



ZEIT  AKADEMIE

# Kompetenzen im Wandel

Die Employee Journey in der Praxis –  
Weiterbildung als Bindungs- und  
Qualifizierungsinstrument

# Die ZEIT Akademie

Ihre Partnerin für die digitale Personalentwicklung

Die ZEIT Akademie steht seit 2011 für hochwertige Weiterbildung. Als Partnerin für digitales Lernen hilft die Akademie Unternehmen, den wachsenden Ansprüchen an die Personalentwicklung gerecht zu werden und den Herausforderungen neuer Arbeitswelten im Rahmen der Digitalisierung zu begegnen.

## AUSZUG UNSERER KUNDEN



»[...] eines der besten Trainingstools, das mir in den letzten Jahren unter die Finger gekommen ist [...]«

> 60 Video-Kurse  
entlang unseres Life-Long-Learning Portfolios

Durchschnittlich mit 4,5/5  
Sternen bewertet

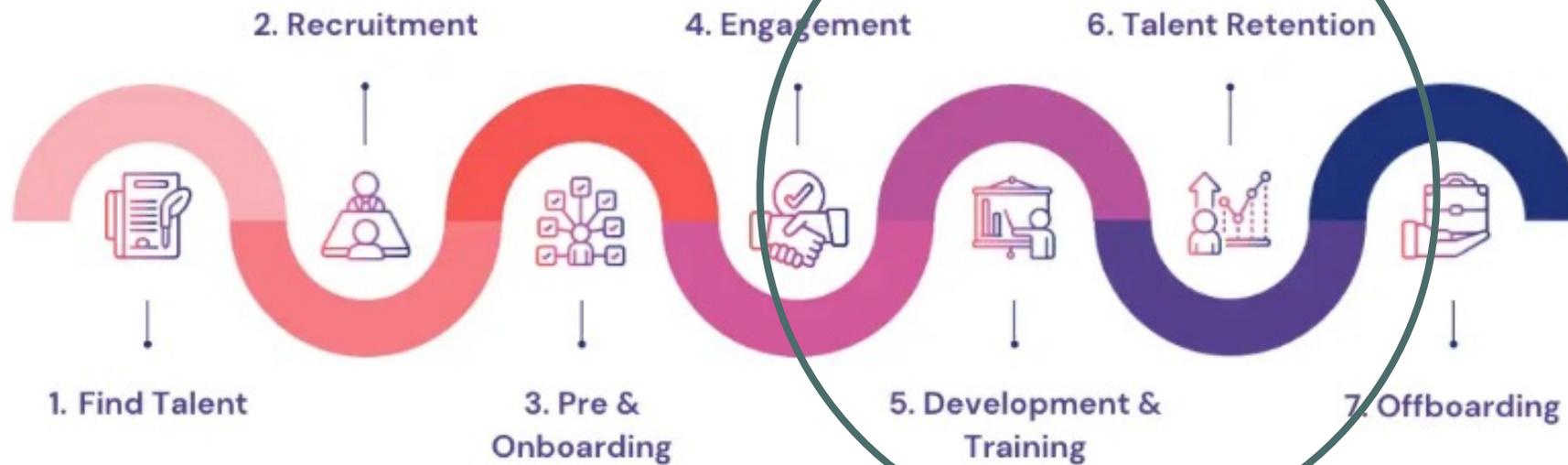


8,5/10 empfehlen die  
ZEIT Akademie Kurse weiter!

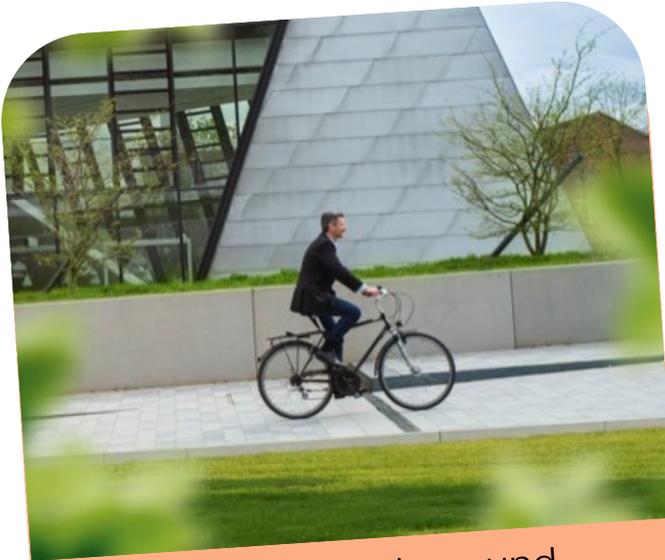
»Wichtig und hilfreich für alle,  
die mit Personalmanagement  
zu tun haben«

