

WHITEPAPER

SCHNELL QUALIFIZIEREN ZU TREND-THEMEN

Befähigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen gezielt mit den schlüsselfertigen Haufe Fachakademien.

Management Summary

Die Arbeitswelt wandelt sich immer schneller und wird komplexer. Doch nur ein Bruchteil der Organisationen hat die entsprechenden Kompetenzen, um die Veränderungen aufzufangen. Um in Zukunft erfolgreich agieren zu können, müssen Organisationen ihre Mitarbeiter:innen weiterbilden und ihre Workforce langfristig befähigen. Die Personalentwicklung steht nun vor der Herausforderung den Mitarbeiter:innen schnelle, kostengünstige und gleichzeitig hochwertige Qualifizierungen anzubieten. Die Haufe Fachakademien bieten vorstrukturierte Inhalte zu Trend-Themen. Organisationen können so ihre Mitarbeiter:innen schnell zu diesen Themen befähigen. In diesem Whitepaper erfahren Sie, wie Sie Ihre Mitarbeiter:innen schnell und zügig zu businesskritischen Themen weiterbilden.



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Die aktuellen Herausforderungen von Unternehmen: Fachkräftemangel, Digitalisierung, Gesundheit und Klimawandel	3
Die Trends in 2023 in Learning & Development (L&D)	4
Mit L&D erfolgskritisch weiterbilden	5
Mit Learning Journeys businessrelevante Skills erlernen	6
Die Learning Journeys in den Haufe Fachakademien	7
Mit den Haufe Fachakademien begleitet lernen	8
Neues Wissen schnell und einfach in die Breite bringen	9
Beispiel: Fachakademie Data Science – Ihr Weg zum datenbewussten Arbeiten	10

 **Klicken** Sie auf das Kapitel,
um zur **Seite** zu gelangen



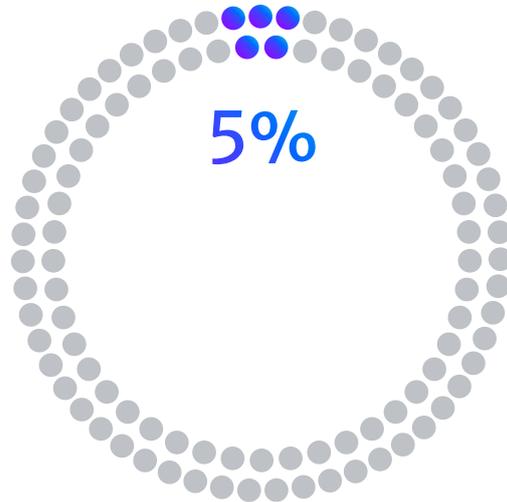
Die aktuellen Herausforderungen von Unternehmen: Fachkräftemangel, Digitalisierung, Gesundheit und Klimawandel

Die Herausforderungen für Unternehmen werden immer komplexer. Und sie kommen immer schneller. Unternehmen spüren den Veränderungsdruck zunehmend. Sind die Unternehmen auf die Veränderungen vorbereitet? Die McKinsey-Studie **State of Organizations 2023** beantwortet die Frage mit einem klaren Nein. Dabei haben Unternehmen einen signifikanten wirtschaftlichen Vorteil, wenn sie flexibel auf Veränderungen eingehen können.

Die Studie **Future of Jobs 2023** des WEF hat die großen Treiber der Veränderungen identifiziert:

- > Big Data Analytics,
- > Cloud-basiertes Arbeiten,
- > Künstliche Intelligenz,
- > Cybersecurity sowie
- > Nachhaltigkeit. Hinzu kommen die aktuellen Herausforderungen von Unternehmen im DACH-Raum!:
- > Fachkräftemangel,
- > Digitalisierungsdruck,
- > und Klimawandel.

Fachkräftemangel und Skills-Gap können Unternehmen mit **Up- und Re-Skilling Maßnahmen** entgegenwirken². Besonders bei der Digitalisierung hinken Unternehmen allerdings hinterher. Obwohl Organisationen zunehmend technologische und digitale Tools in ihre Unternehmensstrategie aufnehmen, haben nur **5% der Organisationen** das richtige Know-How, um die Tools erfolgreich einzusetzen³.



