



WHITEPAPER

# HEUTE DAS MORGEN GESTALTEN

Mit Corporate Learning Mitarbeiter:innen gewinnen und stärken

# Einleitung

Unser Arbeitsumfeld verändert sich immer schneller: durch die Globalisierung und die Digitalisierung. Die Welt wird zunehmend komplexer. Gleichzeitig altert unsere Gesellschaft. Weniger Nachwuchskräfte kommen nach, um die sich Unternehmen bewerben müssen. Der Fachkräftemangel und der „War of Talents“ wird sich weiter verschärfen. Dies stellt Unternehmen vor große Herausforderungen.

Wie können Unternehmen diesen Herausforderungen erfolgreich entgegentreten? Um zukunftsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen befähigen mit den Veränderungen Schritt zu halten.

Entdecken Sie in diesem Whitepaper, welche Formen von Weiterbildung Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter:innen sattelfest in die Zukunft bringt. Und wie Sie nebenbei noch neue Mitarbeiter:innen gewinnen können. (Zukünftige) Arbeitnehmer:innen werden die Wahl des Unternehmens als zukünftiger Arbeitgeber an dessen Corporate-Learning-Angebot festmachen.

Erfahren Sie hier, warum und wie sich die Bedeutung von Weiterbildung wandelt. Lesen Sie in diesem Whitepaper, wie Sie das Thema Weiterbildung mit Corporate Learning strategisch mit Ihrem Unternehmen verknüpfen.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
Fachkräftemangel, Digitalisierung, Klimawandel: Die drei großen Herausforderungen für Unternehmen	3
Weiterbildung vs. Corporate Learning: Wo ist der Unterschied?	4
Schritt halten: Warum Corporate Learning für Unternehmen essentiell ist	5
So lernen Unternehmen aktuell	6
Welche Lernformate gibt es?	7
Lernen in Präsenz hat die Nase vorn. Online-Angebote holen auf.	9
Ein Match dank Corporate Learning. Mitarbeiter:innen finden und langfristig halten	11
Mit 7 Schritten Corporate Learning nachhaltig etablieren	12
Corporate Learning am Beispiel der <b>Fachakademie Data Science</b> – Ihr Weg zu datenbewusstem Arbeiten	14

## Fachkräftemangel, Digitalisierung, Klimawandel: Die drei großen Herausforderungen für Unternehmen

Aktuell sehen sich Unternehmen drei großen Herausforderungen gegenüber:<sup>[1]</sup>

- > Fachkräftemangel
- > Digitalisierungsdruck
- > Klimawandel

Gleichzeitig sieht sich die Mehrheit der Unternehmen mit einem Skill-Gap konfrontiert. Das bedeutet: Organisationen fehlen die notwendigen Kompetenzen, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern.<sup>[2]</sup> Dieser Skill-Gap ist besonders im Bereich Digitale Schlüsselkompetenzen zu verorten.<sup>[3]</sup>

Auch die Themen Klimawandel und Nachhaltigkeit gewinnen an Bedeutung. Der gesellschaftliche Druck steigt. Unternehmen müssen sich zunehmend folgenden Fragen stellen: Wie richten sie sich nachhaltig aus? Was tun sie gegen den Klimawandel? Nachhaltig zu agieren, bedeutet nicht mehr nur „grün“ zu sein. Nachhaltigkeit entscheidet zunehmend über den wirtschaftlichen Erfolg.



<sup>[1]</sup> Basierend auf den Ergebnissen der Weiterbildungsstudie 2022 der Bitkom Akademie und HRpepper Management, *Weiterbildung im Kontext aktueller Herausforderungen und Trends*.

<sup>[2]</sup> Nach Befragungen der StepStone & Kienbaum Studie 2021. *Future Skills. Future Learning*.

<sup>[3]</sup> Stifterverband und McKinsey. 2020. *Die Zukunft der Qualifizierung in Unternehmen nach Corona*.

## Weiterbildung vs. Corporate Learning: Wo ist der Unterschied?

Unternehmen haben erkannt: Um Schritt halten zu können, müssen sie ihre Beschäftigten weiterbilden. Und zwar nicht einmalig, sondern kontinuierlich.<sup>[4]</sup> Doch wo genau liegt der Unterschied zwischen Weiterbildung und Corporate Learning?

