihren Status im digitalen Transformationsprozess stufen sich 36 Prozent der befragten Unternehmen als an dessen Anfang stehend ein und 56 Prozent betonten, dieser Prozess sei



DIGITAL LEADER ODER DIGITAL PIONEER?

Wie würden Sie den digitalen Fortschritt in Ihrem Unternehmen insgesamt einschätzen?

in ihrer Organisation bereits in Gang. Nur 4 Prozent erachteten sich jedoch als „Digital Leader“, die zum Beispiel in ihrer Branche Trends setzen.

18/10/19

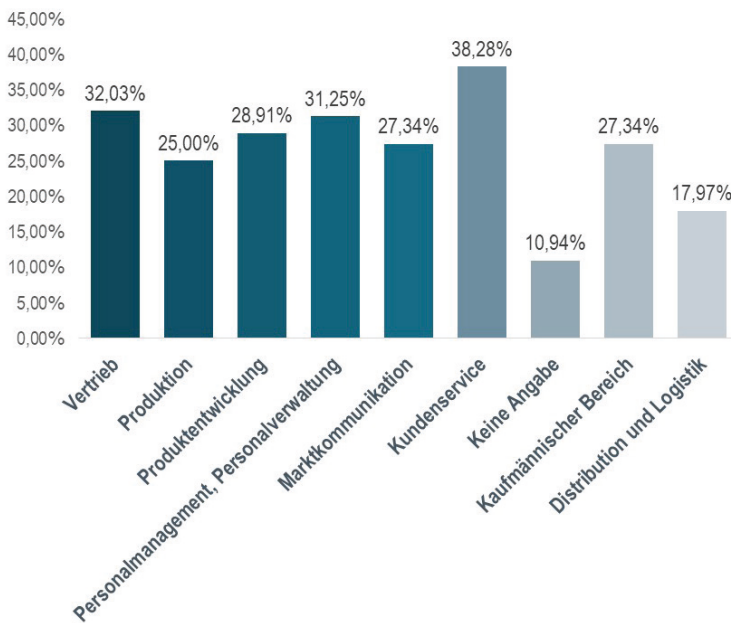
MTI Pressemitteilung

MEHR ERFAHREN

Ein ausführliches Management-Summary der Studie können Personalverantwortliche von Unternehmen kostenlos MTI anfordern (Email: tanja.ninnemann@mwteam.com).

We bring your strategy to life

www.mticonsultancy.com
info@mwteam.com
+49 4262 93 12 0



KUNDENSERVICE UND VERTRIEB AM STÄRKSTEN VON DER DIGITALISIERUNG BETROFFEN

In welchem Geschäftsbereich schreitet die Digitale Transformation in Ihrem Unternehmen besonders voran?

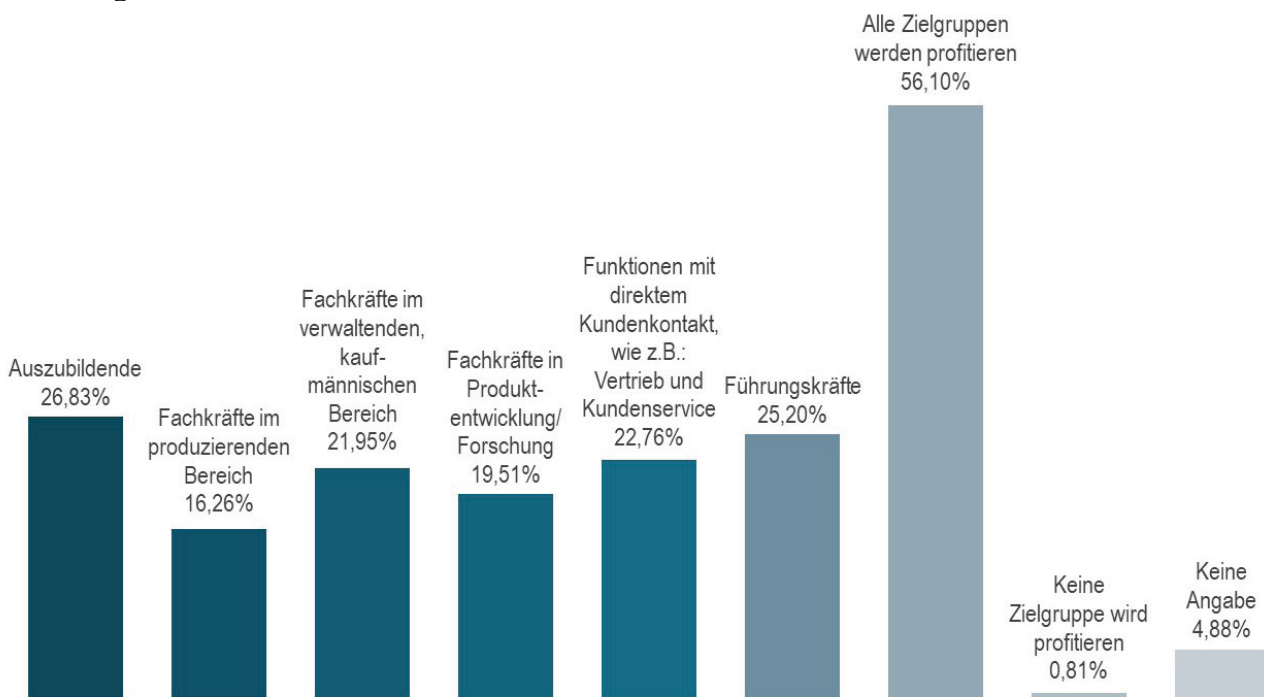
Von den Befragten waren die meisten überzeugt, am weitesten fortgeschritten sei dieser Prozess in ihrer Organisation im Kundenservice (38 Prozent) und im Vertrieb (32 Prozent). An dritter Stelle folgt unmittelbar der Bereich Personalmanagement/-verwaltung mit 31 Prozent.