„Only 5% of respondents say their organizations already have the capabilities that they need.“

McKinsey & Company

Organisationen müssen also nicht nur in Up- und Re-Skilling, die neuen Treiber und Technologien investieren, sondern auch in die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Denn: Die Zahlen für Burn-Out, Erschöpfung und Stresswahrnehmung sind sehr hoch. Bei fehlender Gesundheitsvorsorge verlassen Mitarbeiter:innen das Unternehmen⁴. Mangelnde Gesundheitsvorsorge kann so den Fachkräftemangel eines Unternehmens weiter verstärken.

Außerdem müssen Organisationen frühzeitig die Treiber der Veränderung, wie die aktuell wichtigen Themen Nachhaltigkeit und Data Science, erkennen und ihnen begegnen, damit die Organisationen weiterhin stark und wettbewerbsfähig bleiben.

^[1] TÜV-Studie Weiterbildung 2022.

^[2] Kienbaum & StepStone Studie 2021.

^[3] McKinsey-Studie State of Organizations 2023.

^[4] McKinsey-Studie State of Organizations 2023.

Die Trends in 2023 in Learning & Development (L&D)

Mit L&D (Learning and Development) wird der Teil der Personalentwicklung bezeichnet, der das Lernen und Entwickeln von Mitarbeiter:innen umfasst – denn Weiterbildung ist businesskritisch für Unternehmen. Um auch in Zukunft erfolgreich am Markt zu sein, müssen Unternehmen in ihre Personalentwicklung investieren. Für 2023 lassen sich die folgenden Trends im Bereich Corporate Learning identifizieren⁵⁾:

- > **Personalisiertes Lernen** baut auf den Stärken, Bedürfnisse und Fähigkeiten des:der Lerner:in auf. Die Motivation von Lerner:innen steigt. Das neu erlernte Wissen wird besser verankert.
- > Sowohl **Soft Skills** als auch **Hard Skills** sind businesskritisch. Mitarbeiter:innen müssen sich gleichermaßen in beiden Bereichen weiterbilden, um zum Erfolg des Unternehmens beitragen zu

können.

- > **Up-Skilling und Re-Skilling** helfen Unternehmen dabei sowohl den Fachkräftemangel als auch den Skills-Gap zu reduzieren. Darüber hinaus können Unternehmen so ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu internen Weiterentwicklung anbieten – und binden sie so gleichzeitig stärker an die Organisation.
- > **Eine Lernkultur zu entwickeln**, ist ausschlaggebend für den Erfolg von Organisationen. Einerseits um den Skills-Gap zu schließen und Fachkräfte zu entwickeln. Andererseits fordern Arbeitnehmer:innen auch eine Lernkultur ein, damit sie sich weiterentwickeln können. Die Entwicklung von Lernkulturen ist für Unternehmen daher eine strategische Notwendigkeit.



Das Portfolio der Haufe Akademie ist das größte und hochaktuellste Lernportfolio im DACH-Raum. Neben den hochwertigen Inhalten finden Sie bei der Haufe Akademie zudem das größte Netzwerk von Expert:innen im DACH-Raum.



⁵⁾ "Learning and Development Trends to Watch for in 2023", www.linkedin.com/pulse/learning-development-trends-watch-2023-intellezy

Mit L&D erfolgskritisch weiterbilden

Damit Weiterbildung auch erfolgreich ist, muss Corporate Learning strategisch mit den Unternehmenszielen verknüpft werden. Erfolgreiche Weiterbildung konzentriert sich nicht nur auf die Qualität der Inhalte. Sie hat auch die Bedürfnisse des Unternehmens im Blick, sagt den zukünftigen Bedarf an Kompetenz voraus und kann sich schnell auf neue Bedarfe einstellen. Um entsprechend dynamisch reagieren zu können, müssen Personalentwicklung und L&D regelmäßig die Bedürfnisse des Unternehmens klären und das Corporate-Learning-Angebot auf den geänderten Bedarf anpassen⁶.