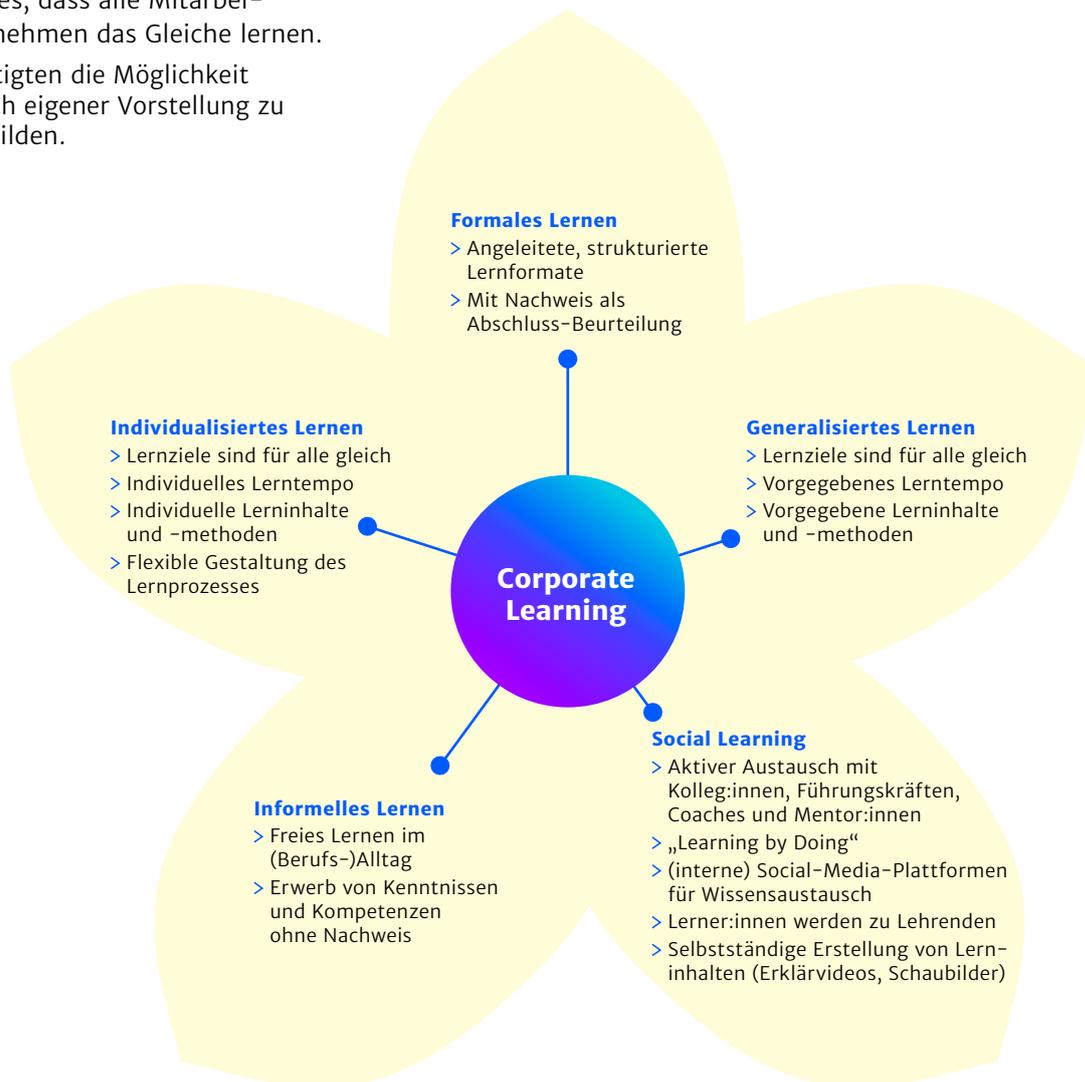
**Berufliche Weiterbildung** beschreibt allgemein verschiedene Bildungsmaßnahmen, wie Lehrgänge, Umschulungen und Qualifizierungen. Sie kann sowohl von den Lerner:innen selbst initiiert sein als auch von der Führungskraft oder der Geschäftsführung vorgegeben werden.

Bei **Corporate Learning** hingegen sind Weiterbildungen an den Unternehmenszielen ausgerichtet und abgestimmt. Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter:innen in einem Unternehmen das Gleiche lernen.

Dabei sollten alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, individuell und nach eigener Vorstellung zu lernen und sich weiterzubilden.