Branchenübergreifend wird das Thema Digitale Transformation zumeist grundsätzlich als wichtig bzw. sehr wichtig erachtet. Dabei lässt sich jedoch ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße feststellen: Während viele Klein- und Mittelunternehmen (KMU) das Thema noch als „Zukunftsthema“ einstufen, betont die überwiegende Mehrheit der Vertreter der größeren Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern, das Thema sei sehr wichtig.

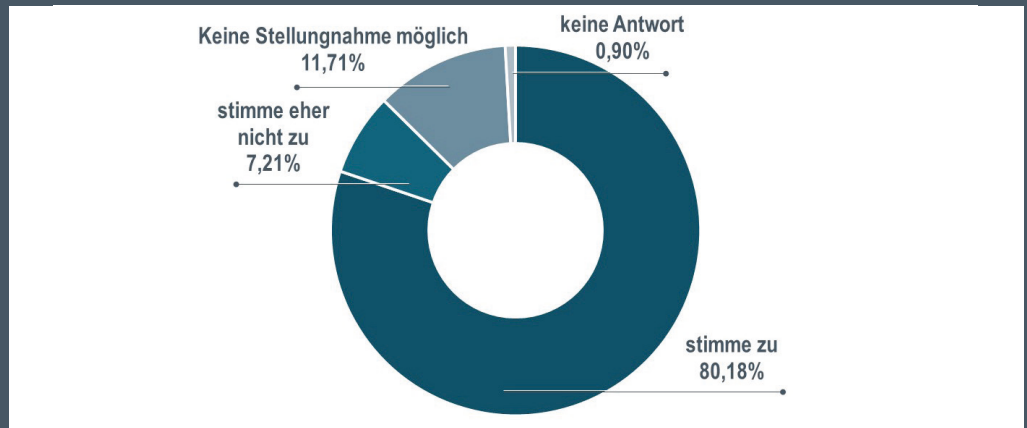
Von den Befragungsteilnehmern geben nur 13 Prozent an, für die digitale Transformation gebe es in ihrer Personalentwicklung bereits Spezialisten. 19 Prozent betonen, sie seien gerade dabei, solche Spezialisten in ihrer Organisation zu implementieren. Zugleich ist jedoch das Gros der Befragten überzeugt: Alle Zielgruppen im Unternehmen könnten vom digitalen Lernen profitieren (56 Prozent). Als besonders bedeutsam erachten viele Befragte den Benefit bei den Auszubildenden (27 Prozent), den Führungskräften (25 Prozent) und den Mitarbeitern mit direktem Kundenkontakt (23 Prozent).

WER PROFITIERT?

