DIGITALE LERNWELTEN

ComTeam Führungskräfte-Studie zu Lernwelten und Unternehmenskultur im digitalen Wandel



Erfolg durch Veränderung

ComTeam
Academy + Consulting

ComTeam STUDIE 2019 | Ergebnisbericht

Digitale Transformation: Unternehmen brauchen begleitenden Kulturwandel

Inhalt

Einleitung	3
Executive Summary	5
Digitalisierung und Kulturwandel: Unternehmen haben einen großen Nachholbedarf beim Thema Kultur	6
Status quo des E-Learnings: Digitale Lernsysteme nur in einzelnen Bereichen verbreitet	11
Zukunft des E-Learnings: Lernen im Team wird immer wichtiger und Angst der Personaler ist unbegründet	14
Fazit	20
Methodik	21
Quellen	22
Impressum	23

Soweit im Rahmen dieses Studienberichts personenbezogene Bezeichnungen im Maskulinum erfolgen, wird diese Form der besseren Lesbarkeit halber verallgemeinernd und wertungsfrei verwendet und bezieht sich auf beide Geschlechter (generisches Maskulinum).

DIGITALE LERNWELTEN

ComTeam Führungskräfte-Studie zu Lernwelten und Unternehmenskultur im digitalen Wandel

Einleitung

Die Digitalisierung zwingt Unternehmen zum Umbruch – nicht nur technisch, sondern auch kulturell und organisatorisch. Darüber herrscht in der Wirtschaft breiter Konsens. Wie hoch ist allerdings die Bereitschaft für diesen Umbruch? Wie gut sind die Unternehmen in den verschiedenen Bereichen vorbereitet? Wie weit sind sie beim Thema „digitales Lernen"? Die ComTeam Studie liefert Einblicke in den Status quo der deutschen Wirtschaft. Hierfür befragten die Studienleiter 700 Führungskräfte verschiedener Fachbereiche zur Veränderungskompetenz ihrer Unternehmen in Richtung digitaler Wandel.

Studien zeigen: Digitaler Wandel ohne kulturelle Veränderung scheitert

Die Ergebnisse der vorliegenden ComTeam Studie erweitern den Wissensstand zu Kulturwandel im Rahmen der Digitalisierung.

Das Beratungsunternehmen Capgemini zeigte in seiner Change-Studie[1] mit mehr als 1.100 Arbeitnehmer(inne)n aus verschiedenen Ländern und Branchen, dass die technische Weiterentwicklung nur die Basis für den digitalen Wandel bildet. Sowohl Führungsetage als auch MitarbeiterInnen müssen für kulturelle Veränderungen bereit sein. Der Capgemini-Umfrage zufolge sind Digitalisierungsprozesse immer dann erfolgreich, wenn die neue Kultur überzeugend von der Geschäftsführung vorgelebt und alle MitarbeiterInnen mit ihren Ängsten gehört und mitgenommen werden.

Eine im letzten Jahr veröffentlichte Studie von Microsoft[2] zusammen mit YouGov kam allerdings zu dem Ergebnis, dass diese Erkenntnis noch nicht umgesetzt wird. So beschäftigen sich Unternehmen aktuell vor allem mit den technischen Herausforderungen, haben aber den Menschen zu wenig im Blick. Die Befragten bemängelten insbesondere die fehlende Einbindung der Angestellten in den Digitalisierungsprozess.

Die meisten wünschten sich eine kontinuierliche Weiterbildung, gerade in Zusammenhang mit den komplexen digitalen Veränderungen. Die vorliegende ComTeam Studie greift diese Ergebnisse auf und untersucht die Bereitschaft der Unternehmen für einen Umbruch entlang der Domänen Technik, Organisation, Soziales und Kultur.

1) https://www.capgemini.com/de-de/news/studie-von-capgemini-consulting-ohne-kulturelle-veraenderung-bleibt-die-digitale-transformation-erfolglos/

2) https://www.microsoft-berlin.de/artikel/neue-microsoft-studie-erfolg-der-digitalen-transformation-ist-auch-eine-frage-der-kultur

Lebenslanges Lernen als Kernkompetenz des digitalen Wandels

Die Bereitschaft für den Umbruch in Unternehmen setzt die Bereitschaft der MitarbeiterInnen voraus, Neues zu lernen – nicht nur technisch, sondern auch in Bezug auf Glaubenssätze und Verhaltensweisen. Dabei sind im Zuge der Digitalisierung die Lernwelten selbst starken Veränderungen unterworfen. Ein besonderer Fokus der Studie liegt deswegen auf dem digitalen Lernen: Wie wird in deutschen Unternehmen aktuell gelernt und welche Entwicklung erwarten die Führungskräfte für die Zukunft? Die Studie zeigt, was Nutzer(inne)n wichtig ist und worauf es in Zukunft bei der Gestaltung von Learning-Management-Systemen (LMS) ankommt.

Mit dem Thema E-Learning schließt ComTeam eine Wissenslücke, denn vergleichsweise wenige Umfragen haben bisher digitales Lernen und Weiterbildung untersucht.

Ein interessantes Ergebnis lieferte eine internationale Studie des Weiterbildungsanbieters Skillsoft[3, 4] zusammen mit dem Marktforschungsinstitut Towards Maturity. Diese machte deutlich, wo es beim E-Learning hakt: Zwar gaben die meisten StudienteilnehmerInnen an, dass sie Weiterbildung beruflich voranbringt und sie hierfür digitale Angebote nutzen möchten – allerdings gab fast die Hälfte an, mit dem aktuellen Angebot an Learning-Management-Systemen nicht zufrieden zu sein. **Die vorliegende ComTeam Studie zeichnet ein detaillierteres Bild und zeigt, woran es mangelt.**

3) https://www.skillsoft.com/assets/white-papers/Whitepaper_Modern-Learning-Content.pdf?mkt_tok=eyJpIjoiTm1WaVlqSTVNV1ZoTTJFNCIsInQiOiJaU3VnK09iUG9xZ3JNVExaQ0VNeE1RNGZsYVNjZDZjTlpzdWlCNUtBdlpXaFdqU3FaYzkzS04rT0hZdEZEXC9qc1B5cmRkYm0zSDh4dUxDT201d3lNb1VGY1J5OVV4V0xGRTNwK3hXenFJbUIya1pHVVhlTXRFRFNaV3M0YWhQSDIifQ%3D%3D

4) https://www.wiwo.de/erfolg/management/weiterbildung-schlechtes-e-learning-frustriert-motivierte-mitarbeiter/20988482.html

Executive Summary

„Um die digitale Transformation zu meistern, müssen sich Unternehmen auf allen Ebenen umorganisieren“, davon ist Lorenz S. Forchhammer, Studienleiter und Senior-Partner bei ComTeam, überzeugt. Die vorliegende ComTeam Studie zeigt, was Führungskräfte in Deutschland von diesem notwendigen Kulturwandel halten und wie gut Unternehmen auf den Umbruch vorbereitet sind.