Corporate Learning beinhaltet neben der professionellen auch die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen. Lernen hat einen hohen Stellenwert in der Organisation. Das spiegelt sich in der **Lernkultur** des Unternehmens wider: Lernen ist fest im Arbeitsalltag verankert.

Corporate Learning schlägt die Brücke zwischen individuellen und einheitlichen, formalen und informellen Lernen. Lernen kann dabei sowohl individuell im Team als auch in Form von Social Learning stattfinden. Damit geht Corporate Learning über das allgemeine Thema Weiterbildung hinaus. Es verknüpft das Thema Lernen in der Unternehmenskultur und -strategie.



<sup>[4]</sup> Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants. 2020. Weiterbildung 2025.

## Schritt halten: Warum Corporate Learning für Unternehmen essentiell ist

Der Stellenwert von Weiterbildung in Unternehmen nimmt stetig zu. Das zeigt sich auch finanziell: Weiterbildungsbudgets wachsen jährlich um 18%.<sup>[5]</sup> Die Anforderungen an Weiterbildungsangeboten werden sich verändern. Werfen wir einen kurzen Blick in die Zukunft:<sup>[6]</sup>



Der **War of Talents** spitzt sich weiter zu. Dank einer fundierten Corporate-Learning-Strategie fördern Unternehmen die internen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen. Mit **Re- und Up-Skilling** der Beschäftigten schließen Organisationen den Skill-Gap.



Lerner:innen sind seltener bereit zu Fortbildungen in Präsenz anzureisen. Gleichzeitig nimmt das Angebot an **Blended-Learning-Formaten** zu. Corporate-Learning-Angebote bieten sowohl Qualifikationen vor Ort als auch Online an. Sie reagieren auf die Bedürfnisse der Lerner:innen und steigern die Lernmotivation.



Mitarbeiter:innen organisieren und gestalten **eigenverantwortlich Weiterbildungsangebote**. Diese werden nicht nur im beruflichen Kontext, sondern auch im Privatleben wahrgenommen. Corporate Learning vereint die professionellen und privaten Lernbedürfnisse der Mitarbeiter:innen. Der Mensch steht im Mittelpunkt und entfaltet sich ganzheitlich. Lerner:innen werden zu Lehrenden.



Die Bedeutung von **Soft Skills** nimmt auf dem Arbeitsmarkt stärker zu. **Teams steuern sich selbst** und werden digital geführt. Mitarbeiter:innen der Zukunft sind noch stärker vernetzt, ihr Alltag ist noch schnelllebig. Lernformate sind kürzer und fokussierter. Corporate Learning bietet eine Vielzahl an unterschiedlichen Lernformaten und -methoden. Es vereint die Unternehmensziele mit den individuellen Lernbedürfnissen der Beschäftigten.



Die **Evaluation** von Weiterbildung ist fest etabliert. Anbieter von Weiterbildungen analysieren die Effektivität und die Umsetzung der Lernformate. Der Lernfortschritt der Lerner:innen und die Wirksamkeit der Fortbildungen wird untersucht. Die Corporate-Learning-Strategie wird stetig aktualisiert und auf die neuen Herausforderungen angepasst.

<sup>[5]</sup> Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants. 2022. *Weiterbildung im Kontext aktueller Herausforderungen und Trends*.

<sup>[6]</sup> Daten basierend auf der Studie *Weiterbildung 2025*, Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants.

## So lernen Unternehmen aktuell

Obwohl Unternehmen die Bedeutung von Weiterbildung erkannt haben, ist das Thema Corporate Learning nicht in allen Unternehmen verankert. Laut einer Studie von Kienbaum und StepStone gab ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass das Lernen nicht an der Unternehmensstrategie ausgerichtet sei.<sup>[7]</sup>

Lernen wird stattdessen im Sinne von Fortbildung und Qualifizierung der individuellen Mitarbeiter:innen verstanden, aber nicht von der ganzen Organisation.

### Gestaltung des Lernens

Eher vorgeschrieben

# 50%

beschreiben das Lernen als eher vorgeschrieben denn eigenverantwortlich.

Eher formal

# 79%

beschreiben das Lernen als eher formal denn informell.

Eher generalisiert

# 70%

beschreiben das Lernen als eher generalisiert denn individualisiert.