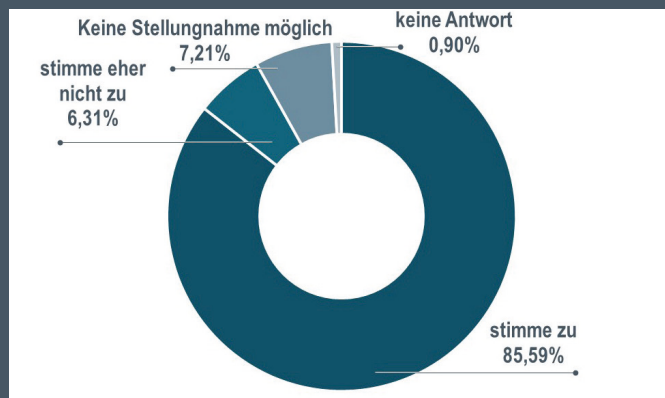
Welche Zielgruppen im Unternehmen werden in Zukunft besonders profitieren von digitalen Lernformen?



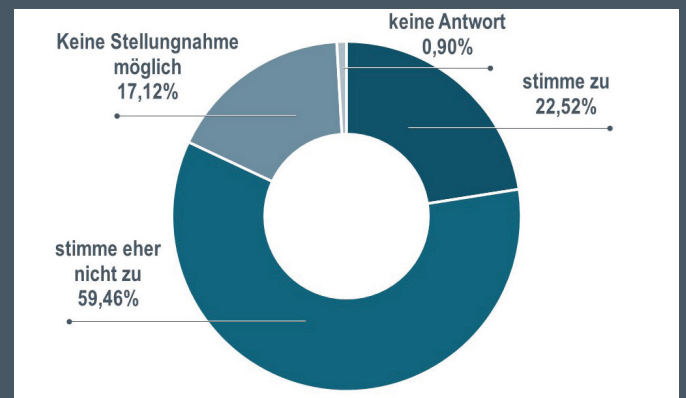
BLENDED LEARNING VERFAHREN SIND EIN GANGBARER WEG, UM NACHHALTIGES, EIGEN-VERANTWORTLICHES LERNEN ZU FÖRDERN UND TROTZDEM STRUKTURIERTEN AUSTAUSCH & ORGANISIERTES LERNEN ZU BETREIBEN.



BLENDED LEARNING FÖRDERT NACHHALTIGES LERNEN / WEITERBILDUNG.



BLENDED LEARNING ANSÄTZE SIND AUFWENDIGER UND KOSTEN MEHR ZEIT FÜR LERNENDE, DIENSTLEISTER UND PERSONALENTWICKLUNG.



EIN AUSZUG ZUM THEMA BLENDED LEARNING

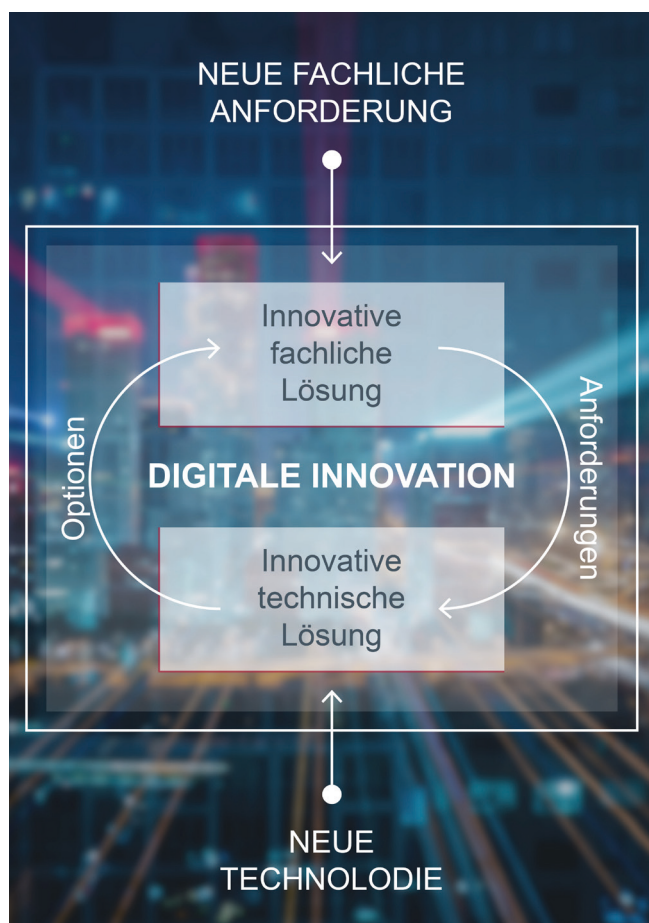
Wie würden Sie die folgenden Aussagen zum Thema „Blended Learning“ einschätzen?