Der digitale Wandel wird nicht ohne Grund als „die vierte industrielle Revolution“ bezeichnet.[5] Denn ähnlich wie die Industrialisierung im 19. Jahrhundert verändert die Digitalisierung unsere Arbeitswelt von Grund auf. Neben der offensichtlichen technischen Komponente müssen sich Unternehmen ihrer Organisation und Kultur widmen. Auch dürfen Führungskräfte die soziale Komplexität von Veränderungsprozessen nicht unterschätzen. Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, spielt die Aus- und Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Wie hoch ist die Bereitschaft zur umfassenden Neuorganisation und wie gut sind Unternehmen darauf vorbereitet? Wie weit sind sie beim Thema „digitales Lernen“? Die Umfrage unter 700 Führungskräften liefert hochaktuelle Ergebnisse rund um die Themen Digitalisierung und Kulturwandel sowie digitale Lernwelten.

Zentrale Ergebnisse:

- Führungskräfte fordern Kulturwandel: Über die Hälfte der Befragten sieht begleitende Kulturarbeit als entscheidenden Erfolgsfaktor für digitalen Wandel.
- Deutsche Unternehmen fühlen sich noch nicht fit für die Digitalisierung: Nur knapp ein Drittel der Führungskräfte sieht ihr Unternehmen technisch, kulturell und organisatorisch gut aufgestellt.
- Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger: Aus Sicht der Führungskräfte werden sich ArbeitnehmerInnen künftig mehr und intensiver weiterbilden.
- Appell an EntwicklerInnen von E-Learning-Tools: Führungskräfte wollen im Team lernen, doch digitale Lernwelten sind dafür momentan nicht geeignet.
- Die ComTeam Studie: Die Sorge vor dem Aussterben von Präsenzveranstaltungen ist unbegründet. E-Learning wird Seminare und Konferenzen nicht ersetzen, sondern ergänzen.

Insgesamt haben 700 Führungskräfte in Deutschland an der Befragung teilgenommen. Darunter finden sich folgende Positionen: Geschäftsführung/Vorstand, Eigentümer/Gründer sowie Führungskräfte aus dem Mittelmanagement, in Vorbereitung auf eine Führungsrolle und in erster Führungsverantwortung.

5) https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/siemens-chef-joe-kaeser-die-4-industrielle-revolution-stellt-alles-in-den-schatten/21028932.html

Digitalisierung und Kulturwandel

Unternehmen haben einen großen Nachholbedarf beim Thema Kultur

Braucht Digitalisierung eine begleitende Kulturarbeit? Über 50 % der Führungskräfte sind der Meinung: ja. Dabei sind vor allem die Jüngeren Vorreiter. Bei den 20- bis 30-Jährigen räumen 63 % der Kulturarbeit beim digitalen Wandel einen hohen Stellenwert ein, in der Altersgruppe 31 bis 40 Jahre sind es noch 61 %. Je älter die Befragten, desto weniger wichtig wird für sie begleitende Kulturarbeit. Hier liegt die Vermutung nahe, dass das bevorstehende Rentenalter die Auswirkungen des digitalen Wandels weniger spürbar macht.

Für AnwärterInnen auf Führungsrollen ist Kultur hochrelevant – für EigentümerInnen nicht

Differenziert man die Antworten nach den verschiedenen Rollen im Unternehmen, tun sich vor allem die MitarbeiterInnen in Vorbereitung auf eine Führungsrolle hervor: Ganze 68 % räumen dem Thema Change-Prozess einen hohen bis sehr hohen Stellenwert ein. Das Schlusslicht bilden die EigentümerInnen und GründerInnen. Hier bewertet nur jede/-r Vierte dieses Thema als relevant für eine erfolgreiche digitale Transformation.

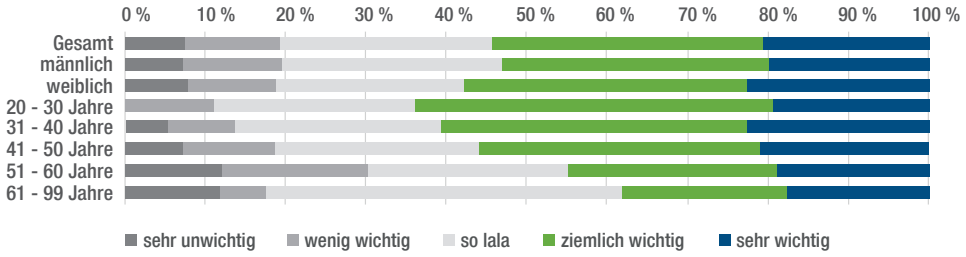
> „Das lässt vermuten, dass Eigentümer großer Unternehmen zu weit weg sind von den täglichen Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt. Für Gründer und Eigentümer kleiner Unternehmen hingegen fehlt im Alltagsgeschäft oft der Platz für Kulturthemen“,

schlussfolgert Forchhammer.



Lorenz S. Forchhammer
Senior Partner
ComTeamGroup

Digitalisierung bedarf einer begleitenden Kulturarbeit

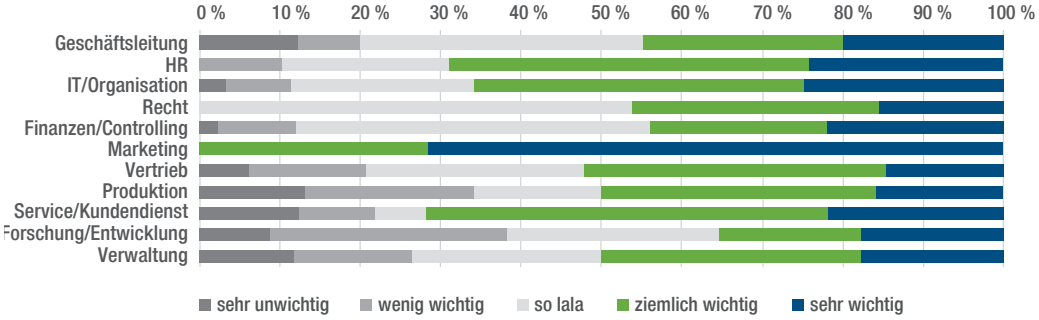


Marketing und HR sind Vorreiter in puncto Veränderungskompetenz

Aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen stechen die Marketing- und HR-Abteilungen heraus. Sie sind sich einig über die große Bedeutung von kultureller Veränderung für den digitalen Wandel. Ganze 71 % der Marketing-Führungskräfte erachten diese sogar als „sehr wichtig". Bei den Personaler(inne)n sagen 69 %, dass sie kulturelle Veränderungen immerhin für „ziemlich wichtig" halten.

Das ist nachvollziehbar, immerhin sind sie in der Regel diejenigen, die sich mit Kultur- und Change-Projekten beschäftigen.