Auch die Art der Weiterbildung muss sich an L&D anpassen. Weiterbildungen finden

- > sowohl digital als auch in Präsenz, synchron und asynchron statt,
- > sind personalisiert und
- > berücksichtigen das Vorwissen und die vorhandenen Skills der Lerner:innen.

Der Inhalt der Weiterbildung orientiert sich an dem Bedarf der Mitarbeiter:innen und an der Richtung, in die sich das Unternehmen strategisch entwickeln möchte. Digitale Lerninhalte vermitteln Grundwissen. Lernen in Präsenz verankert erlerntes Wissen besser und unterstützt bei teamübergreifender Zusammenarbeit⁷.



Die Haufe Fachakademien bieten ein vorstrukturiertes Lernportfolio an. Die Lerninhalte orientieren sich an hochaktuellen businessrelevanten Herausforderungen und sind praxisorientiert. Die Lernformate enthalten einen Mix aus virtuell und Präsenz, synchron und asynchron. So wird die Motivation der Mitarbeiter:innen gesteigert.

^[6] "Powering the learning and development engine," Operations Blog, McKinsey & Company, www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/operations-blog/ops-40-the-human-factor-powering-the-learning-and-development-engine.

^[7] "What's Next For Learning And Development? The past, present, and future of training in a hybrid world," Forbes, www.forbes.com/sites/johnkotter/2023/04/24/whats-next-for-learning-and-development-the-past-present-and-future-of-training-in-a-hybrid-world/.



Mit Learning Journeys businessrelevante Skills erlernen

Punktuelles Lernen, wie es bei früheren Weiterbildungen stattfand, reicht nicht mehr aus. Stattdessen benötigen Mitarbeiter:innen Möglichkeiten, sich kontinuierlich weiterzubilden und nach Bedarf auf das Wissen zurückzugreifen. Sogenannte Learning Journeys, Lernreisen, sind hier die Lösung.

Learning Journeys zeichnen sich durch drei Merkmale aus:

- > Das Lernen findet digital und in Präsenz über sinnvoll verknüpfte Lernangebote statt. Mitarbeiter:innen erlernen neue Kompetenzen, die sie im Arbeitsalltag anwenden können.
- > Die Learning Journey orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der Lerner:innen. Sie gelangen im eigenen Tempo ans Ziel.
- > Sie umfasst alle Aktivitäten, mit denen sich Mitarbeiter:innen neues Wissen erschließen. Dazu zählen neben dem klassischen formalen Lernen auch eigene Erfahrungen, sich mit Kolleg:innen auszutauschen und Wissen mit anderen zu teilen.

Die Learning Journeys gehen auf das 70:20:10-Prinzip zurück. Das Konzept besagt, dass nur 10% der Kompetenzen durch formales Lernen erlangt wird. 90% des Lernens findet durch eigene Erfahrungen und den Austausch mit anderen statt.



Mit den Haufe Fachakademien können sich Ihre Mitarbeiter:innen ihre Learning Journeys gestalten anhand eines vorstrukturierten Portfolios. Mithilfe von Coaching und unternehmensspezifischen Praxis-Workshops wird das erlernte Wissen anhand von Projekten und Anwendungsszenarien praktisch in Ihrer Organisation angewendet. Mit den Haufe Fachakademien erlernen Ihre Mitarbeiter:innen höchstrelevante Skills, um mit den Herausforderungen in ihrem Arbeitsalltag umzugehen.

Die Learning Journeys in den Haufe Fachakademien

Die Kernleistung der Haufe Fachakademien beinhaltet ein vorstrukturiertes Angebot von Expert:innenwissen, Anwendungsbeispielen und Transferbegleitung. Mit den Lernangeboten werden gemeinsame Wissensstände erreicht. Kompetenzen werden gefördert, die nötig sind, um die Unternehmensziele zu erreichen.

Bei Bedarf können Mitarbeiter:innen langfristig auf E-Learnings, Microcontents und gegebenenfalls auf Coachings zurückgreifen, um ihr Wissen in verschiedenen „Moments of Need“⁸ zu aktivieren oder zu erweitern. Kollegiale Netzwerke können angezapft und erweitert werden. Gefragte Live-Online-Trainings und Praxis-Workshops können beliebig kombiniert werden.