Die HR-Manager sind überzeugt: Alle digitalen Lernformen und -verfahren gewinnen an Bedeutung. So sagen zum Beispiel 66 Prozent der Befragten den Digitalen Lernwelten (also den Portalen mit Lernnuggets wie z.B.: Videos, Podcasts, Apps für ein eigenverantwortliches Lernen nach Bedarf) einen sehr großen Bedeutungszuwachs voraus; außerdem 64 Prozent den E-Learning-Programmen, die den Wissenserwerb und Lernerfolg zum Beispiel mit Tests evaluieren. Virtual- und Augmented- Reality-Verfahren stehen die meisten Unternehmen – außer in der Automobilbranche und im Maschinenbau – jedoch noch eher abwartend-skeptisch gegenüber; vermutlich auch, weil sie zurzeit noch sehr teuer sind.

Aktuell beschäftigen sich meisten Personalentwicklungsbereiche vor allem mit solchen Tools wie

Online-Trainings und Webinaren (72 Prozent) und Wissenstests (68 Prozent) – primär zur Vermittlung von Fach- und Sachinhalten. 50 Prozent der Unternehmen, insbesondere die größeren, nutzen jedoch bereits eine Lernplattform bzw. ein Learning Management System (LMS), also ein Content-Management-System, zum Bereitstellen von Lerninhalten und Organisieren von Lernprozessen.

Allgemein lässt sich konstatieren: Die HR-Experten in den Unternehmen sehen die Chancen, die die Digitale Transformation der Personalentwicklung bietet. So werden insbesondere Blended Learning-Ansätze, die das Online-Lernen mit einem Lernen in Präsenz-Veranstaltungen verknüpfen, inzwischen nahezu durchgängig als positiv bewertet. Fast 80 Prozent der Befragten stimmen



DIE HERAUSFORDERUNGEN DER DIGITALEN TRANSFORMATION

Und wo stehen Sie?

denn auch der Aussage zu „Blended Learning Ansätze fördern das eigenverantwortliche Lernen“ und 85 Prozent halten sie für einen erfolgsträchtigen Weg, um ein „nachhaltiges personales und organisationales Lernen“ zu ermöglichen. Zudem erachten fast 60 Prozent sie als kostengünstig. Dies ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass es inzwischen einfache Tools gibt, um digitale und analoge Lernformen zu kombinieren. Hinzu kommt: Die sogenannten „Digital Natives“, die heute oft schon Schlüsselpositionen in den Unternehmen innehaben, sind sehr technikaffin und nutzen digitale Lernformen ganz selbstverständlich in ihrem Alltag.

Eine zentrale Hürde im Prozess der digitalen Transformation der Personalentwicklung in den Unternehmen bleibt aus Sicht der Befragten je-

doch der interne Kompetenzaufbau. So mangelt es zum Beispiel oft noch an der nötigen digitalen Beratungskompetenz für die Zielgruppen (46 Prozent). Außerdem fehlen häufig die personellen Ressourcen für den Transformationsprozess – unter anderem, weil das Entwickeln und Implementieren der digitalen Lernangebote (zeit-)aufwendig ist (45 Prozent). Daneben konstatieren die HR-Manager einen Mangel an Ressourcen und Defizite in der Zusammenarbeit mit der IT, um digitale Lernmöglichkeiten mit den technischen Voraussetzungen umfassend einzuführen (51 Prozent). Sofern diese existieren, sehen viele Personalentwickler jedoch ein weiteres gravierendes Problem: Die Adressanten haben oft noch Schwierigkeiten, das digitale Lernen in ihren Arbeitsalltag zu integrieren – weil es in ihm meist (scheinbar) wichtigeres und dringlicheres zu tun gibt (52 Prozent).

Dies zeigt: Wenn die Personalentwicklung in den Unternehmen sich so verändern soll, dass sie die mit der Digitalen Transformation der Unternehmen verknüpften Change- und Lernprozesse adäquat begleitet, ist nicht nur eine enge Zusammenarbeit zwischen den HR- und IT-Bereichen nötig. Es gilt auch die Organisation der (Zusammen-)Arbeit zu reflektieren und diese so zu strukturieren, dass den Mitarbeitern nicht nur die erforderliche Infrastruktur zum Online-Lernen zur Verfügung gestellt wird, sondern das Lernen auch real und im Sinne der angestrebten neuen Lernkultur erfolgt.