Digitalisierung bedarf einer begleitenden Kulturarbeit



Unternehmen sind nicht gut auf den Umbruch vorbereitet

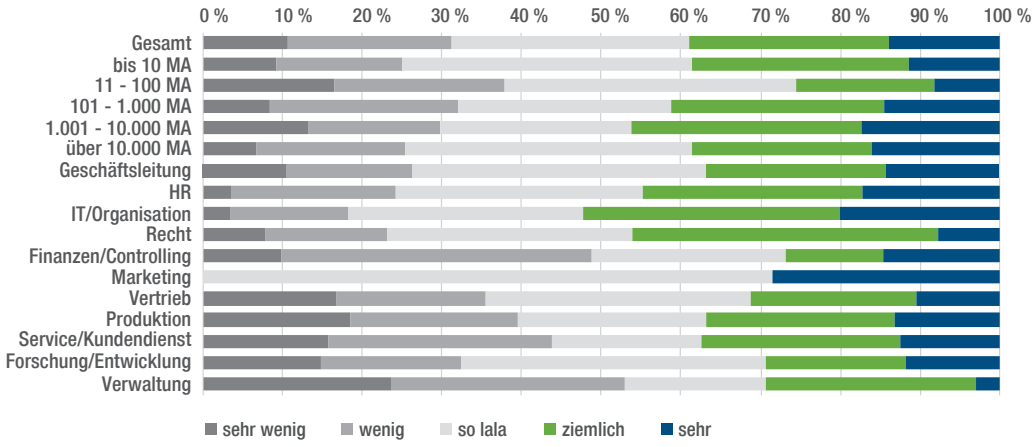
Begleitende Kulturarbeit ist also wichtig für eine erfolgreiche digitale Transformation. Doch wie sieht es in der Praxis aus? Sind deutsche Unternehmen auf einem guten Weg in Richtung digitaler Wandel? Die StudienteilnehmerInnen sollten dafür einschätzen, wie gut sie ihr Unternehmen in vier Bereichen aufgestellt sehen: technisch, organisatorisch, sozial und kulturell.

1. Technische Entwicklung

Nur gut ein Drittel der Führungskräfte ist davon überzeugt, dass ihr Unternehmen technisch gut aufgestellt ist. Lediglich bei größeren Unternehmen (zwischen 1.000 und 10.000 Mitarbeiter(inne)n) bewertet knapp die Hälfte den Arbeitgeber als „technisch bereit für die digitalen Welten".

Interessant ist die Unterscheidung nach Unternehmensbereichen: Die IT-lerInnen stellen ihren Unternehmen beim technischen Fortschritt das beste Zeugnis aus. 52 % sagen, dass sie sich „ziemlich" oder „sehr bereit" für die digitalen Welten fühlen. **Der Bereich, der sich am meisten mit dem technischen Fortschritt befasst, bewertet sein Unternehmen also auch am besten.** Allerdings stellt sich die Frage, wieso die restlichen Abteilungen diese Einschätzung nicht teilen. **Werden technische Weiterentwicklungen intern zu wenig kommuniziert?**

Wir sind technisch bereits sehr bereit für die digitalen Welten



2. Organisatorische Entwicklung

Lediglich 35 % der StudienteilnehmerInnen sind der Meinung, dass ihr Unternehmen organisatorisch und im Hinblick auf Prozesse bereit ist für die Digitalisierung.

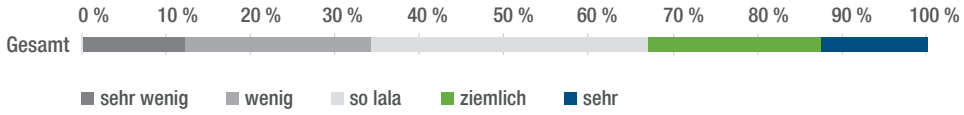
3. Soziale Entwicklung

Hinsichtlich der sozialen Komplexität rund um digitale Veränderungsprozesse sind die meisten Führungskräfte pessimistisch: Nicht einmal jede/-r Vierte empfindet die soziale Komponente als gut gemeistert.

4. Kulturelle Entwicklung

Zu Beginn des Kapitels wurde deutlich: Für die Mehrheit der Befragten ist die begleitende Kulturarbeit ein wichtiger Erfolgsfaktor. Was die Praxis angeht, haben sie allerdings ihre Zweifel: **Zwei Drittel empfinden die kulturelle Vorbereitung in ihrem Unternehmen auf den digitalen Wandel als nicht oder nur mäßig ausreichend.**

Wir sind kulturell bereits ausreichend gut auf die digitalen Welten vorbereitet



Der Studienleiter Lorenz S. Forchhammer resümiert:

> „Die Einschätzungen der Befragten machen deutlich, dass sich deutsche Unternehmen auf sämtlichen Ebenen, sei es strukturell, kulturell oder technisch, umstellen müssen. In der praktischen Umsetzung herrscht aktuell noch großer Handlungsbedarf."

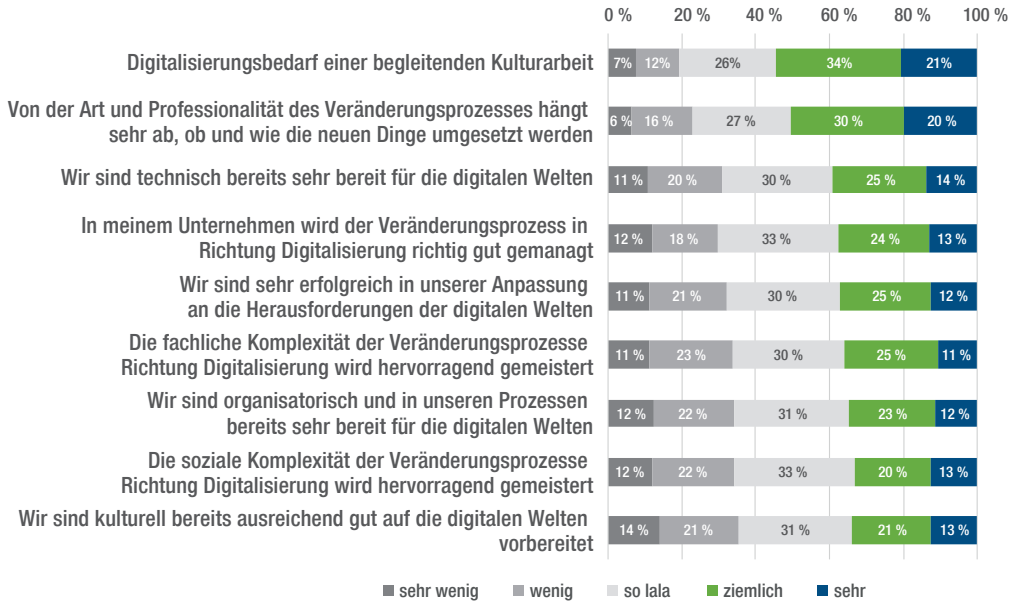
Wie gut wird der Veränderungsprozess insgesamt gemeistert?

Soll der Veränderungsprozess in Richtung digitaler Wandel erfolgreich sein, muss er mit ausreichend Ressourcen gemanagt werden. Die Mehrheit der Führungskräfte stellt ihrem Unternehmen hier kein gutes Zeugnis aus. Nur 37 % der befragten Führungskräfte bewerten den Prozess als „gut“ oder „sehr gut“.

> „Hier stellt sich die Frage nach den Verantwortlichkeiten. Wer ist für ein erfolgreiches Management zuständig? Letztendlich sind es die Führungskräfte, die mit gutem Beispiel vorangehen müssen“,

gibt Lorenz S. Forchhammer zu bedenken.

Veränderungskompetenz: Wie sehr stimmst Du diesen Aussagen zu?