Die 5 Moments of Need basieren auf den beiden Bereichen Formales Lernen und Wissen anwenden (Performance Support).

Formales Lernen:

- 1 / Etwas Neues Lernen
- 2 / Mehr über etwas neues lernen

Performance Support bei Lernmöglichkeiten, um

- 3 / Etwas anzuwenden oder zu erinnern
- 4 / Ein Problem zu lösen
- 5 / Auf Veränderungen einzugehen

^[8] Nach Bob Mosher: www.5momentsofneed.com/

Mit den Haufe Fachakademien begleitet lernen

Die Haufe Fachakademien bieten eine spezialisierte Weiterbildung zu bestimmten Themenbereichen an. Sie sind darauf ausgelegt, einer großen Gruppe Wissen und Kompetenzen zu vermitteln. Dies geschieht durch eine vielfältige Auswahl an Lerninhalten, -formaten und -methoden.

Die Haufe Fachakademien konzentrieren Inhalte des Portfolios der Haufe Group zu erfolgsrelevanten Trend-Themen, wie zum Beispiel Nachhaltigkeit, Data Science und Gesundheit. Die Inhalte wurden didaktisch aufeinander aufbauend neu zusammengesetzt. Ob synchron oder asynchron, in Präsenz oder virtuell, die Formate sind in der gewohnten Qualität der Haufe Akademie. Neben E-Learnings, Präsenz-Seminaren und Live-Online-Veranstaltungen bieten Ihnen die Haufe Fachakademien weitere Lerninhalte aus der Haufe Group an. So finden Sie

in den Haufe Fachakademien auch E-Books, Studien, und weitere Veröffentlichungen aus der Haufe Group.

Das Lernangebot ist klar strukturiert nach Wissenslevel, Anwendungsgebiet, Format und Zeit-Invest. Mitarbeiter:innen stellen sich eine persönliche Learning Journey nach eigenen Präferenzen zusammen. Nach der flexiblen Wissen-Aneignungsphase gehen Mitarbeiter:innen in den begleiteten Transfer über. Dieser Teil beinhaltet Angebote in Form von bereichsübergreifenden Praxis-Workshops, die von Fachexpert:innen geleitet werden. Hier treffen Mitarbeiter:innen auf Kolleg:innen. Sie sprechen über Ideen, Hindernisse, Lösungen und Synergien für Szenarien, in denen sie das Neuerlernte in der Organisation anwenden. Individuelle Transfercoachings können ebenfalls in Anspruch genommen werden.

Die Vorteile der Haufe Fachakademien auf einen Blick

- › Schnell einsetzbar in nur 4 bis 6 Wochen
- › Vorkuratierte Lerninhalte zu Trend-Themen aus dem bewährten Portfolio der Haufe Group
- › Praxisorientierte Vermittlung konkreter Kompetenzen und Tools
- › Bereichsübergreifende Zusammenarbeit wird gefördert
- › Positives Employer Branding als attraktiver Arbeitgeber