In vielen Unternehmen wird betriebliches Lernen von oben bestimmt. Lerner:innen wird vorgegeben, was sie lernen sollen. Sie entscheiden nicht selbstständig über die Lerninhalte und -methoden. Lernen erfolgt mehrheitlich in formaler statt informeller Form. Das Lernangebot ist zu großen Teilen generalisiert und nicht individuell auf die Lerner:innen abgestimmt.<sup>[8]</sup>

<sup>[7]</sup> StepStone & Kienbaum Studie 2021. *Future Skills. Future Learning.*

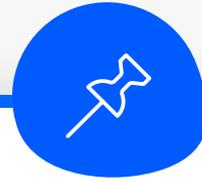
<sup>[8]</sup> StepStone & Kienbaum Studie 2021. *Future Skills. Future Learning.*

## Welche Lernformate gibt es?



Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Lernformaten, die über die bloße Unterscheidung „In Präsenz“ oder „digital“ hinausgehen. Hier geben wir Ihnen Einblick in die Vielzahl von Lernformaten:

- > Die **Präsenzveranstaltung** findet offline statt. Trainer:innen und Teilnehmer:innen befinden sich physisch am gleichen Ort. Dies kann vor Ort im Unternehmen sein, z.B. in Form einer Inhouse-Schulung oder an einem vorgegebenen Ort des Weiterbildungsanbieters.
- > Beim **Live-Online-Training** handelt es sich um eine virtuelle Form der Präsenzveranstaltung. Trainer:innen und Lerner:innen treffen sich zur gleichen Zeit in einem virtuellen Raum. Die Mitarbeiter:innen können von daheim oder von ihrem Büro aus teilnehmen und sparen sich die Anreise.
- > **E-Learning** steht online zur Verfügung. Mitarbeiter:innen können nach Bedarf zeit- und ortsunabhängig lernen. Die Lernzeit lässt sich symbiotisch in den Arbeitsalltag der Lerner:innen integrieren.
- > **Web-Based-Training mit Live-Sessions** kombiniert E-Learning mit Live-Online. Neben dem selbstgesteuerten Lernen nehmen die Lerner:innen an virtuellen Zusammenkünften teil.
- > **Micro-Learning** ist eine Form des E-Learning. Hier findet Weiterbildung durch sogenannte „Learning Nuggets“, also Lernhäppchen von wenigen Minuten statt. Der:die Lerner:innen erhält nur die Nuggets, die er:sie benötigt.
- > Das **Blended Learning** ist, wie der Name schon sagt, eine Mischung aus digitalem und virtuellem Lernangebot. Die Qualifizierung wird sowohl online als auch in Präsenz durchgeführt.



- › Bei Online-Lernplattformen steht den Mitarbeiter:innen ein ganzes Online-Kursportfolio zur Verfügung.
  - Bei **Learning Management Systemen (LMS)** handelt es sich um formale Weiterbildungsplattformen. Hier gibt es zwei Möglichkeiten der Nutzung.
    - Erstens:** Das Unternehmen gibt das Lernangebot vor bzw. weist spezifische Lerninhalte und -angebote den einzelnen Mitarbeiter:innen zu.
    - Zweitens:** Der:Die Mitarbeiter:in sucht sich eigenverantwortlich und selbstgesteuert die relevanten und digitalen Lernangebote aus dem Kurs-Portfolio aus. Dabei kann es sich um E-Learning, Micro-Learning, Live-Online, Blended Learning oder Web-Based-Training mit Live-Sessions handeln.
  - Eine **Learning Experience Plattform (LXP)** setzt den Fokus auf informelles Lernen und User-Generated Content. Das bedeutet, dass Mitarbeiter:innen in einem Unternehmen ihr Wissen darstellen, teilen und zur Verfügung stellen. Dabei lernen Mitarbeiter:innen miteinander und voneinander. Sie können sich als Expert:innen identifizieren und ihr Wissen weitergeben.