Status quo des E-Learnings

Digitale Lernsysteme nur in einzelnen Bereichen verbreitet

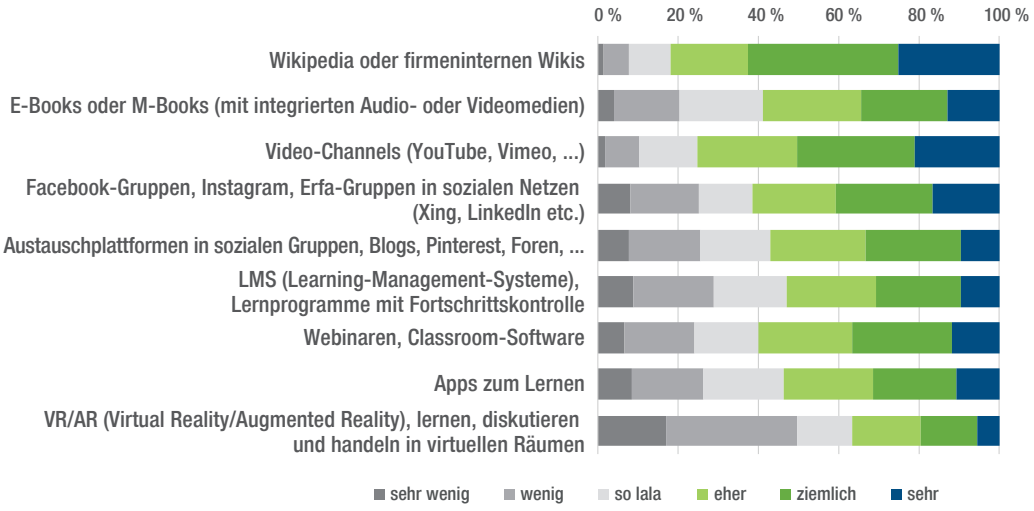
Wer sich verändern will, muss Neues lernen – als Teil der Digitalisierung spielen Lernformen eine zentrale Rolle. Das zweite Kapitel der ComTeam Studie beschäftigt sich deswegen mit dem digitalen Lernen, insbesondere mit der Nutzung von Learning-Management-Systemen (LMS) und Lern-Apps. Studienleiter Lorenz S. Forchhammer ist überzeugt:

> „Bei der zunehmenden Relevanz beruflicher Weiterbildung werden die digitalen Lernformen immer wichtiger werden. Digitales Lernen selbst kann sehr effizient werden. Doch im Zuge des digitalen Wandels ist es zudem entscheidend, dass auch die unternehmerischen Prozesse der Weiterbildung selbst digitalisiert werden."

Wiki-Systeme weitverbreitet, Lern-Apps und LMS noch nicht

Wie vertraut sind Führungskräfte in Deutschland mit verschiedenen digitalen Medien, sozialen Netzwerken und Learning-Management-Systemen? Während mehr als 60 % angaben, häufig Wikipedia oder firmeninterne Wikis zu nutzen und zumindest jeder Zweite vertraut ist mit Video-Channels wie YouTube, nutzt nur knapp ein Drittel der Befragten häufig Learning-Management-Systeme (LMS). Die Hälfte hat nur geringe oder gar keine Erfahrung mit LMS. Auch mit Lern-Apps sind 46 % der befragten Führungskräfte wenig bis gar nicht vertraut.

Wie vertraut bist Du mit ...?



Konzerne sind Vorreiter im Bereich E-Learning

Analog zur Digitalisierung sind die großen Unternehmen und Konzerne auch im Bereich E-Learning am weitesten fortgeschritten: Mehr als 40 % der MitarbeiterInnen von Unternehmen mit über 1.000 Angestellten nutzen LMS häufig oder sehr häufig.

Vorstand und Geschäftsführung gehen voran – GründerInnen bleiben zurück

Betrachtet man die verschiedenen Rollen im Unternehmen, bilden sich Geschäftsführung und Vorstand am häufigsten digital weiter (37 %), gefolgt von Mitarbeiter(inne)n in Vorbereitung auf eine Führungsrolle (32 %) und dem Mittelmanagement (31 %). Das Schlusslicht bilden Gründer und Eigentümer: Nur 15 % geben an, LMS häufig zu verwenden.

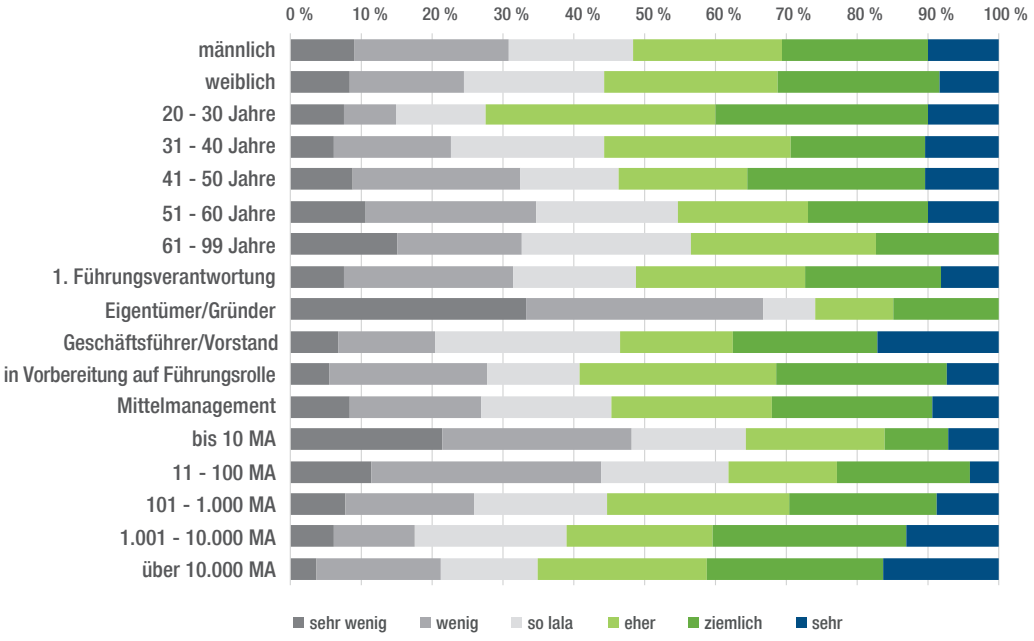
Digital Natives sind auch im Bereich Weiterbildung digital

Beim E-Learning liegen jüngere StudienteilnehmerInnen deutlich vorn. 40 % der Angestellten zwischen 20 und 30 Jahren bilden sich digital weiter. Beim Umgang mit Lern-Apps fallen die Ergebnisse bezogen auf Unternehmensgröße, Rolle und Alter der Befragten analog zu denen bei LMS aus.