# Weiterbildung im Employee Lifecycle

## The 7 Stages of the Employee Lifecycle



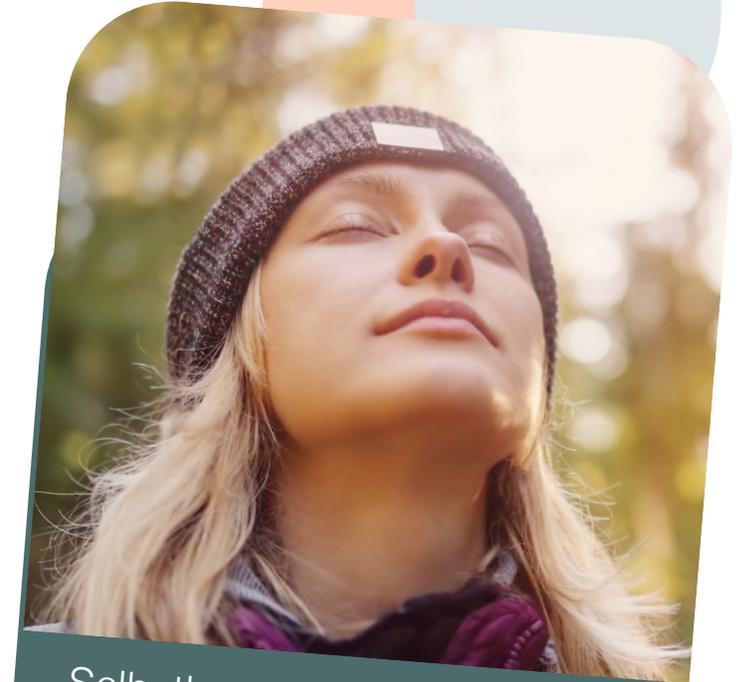
# 3 Thesen zur Weiterbildung und der Rolle von HR-Manager\*innen dabei



Digitalkompetenz und Selbstlernkompetenz sind Schlüsselfähigkeiten für digitales Lernen und Arbeiten



HR-Verantwortliche fungieren als Contentmanager\*innen



Selbstbestimmung, Flexibilität und Transparenz sind Treiber für eine gute Lernkultur

# Digitalkompetenz und Selbstlernkompetenz sind Schlüsselfähigkeiten für digitales Lernen und Arbeiten

## These 1

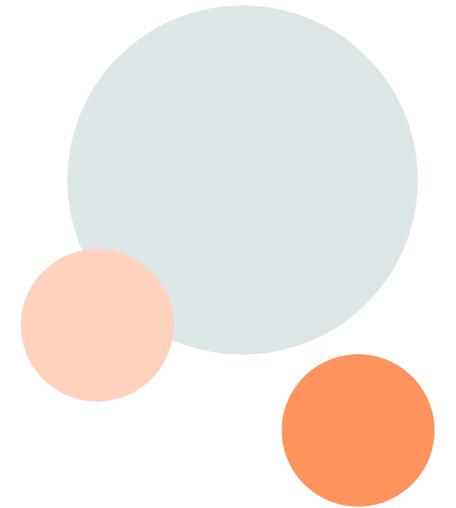
Um an der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt teilnehmen zu können, ist digitale Fitness zu einer Grundlagenkompetenz geworden.\*

Das Lernen entkoppelt sich von Abschlüssen und wird damit Teil des Arbeitsalltags.

Das eigenverantwortliche Lernen – die Selbstlernkompetenz wird zu einer Schlüsselqualifikation von Mitarbeitenden.

Das Unternehmen muss entsprechende Angebote bereithalten und die Führungskräfte werden Treiber dieser Entwicklung.

\* vgl. Bunk (2022): 22; VdTÜV e.V. /Bitkom e.V. 2018: 22



# Anforderungen an Mitarbeiter\*innen für digitales Lernen

»Lebenslanges Lernen«-Mindset

## **Weiterbildungsbereitschaft**

Intrinsische Motivation

Selbstmanagement und -disziplin

IT-Anwenderkenntnisse

## **Digitalkompetenz**

Umgang mit verschiedenen digitalen Geräten

Kognitive und motivationale Lernstrategien

Selbstlernkompetenz

## **Softskills**

Resilienz

Soziale und kommunikative Kompetenzen

Kenntnisse über Datenschutz

# Themencenter für Bildungsangebote

Künstliche Intelligenz

## **Digitalisierung**

Arbeiten im Homeoffice

Digital Leadership und  
hybrides Führen

Psychologie der Führung

Kommunikationskompetenz

(Agiles) Projektmanagement

Technische Anwenderkenntnisse

Datenschutz und Sicherheit

## **Management und Führung**

Selbstorganisation und  
Eigenständigkeit

Mixed Leadership

Kundenorientierung

Agile Teamarbeit

## **Softskills**

Purpose

## **Fachwissen**

# HR-Verantwortliche fungieren als Contentmanager\*innen

## These 2

„... die Personalentwicklung [kann] im Zuge der Digitalen Transformation einen substantiellen Wertbeitrag zur Erreichung der Unternehmensziele leisten.“\*

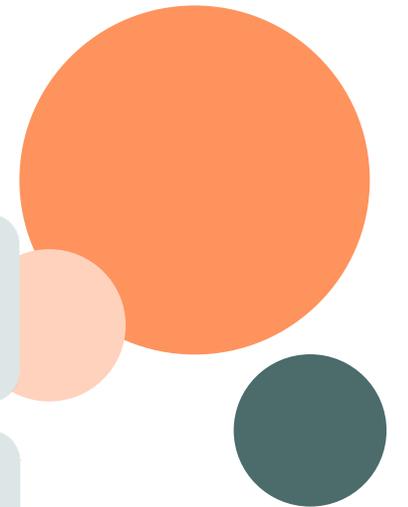
Die Evaluation neuer Lernangebote und deren Bereitstellung wird zu einer zentralen, fortlaufenden Kompetenz.