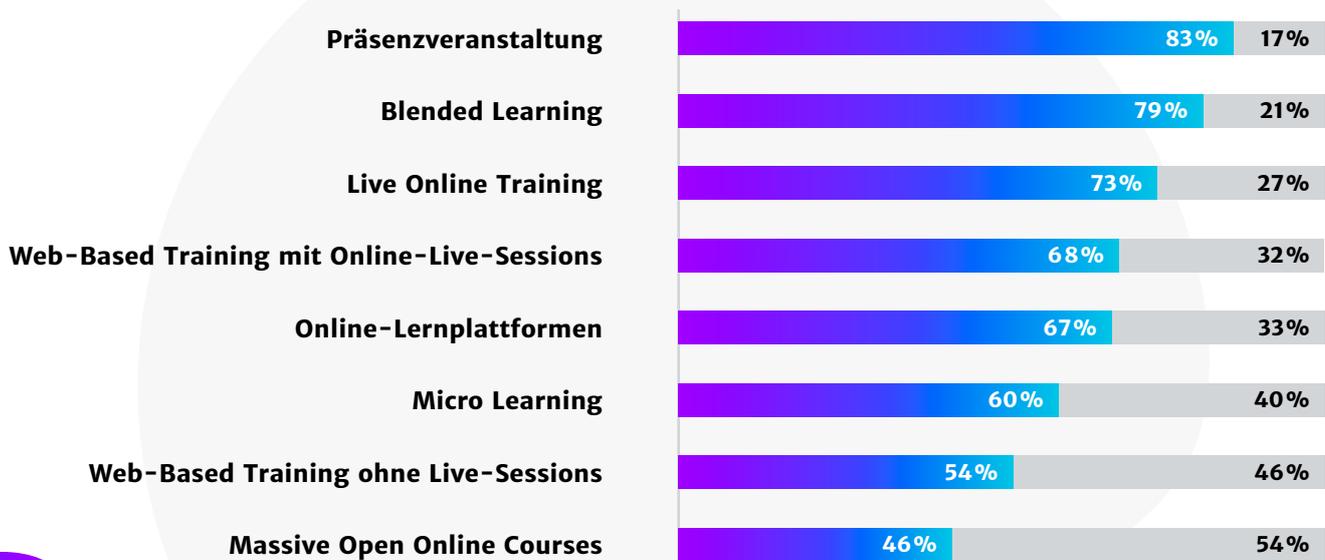
## Lernen in Präsenz hat die Nase vorn. Online-Angebote holen auf.

Nach wie vor bevorzugen Lerner:innen Lernformate in Präsenz. Digitale Lernangebote folgen jedoch dicht dahinter. Besonders beliebt sind Blended-Learning-Formate, die sowohl aus Präsenz- als auch aus Online-Elementen bestehen.<sup>[9]</sup>

Für Lerner:innen besteht die ideale Weiterbildung zu zwei Dritteln aus synchronen und einem Drittel aus asynchronen Lernformaten.<sup>[10]</sup> Bei synchronen Lernangeboten befinden sich Lerner:innen und Trainer:innen zur gleichen Zeit am gleichen Ort, entweder physisch oder virtuell.

Bei asynchronen Lernangeboten hingegen lernen die Mitarbeiter:innen zeitunabhängig.