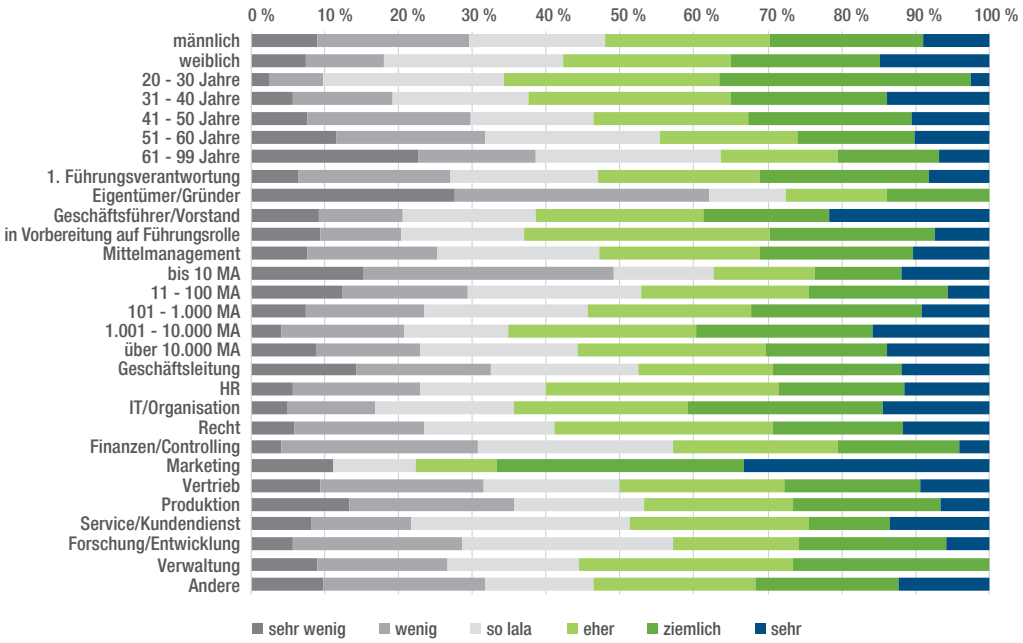
Das Marketing nutzt Lern-Apps, Human Resources nicht

Betrachtet man bei den Lern-Apps zusätzlich die verschiedenen Unternehmensbereiche, sticht das Marketing deutlich heraus: 66 % der MitarbeiterInnen arbeiten häufig und umfangreich mit Lern-Apps. Deutlich zurück liegen auch hier die HR-Abteilungen: Bei den Führungskräften aus dem Personalwesen nutzen nur 28 % häufig Apps, um sich weiterzubilden.

Wie vertraut bist Du mit LMS?



Wie vertraut bist Du mit Apps zum Lernen?



Zukunft des E-Learnings

Lernen im Team wird immer wichtiger und Angst der Personaler ist unbegründet

Kapitel zwei hat gezeigt, dass moderne E-Learning-Methoden (Learning-Management-Systeme und Lern-Apps) aktuell noch nicht weitverbreitet sind. Das wirft die Frage nach der Zukunft auf: Wie werden sich Führungskräfte in den kommenden Jahren weiterbilden? Werden sie mehr oder weniger Zeit mit Lernen verbringen als aktuell? Werden sich die Formate ändern, hin zu mehr digitalen Lernwelten? Das dritte Kapitel der ComTeam Studie liefert dazu überraschende Ergebnisse.

Seminare und Konferenzen werden weiterhin einen großen Stellenwert haben

3,2 Tage verbringen die Befragten jährlich mit Präsenzveranstaltungen wie Seminaren oder Konferenzen. Digitales Teamlernen hingegen nimmt im Schnitt nur 1,8 Tage pro Jahr in Anspruch. Auch das analoge Selbststudium mit Büchern oder Skripten nimmt aktuell noch mehr Zeit in Anspruch als E-Learning im Selbststudium (2,7 Stunden pro Woche vs. 1,8 Stunden pro Woche).

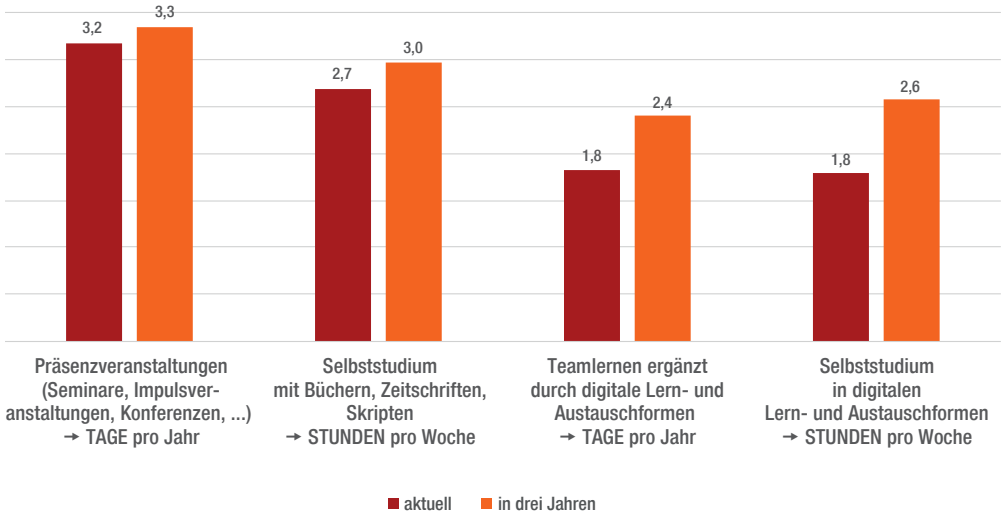
Führungskräfte wollen sich stärker digital fortbilden

Einig sind sich Führungskräfte darin, dass Weiterbildung immer wichtiger wird. Die Befragten gehen davon aus, alle vier Lernformen in drei Jahren noch stärker zu nutzen. Besonders stark ist der Anstieg bei den digitalen Lernformen: von 1,8 Stunden auf 2,6 Stunden (Selbststudium) beziehungsweise 2,4 Stunden (Teamlernen) pro Woche.

Lorenz S. Forchhammer stellt in dem Zusammenhang folgende These auf:

> „Hier schwingt vermutlich auch der Wunsch beziehungsweise die Motivation der Befragten mit, sich persönlich stärker weiterzubilden."

Wie viel Deiner Lern- und Weiterbildungszeit verbringst Du durchschnittlich in etwa mit ...?