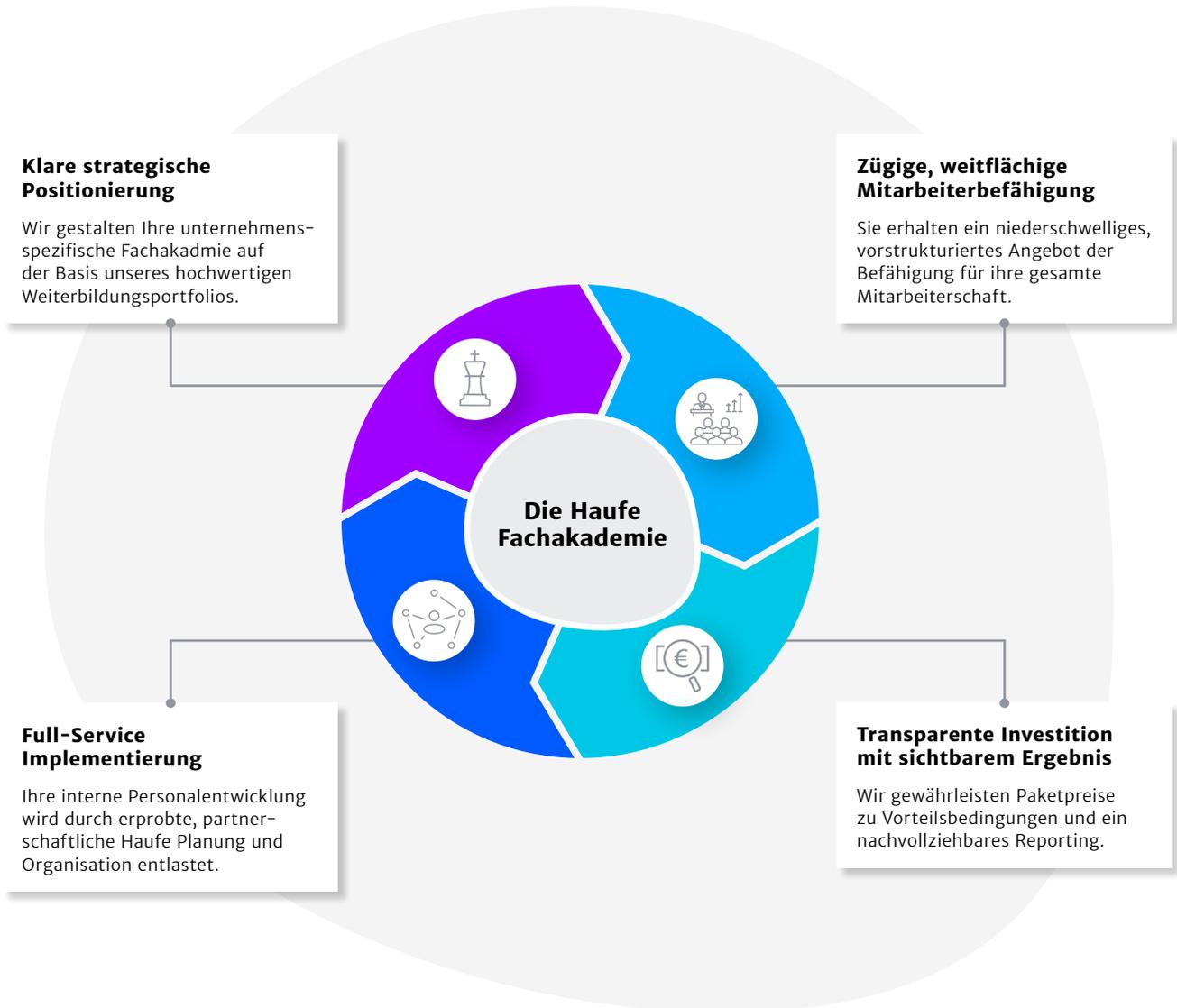


Die Haufe Fachakademien sind stark praxisorientiert und finden bei Ihnen inhouse statt. Die Präsenz- und Blended-Learning-Veranstaltungen werden von unseren ausgewählten Trainer:innen durchgeführt. Wie Sie es von der Haufe Akademie gewohnt sind, sind die Trainer:innen der Fachakademien Expert:innen in ihrem Gebiet.

Neues Wissen schnell und einfach in die Breite bringen

Die Haufe Fachakademien eignen sich für Organisationen, die große Gruppen von Mitarbeiter:innen zu Trend-Themen schulen möchten. Ob komplette Abteilungen oder das ganze Unternehmen: mithilfe

der Haufe Fachakademien erhalten alle Mitarbeiter:innen das gleiche Know-How. So bekommen Unternehmen neues Wissen im Handumdrehen in die Breite.