### Wie attraktiv sind die folgenden Weiterbildungsformate?

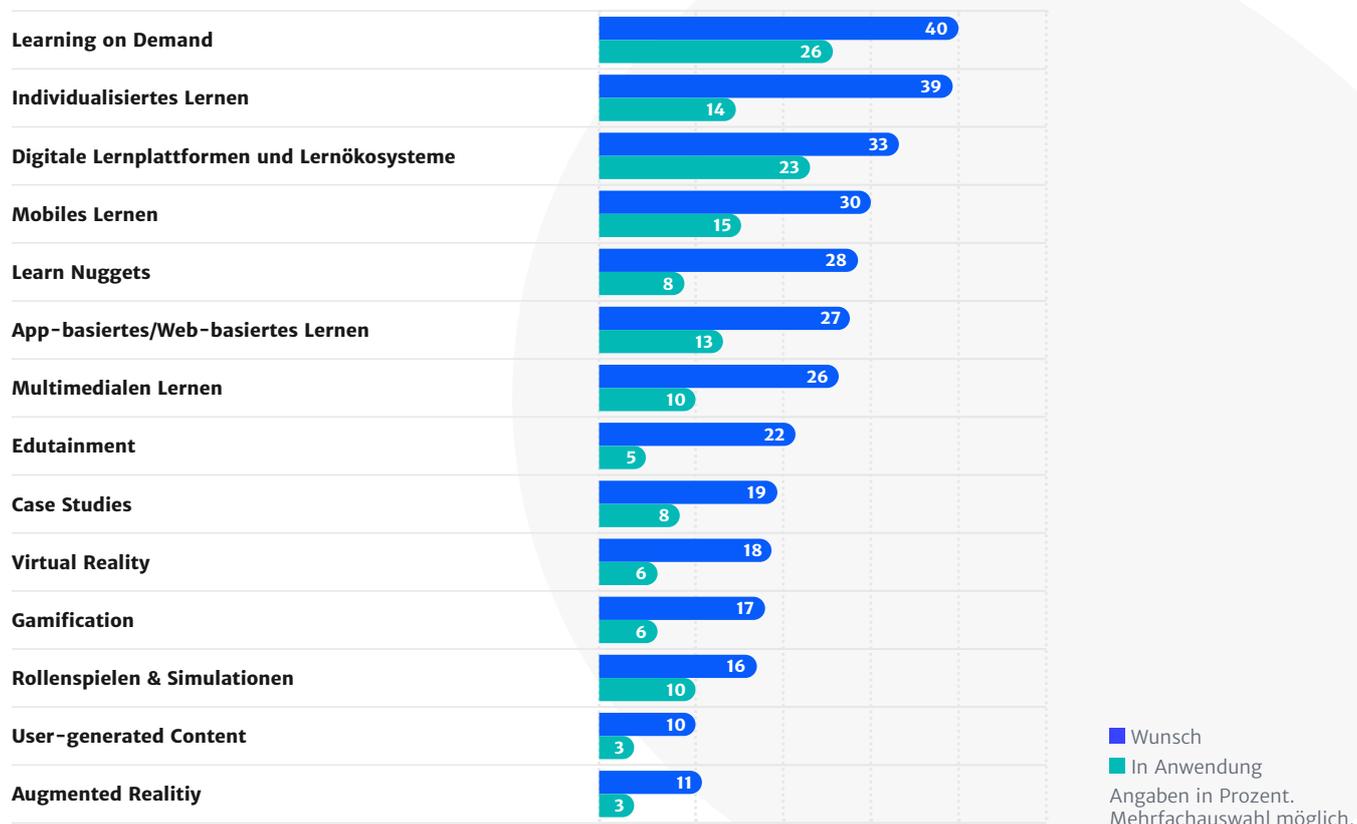


<sup>[9]</sup> TÜV Studie 2022.  
Weiterbildung im Wandel.

<sup>[10]</sup> TÜV Studie 2022.  
Weiterbildung im Wandel.

Bei den Lernmethoden gibt es unterschiedliche Präferenzen bei den Lerner:innen.<sup>[11]</sup> In vielen Bereichen unterscheiden sich jedoch Wunsch bzw. Nachfrage und Angebot. So besteht zunehmend Bedarf an folgenden Angeboten:

### Lernmethoden



Nur bei den Lernmethoden mit Film und diagnostischen Instrumenten ist das Angebot höher als die tatsächliche Nachfrage.

Es bestehen zwischen den Unternehmen und den Mitarbeiter:innen Diskrepanzen bezüglich der Lernmethoden. Diese gilt es zu überbrücken. Corporate Learning mit seinem Mix an Lernmethoden und -formaten ist die Lösung, um die verschiedenen Bedürfnisse und Anforderungen von Unternehmenszielen und Beschäftigten zu vereinen. Nicht zu vernachlässigen ist der direkte Austausch mit den Lerner:innen. Das Erfassen und Analysieren der Lernpräferenzen Ihrer Mitarbeiter:innen ist Teil einer fundierten Corporate-Learning-Strategie.

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, welche Formate und -methoden sie bevorzugen. Lernen sie lieber zeit- und ortsunabhängig? Synchron oder asynchron? So fühlen sich Ihre Mitarbeiter:innen mitgenommen und wertgeschätzt. Sie sind zudem aktiv an der Gestaltung des Corporate-Learning-Angebots beteiligt. Wenn Lerner:innen sehen, wie sie selbst auf die Unternehmensziele einzahlen und welche Wirkung sie erzielen, steigert das sowohl Motivation als auch Engagement. Mitarbeiter:innen identifizieren sich so stärker mit ihrem Unternehmen.

<sup>[11]</sup> Basierend auf StepStone & Kienbaum Studie 2021.  
Future Skills. Future Learning.

## Ein Match dank Corporate Learning. Mitarbeiter:innen finden und langfristig halten

Stellen Sie sich folgenden Slogan vor: Alle 11 Sekunden findet ein:e Arbeitnehmer:in seinen:ihren Job-Match. Kommt Ihnen das bekannt vor? So abwegig es Ihnen heute erscheinen mag, so nah ist diese Utopie schon. Der War of Talents ist bereits im vollen Gange. Wer seine freien Stellen besetzen will, muss sich um neue Arbeitskräfte bemühen, sie be- und umwerben.