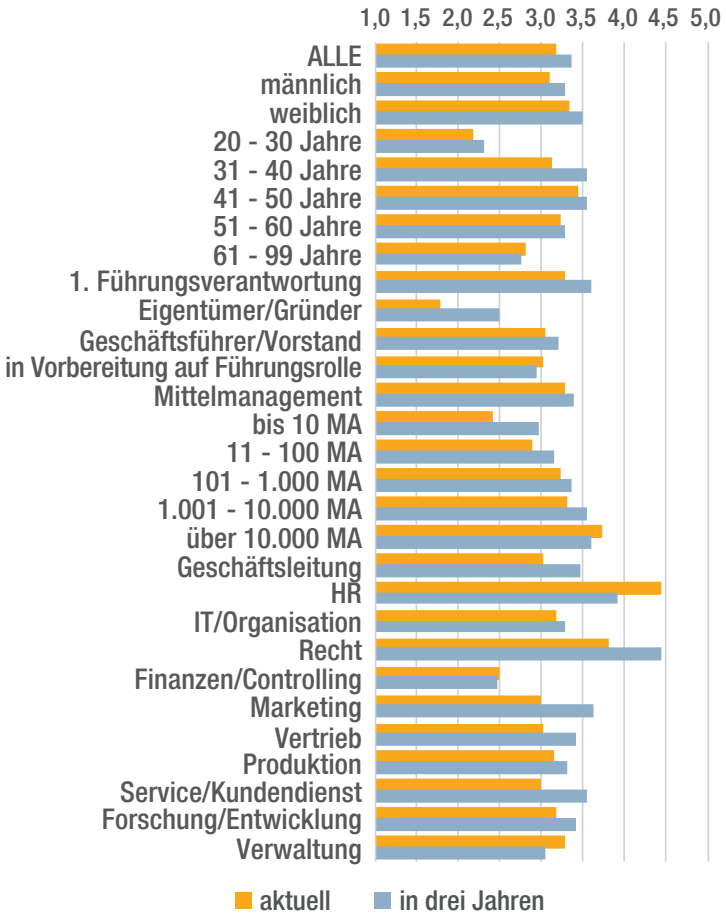
Studie zeigt: PersonalerInnen fürchten zu Unrecht Aussterben der Präsenzveranstaltungen

Dass Präsenzveranstaltungen häufiger stattfinden werden oder dass deren Anzahl zumindest gleich bleibt, darin sind sich alle Unternehmensbereiche einig – bis auf die MitarbeiterInnen aus den HR. Sie gehen davon aus, dass Seminare und Konferenzen deutlich weniger häufig stattfinden werden. Die Einschätzung aller anderen Führungskräfte deutet jedoch darauf hin, dass diese Sorge unbegründet ist. **Der weitere Studienverlauf zeigt auch, wieso: Seminare und Konferenzen haben einen entscheidenden Vorteil – die Möglichkeit der sozialen Interaktion.**

Studienleiter Forchhammer erklärt sich dieses Ergebnis folgendermaßen:

> „Angst ist kein guter Berater. Aufgrund der zunehmenden digitalen Lernformen fürchten zwar die Personaler um die Präsenzveranstaltungen, doch offensichtlich unbegründet."

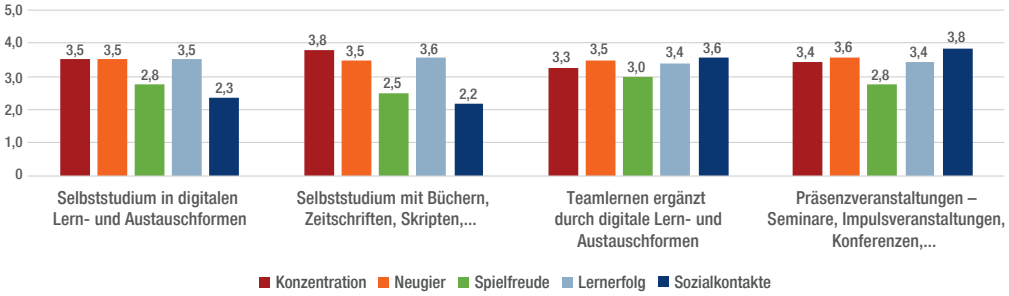
Wie viel Deiner Lern- und Weiterbildungszeit verbringst Du durchschnittlich in etwa mit Präsenzveranstaltungen (Seminare, Impulsveranstaltungen, Konferenzen ...)
→ TAGE pro Jahr

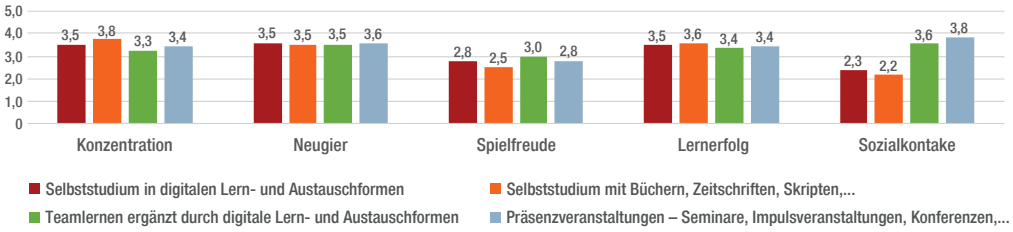


MitarbeiterInnen suchen den Austausch im Team

Befragt man die Führungskräfte nach ihrer Motivation hinter den verschiedenen Lernformen, zeigt sich: Präsenzveranstaltungen und digitales Teamlernen sind am beliebtesten. Das liegt vor allem an den sozialen Kontakten, die diese beiden Lernformen ermöglichen. Lediglich beim Faktor „Konzentration" schneidet das analoge oder digitale Selbststudium besser ab als das Teamlernen.

Was fördern diese Lernformen beziehungsweise was ermöglichen sie Dir?





Das ist eine Erkenntnis, die aufhorchen lässt: **Die meisten E-Learning-Systeme sind für das Selbststudium konzipiert, doch das entspricht offenbar nicht dem Bedarf.**

> „Schon jetzt ist es so, dass mehrere MitarbeiterInnen gemeinsam vor einem Screen sitzen und die Aufgaben, die eigentlich für eine/-n User/-in gedacht sind, miteinander lösen. Der gemeinsame Austausch macht zum einen mehr Spaß und zum anderen kommen bessere Ergebnisse dabei heraus. Das Glaubenssystem, dass Lernen allein stattfinden müsse, ist völlig überholt. Teams müssen gemeinsam vor den Screen “,

betont Lorenz S. Forchhammer von ComTeam.

Dialogorientiertes Arbeiten in Teams wird bei ComTeam großgeschrieben. Aus diesem Grund arbeiten die ExpertInnen des Beratungsunternehmens mit innovativen Tools, welche die dialogorientierte Arbeit in Teams unterstützen. Zum einen mit dem Culturizer®[6], einem von ComTeam entwickelten Web-Tool, das mittlerweile ein eigenes Unternehmen innerhalb der ComTeamGroup ist, mit dem Teams ihre Themen rund um die Unternehmenskultur erstmals selbstverantwortlich nach einem systematischen Vorgehen definieren, analysieren und verändern können.

Zum anderen erstellt ComTeam regelmäßig speziell auf Kundenwünsche zugeschnittene Web Based Trainings.

E-Learning sollte Spaß machen und intuitiv zu bedienen sein

Großes Potenzial haben Learning-Management-Systeme auch beim Faktor „Gamification“, also bei der Spielfreude. Aufgaben, die den Belohnungseffekt fördern, zum Beispiel durch verschiedene Levels oder eine interaktive Gestaltung, steigern das Lernergebnis signifikant.