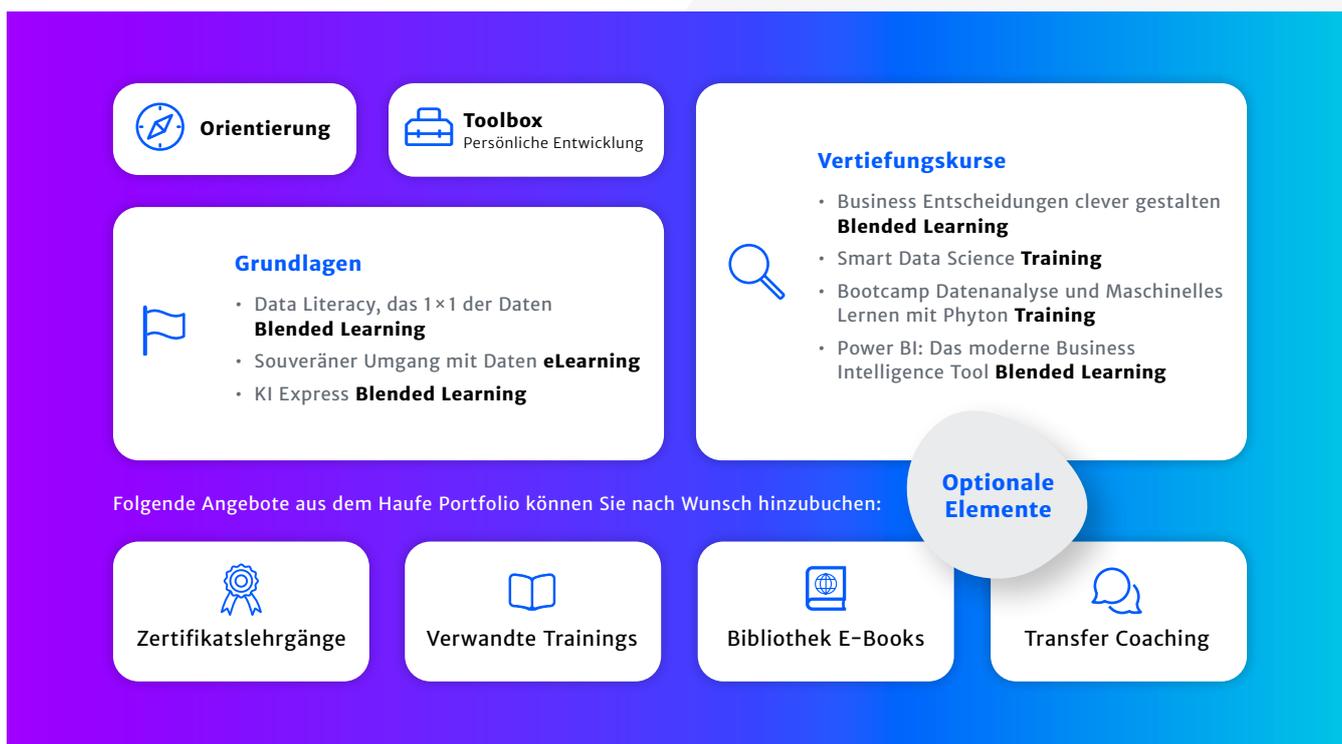


Die Haufe Fachakademien sind nicht nur vorkuratiert sondern auch vorinstalliert. Die Haufe Fachakademien sind unabhängig von Ihrer IT-Infrastruktur. Es muss keine neue IT-Infrastruktur angelegt werden, um die Haufe Fachakademien zu implementieren. In-

nerhalb von 4 bis 6 Wochen können Ihre Mitarbeiter:innen mit dem Lernen loslegen. Sind die Haufe Fachakademien erst einmal ausgerollt, benötigen Ihre Mitarbeiter:innen nur noch ihre Usernamen und los geht's!

Beispiel: Fachakademie Data Science – Ihr Weg zum datenbewussten Arbeiten

Ihre Haufe Fachakademie für das Thema Data Science kann zum Beispiel aussehen:



Orientierung



Alle Haufe Fachakademien folgen dem gleichen didaktischen Aufbau. Zu Beginn steht die Orientierung. Die Mitarbeiter:innen lernen die Umgebung der Lernwelt kennen und werden in das jeweilige Thema eingeführt. Eine Willkommensnachricht begrüßt sie in der Lernwelt. Dies kann z.B. ein Video der:des CEO sein, welches erläutert warum das jeweilige Thema große Relevanz für das Unternehmen hat und wie es mit den Unternehmenszielen verbunden ist. Im Anschluss gibt es Mircocontents zum Thema der jeweiligen Fachakademie. Dabei werden erste Begrifflichkeiten abgeklärt und eine gemeinsame Definition der Schlüsselwörter vermittelt.