Doch wie schafft man es herauszustechen, wenn man eine:r von vielen ist? Die Lösung liegt auf der Hand. Arbeitnehmer:innen möchten sich weiterbilden. Immer wieder. Ihr Leben lang. So individuell Mitarbeiter:innen lernen, so individuell arbeiten sie auch: Ob im Büro, zuhause oder hybrid. Indem Unternehmen digitale Lernangebote anbieten, reagieren sie auf die sich wandelnden Arbeitsmodelle.

Dank Corporate Learning können Unternehmen mehrere Fliegen mit einer Klappe schlagen:

- ✓ Durch die stetige Entwicklung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter:innen verkleinern Unternehmen den Skill-Gap und können Zukunftskompetenzen schon heute verankern.
- ✓ Sie erfüllen die individuellen Lernbedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen und erhöhen so ihre Motivation.
- ✓ Sie bieten neuen wie erfahrenen Mitarbeiter:innen langfristige Karriere-Perspektiven. Mitarbeiter:innen sind zufrieden und bleiben länger bei ihrem Unternehmen.
- ✓ Anstatt benötigte Kompetenzen durch kostenintensive Neueinstellungen ins Unternehmen zu bringen, fördern Sie interne Talente.
- ✓ Sie stechen aus dem Bewerber-Pool der Arbeitgeber heraus und positionieren sich als moderner Arbeitgeber.



## Mit 7 Schritten Corporate Learning nachhaltig etablieren

### Schritt 1

Erfolgreiches Corporate Learning ist mit den **Strategien des Unternehmens** verknüpft. Konzipieren Sie eine Fort- und Weiterbildungsstrategie, die zu den Zielen Ihres Unternehmens passt.



### Schritt 2

Identifizieren Sie die **Fähigkeiten**, die Sie zum Erreichen der Unternehmensziele benötigen. Orientieren Sie sich an den folgenden Fragen: Welche Fähigkeiten sind bereits vorhanden? Welche müssen ausgebaut werden? Welche Fähigkeiten benötigen Sie, die noch nicht im Unternehmen existieren? Kommunizieren Sie den Bedarf transparent gegenüber Ihren Mitarbeiter:innen.

### Schritt 3

Definieren Sie die **Lerninhalte**. Passende Lernangebote können Sie über Weiterbildungspartner beziehen. Weitere Inhalte erarbeiten sich Ihre Mitarbeiter:innen selbstgesteuert in agilen und fachübergreifenden Teams. So schaffen Sie nachhaltige interne Wissensnetzwerke und -datenbanken. Mitarbeiter:innen erfahren zudem Wertschätzung und Anerkennung für ihr Vorwissen. Mit den Haufe Fachakademien führen Sie strategisch wichtige Kompetenzen zu aktuell relevanten Themen zügig und unternehmensweit ein.

### Schritt 4

Sie bieten **verschiedene Weiterbildungsangebote** an, die auf Ihre Unternehmensziele abgestimmt sind. Die Lernangebote beinhalten verschiedene Lernformate: Präsenz, Blended Learning, E-Learning. So ist für jeden Lerntyp etwas dabei. Ihre zuvor definierte Corporate-Learning-Strategie stellt zudem sicher, dass Ihre Mitarbeiter:innen den gleichen Wissensstand erhalten.

### Schritt 5

Ihr Corporate-Learning-Angebot wird **kontinuierlich evaluiert und analysiert**. Anhand der Daten erfahren Sie, welche Lernangebote erfolgreich sind und in der Praxis umgesetzt werden, welche angepasst werden müssen und welche nicht passen. Gleichzeitig können Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter:innen feststellen und weitere Qualifizierungen zur Verfügung stellen.

### Schritt 6

Eine **funktionierende Infrastruktur** ist das A und O einer erfolgreichen Weiterbildung. Das bedeutet: Lernangebote stehen gebündelt auf einer **modernen und intuitiven Lernplattform** den Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Die Lerner:innen haben die nötige Hard- und Software, um von überall auf die Plattform greifen zu können. Vergessen Sie nicht: Es gibt nichts Demotivierenderes als mit unzureichendem Equipment lernen und arbeiten zu müssen.