> „Anders als beim Design einer Anwendung, ist Gamification kein so bekanntes Phänomen, zu dem sich jede/-r sofort eine Meinung bilden kann. NutzerInnen sind sich dieses Effekts in der Regel nicht bewusst. Aber die Hirnforschung belegt klar, wie groß die Auswirkung eines Belohnungseffekts auf die Lernfreude ist“,

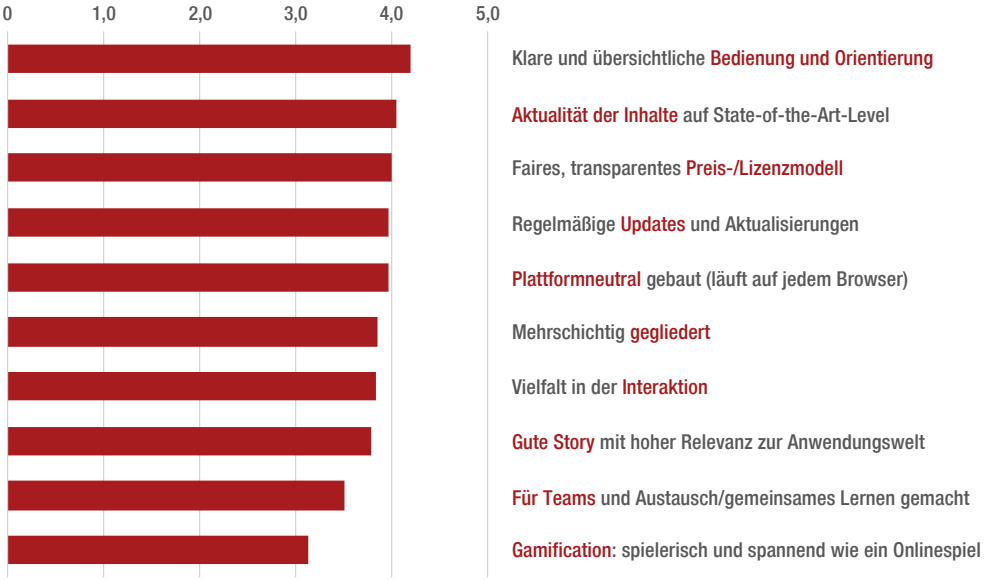
merkt Forchhammer an.

6) https://culturizer.app

Führungskräfte wünschen sich intuitive digitale Lernwelten

Grundsätzlich halten die Befragten digitale Lernformen für sehr sinnvoll, besonders zum Erlernen von Fachkompetenz, Medienkompetenz und Methodenkompetenz. Sie wünschen sich modern gestaltete digitale Lernwelten, die einfach und intuitiv zu bedienen sind und effektiv wirken. Auch ein faires und transparentes Preis- und Lizenzmodell sowie regelmäßige Updates sind den befragten Führungskräften wichtig.

Welche Qualitätskriterien sind Dir bei digitalen Lernmedien wie wichtig?



Fazit

> „Die digitale Transformation kann nur gemeistert werden, wenn Unternehmen sowohl ihre Unternehmenskultur als auch ihre Strukturen und Prozesse konsequent hinterfragen und weiterentwickeln. Das hat die Umfrage unter Führungskräften deutlich gezeigt“,

fasst Studienleiter Lorenz S. Forchhammer zusammen.

Die gute Nachricht lautet: Den meisten Führungskräften ist der Bedarf an Veränderung bewusst. Über die Hälfte der Befragten sieht begleitende Kulturarbeit als entscheidenden Erfolgsfaktor für digitalen Wandel. Besonders jüngere Führungskräfte sowie Marketing-Verantwortliche halten diesen für entscheidend. Was die Studienergebnisse allerdings auch deutlich zeigen: In der Praxis hapert es noch. Die Führungskräfte attestieren ihren Unternehmen Nachholbedarf auf allen Ebenen. Sowohl technisch und strukturell als auch kulturell muss sich noch einiges verändern, damit Unternehmen fit für den digitalen Wandel werden.

E-Learning und der soziale Austausch als wichtige Faktoren für die Weiterbildung

Der zweite Studienschwerpunkt hat aufgezeigt, dass digitales Lernen aktuell noch in den Kinderschuhen steckt. Der Großteil der Befragten bildet sich über Seminare und Konferenzen sowie im Selbststudium weiter. Wie im gesamten Studienverlauf nehmen der Marketing-Bereich sowie MitarbeiterInnen von großen Unternehmen auch beim Thema E-Learning eine Vorreiterrolle ein.

Eines der zentralen Ergebnisse der ComTeam Studie ist: Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger. Berufliche Weiterbildung ist von der Mehrheit der Führungskräfte ausdrücklich gewünscht. Für die kommenden Jahre erwarten die Führungskräfte, dass sie alle vier Lernformen noch stärker als bisher nutzen werden. Ein Ergebnis, das Forchhammer begrüßt: „Aufgrund der neuen Aufgabenfelder und komplexen Zusammenhänge, die der digitale Wandel mit sich bringt, werden lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung für den beruflichen Erfolg zwingend notwendig.“ Wie die Studie gezeigt hat, ist die Skepsis der HR-Verantwortlichen gegenüber digitalem Lernen nicht begründet: Präsenzveranstaltungen werden auch künftig fester Bestandteil der Weiterbildung sein.

Grund hierfür: Präsenzveranstaltungen fördern den sozialen Austausch mit anderen Lernenden, und dieser ist Führungskräften besonders wichtig. Dementsprechend bemängeln sie an digitalen Lernformen das Fehlen dieser sozialen Komponente. Gerade in der momentanen Entwicklung der Arbeitswelt mit Homeoffice und weltweit verteilten Teams suchen MitarbeiterInnen aktiv soziale Kontakte sowohl in ihren Teams als auch teamübergreifend.

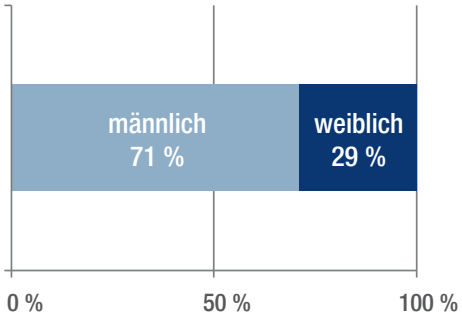
Diese Erkenntnis müssen Learning-Management-Systeme zwingend abbilden können, was derzeit häufig noch nicht der Fall ist. Zudem erwarten die befragten Führungskräfte intuitiv bedienbare und modern gestaltete digitale Lernwelten.

Die ComTeam Studie macht deutlich, dass Kulturentwicklung für eine erfolgreiche digitale Transformation unabdingbar ist und dass der digitale Aspekt auch im Bereich Weiterbildung gefördert werden muss.