Toolbox



Die Toolbox fokussiert sich auf die persönliche Entwicklung der Lerner:innen. Sie unterstützt sie bei ihrer individuellen Lernreise. Sie erhalten praktische Tools an die Hand, um sich positiv auf Change-Prozesse einzustellen.

Grundlagen



Die Grundlagen werden durch verschiedene Lernformate, z.B. Trainings und E-Learnings, vermittelt. Die Inhalte zielen auf das Verstehen und die Reflexion der Lernenden ab. Hierbei sollen Mitarbeiter:innen ein Verständnis für das Thema der jeweiligen Fachakademie entwickeln. Mitarbeiter:innen erhalten Grundwissen zu den einzelnen Themen und werden auf das gleiche Wissenslevel gebracht.



Vertiefungskurse



Die Vertiefungskurse orientieren sich an den jeweiligen Handlungsfeldern oder Rollen der Mitarbeiter:innen, z.B. zu Führung, Einkauf, Controlling. Sie kombinieren die notwendigen Kenntnisse des Themas mit den spezifischen Anforderungen bestimmter Rollen, zum Beispiel von Führungskräften. Mitarbeiter:innen eignen sich neue Arbeitsweisen an.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit **optionale Elemente** zu den Haufe Fachakademien hinzu zu buchen:

- › Einzelne Mitarbeiter:innen benötigen einen **Zertifikatslehrgang?** Buchen Sie den passenden Lehrgang als externe Weiterbildung zusätzlich hinzu.
- › Sie möchten Ihren Mitarbeiter:innen noch mehr Wissen anbieten? Gerne ergänzen wir für Ihren Bedarf Ihre Haufe Fachakademie mit **verwandten Trainings** und **weiterführenden E-Books**.
- › Wie können Sie sicherstellen, dass das erlernte Wissen auch angewendet wird? Mit den **Transfer Coachings** kommen die Trainer:innen einige Wochen nach dem Ende der Lernreise in Ihr Unternehmen. Die Trainer:innen besprechen mit Ihren Mitarbeiter:innen, wie die Umsetzung des erlernten Wissens in ihrem Berufsalltag funktioniert, und wie sich Herausforderungen beim Umsetzen lösen lassen. So können Sie das neue Wissen nachhaltig in Ihrem Unternehmen verankern.

In Zeiten der schnellen Veränderungen dulden wichtige Qualifizierungen keinen Aufschub.

Welche Themen sind für Ihr Unternehmen businesskritisch?

Vielleicht Nachhaltigkeit, Data Science oder Gesundheit?

Mit den Haufe Fachakademien haben wir für Sie sofort einsetzbare Inhouse-Akademien zusammengestellt. Die jeweiligen Themenbereiche vermitteln zukunftsrelevantes Wissen flächendeckend an Ihre Mitarbeiter:innen. Kuratiert und kombiniert aus dem umfangreichen Wissen der Haufe Group – Ihre Mitarbeiter:innen lernen noch effektiver dank unseres innovativen Mix aus Lernmethoden und -formaten.

ENTWICKLUNGSPROGRAMME

KOMPETENZEN UND STÄRKEN INDIVIDUELL AUSBAUEN

Raum für Reflexion und Entwicklung

Lebendige Lernreisen, nachhaltige Entwicklung und eine wirksame Begleitung: Entwicklungsprogramme sind praxisnahe und modular aufgebaute Weiterbildungen für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte. Die Programme nutzen kreative Wege, um Lerninhalte nachhaltig zu vermitteln.



Individuell

Bausteine und Lernmethode abgestimmt auf Ihr Unternehmen.

Wirksam

Durch gezielte Entwicklung Ihrer Mitarbeiter:innen machen Sie Ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

Nachhaltig

Tiefgreifender Wissenstransfer durch moderne Lernmethode und Erfahrungsaustausch.

Mehr Informationen finden Sie unter www.haufe-akademie.de/ep

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



+49 761 898 4060



solutions@haufe-akademie.de



haufe-akademie.de/fachakademie

HAUFE.
AKADEMIE