### Schritt 7

Etablieren Sie eine **Lernkultur** in Ihrem Unternehmen. Erhöhen den **Stellenwert des Lernens** im Unternehmen:

- > Koppeln Sie Lernen an die Karriereentwicklung. So zahlt sich Weiterbildung für Ihre Mitarbeiter:innen aus.
- > Schaffen Sie feste Lernzeiträume und stellen Sie Lernorte zur Verfügung. So können Mitarbeiter:innen in Ruhe und/oder gemeinsam lernen und sich austauschen.
- > Kommunizieren Sie transparent, welche Qualifizierungen Sie anbieten. Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter:innen mit und erklären Sie Ihnen, wie Ihr Weiterbildungsangebot an die Unternehmensstrategie anknüpft.

**Wagen Sie den Schritt schon heute in die Zukunft. Gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter:innen. Und Corporate Learning.**

**Sie suchen nach Unterstützung für Corporate Learning in Ihrem Unternehmen?**

Wollen Sie Ihre Weiterbildung modernisieren und mit Ihren Unternehmenszielen verknüpfen? Sie suchen nach neuesten und innovativen Lernansätzen? Ob Methodenvielfalt, Lernformate, oder die geeignete Lernsoftware – im Portfolio der Haufe Akademie werden Sie fündig. Wir beraten Sie gerne in sämtlichen Anliegen.

Kontaktieren Sie uns – gemeinsam finden wir die passende Weiterbildung.

**Welche Themen haben Sie als kritisch für die erfolgreiche Zukunft Ihres Unternehmens identifiziert?**

Vielleicht Nachhaltigkeit, Data Science, Gesundheit oder Diversity?

Mit den Fachakademien der Haufe Akademie haben wir für Sie sofort einsatzbereite Inhouse-Akademien zusammengestellt. Die jeweiligen Themenbereiche vermitteln zukunftsrelevantes Wissen flächendeckend an Ihre Mitarbeiter:innen.



## Corporate Learning am Beispiel der *Fachakademie Data Science* – Ihr Weg zum datenbewussten Arbeiten

So oder so ähnlich kann Ihre Fachakademie Data Science in 4–6 Wochen für Ihre Mitarbeiter:innen bereitstehen:



### Orientierung



### Toolbox

Persönliche Entwicklung



### Grundlagen

- Data Literacy, das 1×1 der Daten **Blended Learning**
- Souveräner Umgang mit Daten **eLearning**
- KI Express **Blended Learning**



### Vertiefungskurse

- Business Entscheidungen clever gestalten **Blended Learning**
- Smart Data Science **Training**
- Bootcamp Datenanalyse und Maschinelles Lernen mit Python **Training**
- Power BI: Das moderne Business Intelligence Tool **Blended Learning**

Folgende Angebote aus dem Haufe Portfolio können Sie nach Wunsch hinzubuchen:



Zertifikatslehrgänge



Verwandte Trainings



Bibliothek E-Books



Transfer Coaching

**Optionale  
Elemente**

In Zeiten des schnellen Wandels dulden wichtige Qualifizierungen keinen Aufschub. Kuratiert und aus dem umfangreichen Wissen der Haufe Gruppe kombiniert – Ihre Mitarbeiter:innen lernen noch effektiver dank unseres innovativen Mix aus Lernmethoden und -formaten.





Haufe Fachakademien sind unser Angebot für Sie, um strategisch wichtige Kompetenzen zügig und unternehmensweit zu etablieren.

**Lernen Sie unsere Fachakademien kennen:**

[haufe-akademie.de/fachakademie](https://haufe-akademie.de/fachakademie)

Wir freuen uns auf Sie.

## Über die Haufe Akademie

Die Haufe Akademie ist die führende Anbieterin für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Sie berät Unternehmen bei der Entwicklung ganzheitlicher, zukunftsorientierter Weiterbildungsstrategien, immer ausgerichtet an den strategischen Business-Zielen des Unternehmens. Im Bereich Digitales Lernen bietet die Haufe Akademie ein umfangreiches E-Learning-Portfolio und ist Spezialistin für Lernplattformen, deren individuelle Entwicklung und Einführung im Unternehmen.

## Kontakt



+49 761 595339-00



fachakademie@haufe-akademie.de



[haufe-akademie.de/fachakademie](https://haufe-akademie.de/fachakademie)

**HAUFE.**  
AKADEMIE