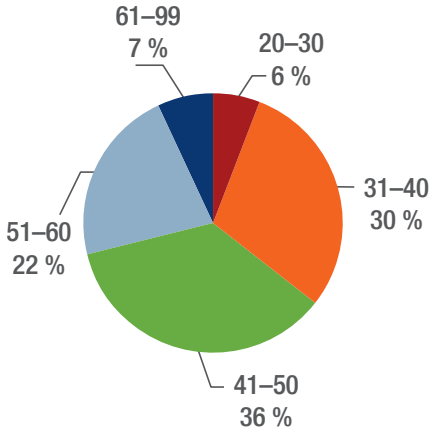
Methodik

Im Rahmen der ComTeam Studie 2019 wurden 700 Führungskräfte in Deutschland zu den Themen digitaler Wandel, begleitende Kulturarbeit sowie digitale Lernwelten und Weiterbildung im Allgemeinen befragt. Antworten gaben 497 Männer und 203 Frauen. Diese arbeiten unter anderem in den Bereichen IT, Human Ressources, Marketing, Recht, Verwaltung, Finanzen und Controlling sowie Forschung und Entwicklung. Die größte Altersgruppe mit 36 % bilden die 41- bis 50-Jährigen, gefolgt von den 31- bis 40-Jährigen. Weitere 6 % der Befragten sind 30 Jahre oder jünger. Etwas mehr als jede/-r fünfte Befragte ist zwischen 51 und 60 Jahren. Auf die Gruppe 60 plus entfallen ebenfalls 6 % der StudienteilnehmerInnen. Bezogen auf die Rollen im Unternehmen verteilt sich die Mehrheit der befragten Führungskräfte auf das mittlere Management sowie Führungskräfte in erster Führungsverantwortung. Der Rest des Studienpanels sind EigentümerInnen und GründerInnen, Vorstandsmitglieder oder GeschäftsführerInnen. Ein weiterer Anteil der StudienteilnehmerInnen befindet sich in Vorbereitung auf eine Führungsrolle. Auch bei den Unternehmensgrößen sind Führungskräfte von kleinen Firmen mit bis zu zehn Angestellten über Mittelständler sowie große Unternehmen und Konzerne mit Mitarbeiterzahlen von über 1.000 beziehungsweise über 10.000 vertreten.

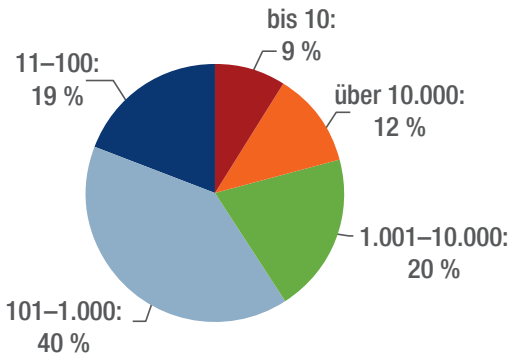
Geschlecht



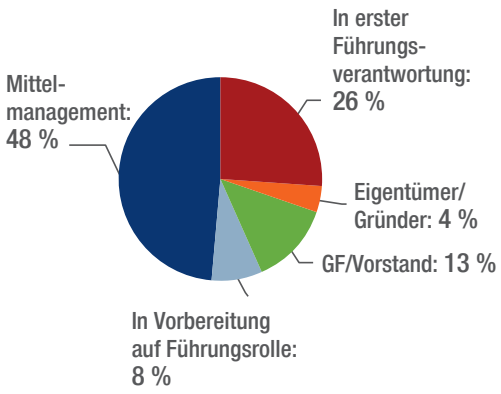
Alter



Unternehmensgrößen



Ich bin...



Quellen

Artikel

- Tagesspiegel Online (05.03.2018)
  https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/siemens-chef-joe-kaeser-die-4-industrielle-revolution-stellt-alles-in-den-schatten/21028932.html
- WirtschaftsWoche Online (22.02.2018)
  https://www.wiwo.de/erfolg/management/weiterbildung-schlechtes-e-learning-frustriert-motivierte-mitarbeiter/20988482.html

Studien

- Capgemini (2017): „Change-Studie 2017“
  Unter: https://www.capgemini.com/de-de/news/studie-von-capgemini-consulting-ohne-kulturelle-veraenderung-bleibt-die-digitale-transformation-erfolglos/
- Microsoft/YouGov (2018): „Digitalisierung für alle: Wie wir eine Kultur der digitalen Transformation schaffen“
  Unter: https://www.microsoft-berlin.de/artikel/neue-microsoft-studie-erfolg-der-digitalen-transformation-ist-auch-eine-frage-der-kultur
- Skillsoft/Towards Maturity (2018): „Modern learning content – For modern workers“
  Unter: https://www.skillsoft.com/assets/white-papers/Whitepaper_Modern-Learning-Content.pdf?mkt_tok=eyJpIjoiTm1WaVlqSTVNV1ZoTTJFNCIsInQiOiJaU3VnK09iUG9xZ-3JNVExaQ0VNeE1RNGZsYVNjZDZjTlpzdWlCNUtBdlpXaFdqU3FaYzkzS04rT0hZdEZEXC9qc1B5cmRkYm0zSDh4dUxDT201d3lNb1VGY1J5OVV4V0xGRTNwK3hXenFJbUIya1pHVVhlTXRFRFNaV3M0YWhQSDIifQ%3D%3D

Impressum

ComTeam AG Academy + Consulting
Kurstraße 2–8
83703 Gmund am Tegernsee, Deutschland

Telefon: +49 8022 96660
Fax: +49 8022 966696
E-Mail: de.office@comteamgroup.com
www: comteamgroup.com

HRB: 125607, München

Aufsichtsrat: Marco Stoll,
Axel Mauch,
Prof. Dr. Susanne Böhlich

Vorstand: Alexander Gottein, ComTeam AG
Jürgen Hecker, ComTeam AG

Studienleitung: Lorenz S. Forchhammer, ComTeam AG

Text: Laura Zehentbauer, ROTWAND Digitale PR GmbH

Design: Mel Brunner, ComTeam AG

Fotos: ComTeam AG, istock

Pressekontakt: Eva Zebisch, ComTeam AG
E-Mail: pressekontakt@comteamgroup.com

© ComTeam AG | September 2019

Follow us:

brand eins Thema B 2019 BESTE BERATER Heft 12

2019 ComTeam Academy + Consulting
Klimaneutrales Unternehmen
zukunftswerk.org/co2-50531

ComTeam AG Academy + Consulting
Kurstraße 2–8 | 83703 Gmund am Tegernsee
Deutschland +49 8022 96660
comteamgroup.com/de

Büro Düsseldorf
Schulstraße 1 | 40213 Düsseldorf
Deutschland +49 211 93678330
comteamgroup.com/de

Büro Frankfurt
Sophienstraße 29 | 60487 Frankfurt am Main
Deutschland +49 69 77076069
comteamgroup.com/de

ComTeam 9p GmbH
Giesebrechtstraße 17 | 10629 Berlin
Deutschland +49 30 762399900
comteamgroup.com/de

Culturizer GmbH
Kurstraße 2–8 | 83703 Gmund am Tegernsee
Deutschland +49 162 279 7065
culturizer.app

ComTeam Academy + Consulting GmbH
Bachtelstrasse 18 | 8400 Winterthur
Schweiz +41 52 212 4848
comteamgroup.com/ch

ComTeam Organisationsentwicklung GmbH
Müllerstraße 4 | 6020 Innsbruck
Österreich +43 512 3029 850
comteamgroup.com/at

Büro Salzburg
Faberstraße 14 | 5020 Salzburg
Österreich +43 512 3029 850
comteamgroup.com/at

Büro Wien
Mühlschüttelgasse 33/29 | 1210 Wien
Österreich +43 512 3029 850
comteamgroup.com/at

ComTeam Academy + Consulting Ltd.
Oak Cottage | One Tree Hill Road | Guildford, GU4 8PL
United Kingdom +44 7740 064058
uk.comteamgroup.com

comteamgroup.com