Lernbedarfe werden in einem kontinuierlichen Austausch zwischen Mitarbeitern, Führungskraft und Personalverantwortlichen bestimmt.

Darüber hinaus gewinnt der Return on Learning\* zunehmend an Bedeutung, um den Erfolg des Lernens im Unternehmen sichtbar zu machen.

\* Mathias Fleig (2018): Digitale Transformation und Weiterbildung

\* vgl. Masterplan 2023



# Selbstbestimmung, Flexibilität und Transparenz sind Treiber für eine gute Lernkultur

These 3

Lernkultur besteht aus grundlegenden Überzeugungen, Werten und Normen einer Organisation.\*

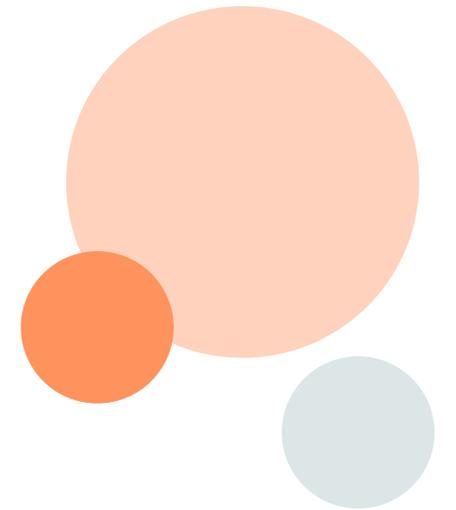
Transparenz des Angebots, Flexibilität in der Nutzung und Eigenverantwortung fördern aktiv die Lernkultur.

Eine lebendige Lernkultur verstärkt den Wandel zu einer lernenden Organisation.

Fortlaufende Weiterentwicklung und Selbstwirksamkeit fördert die Zufriedenheit von Mitarbeitenden.\*

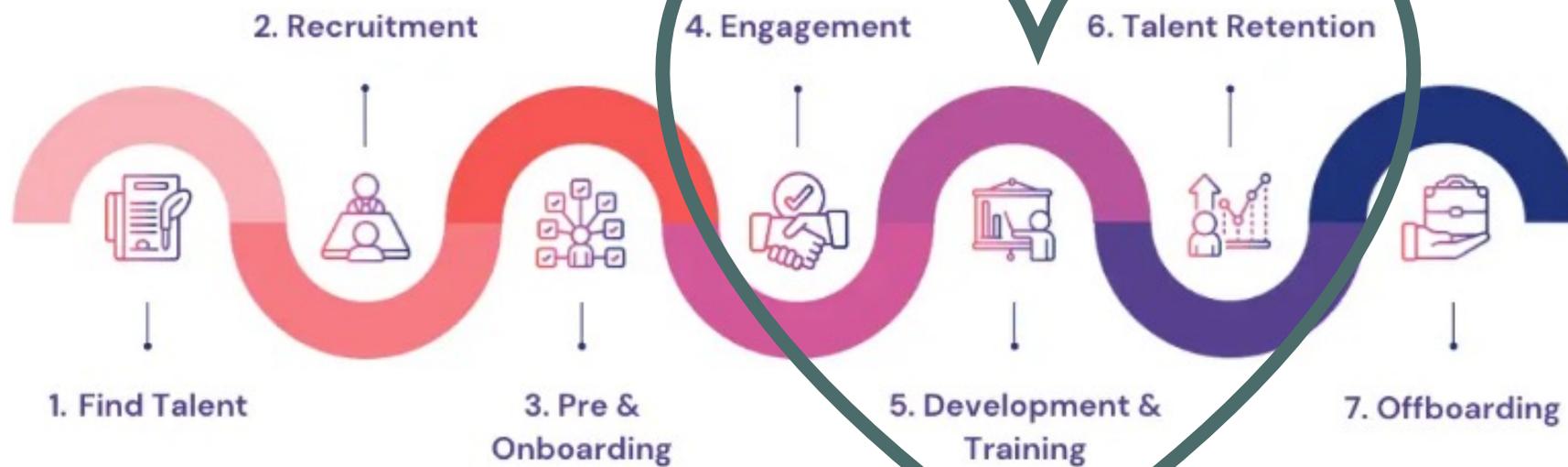
\*Foelsing, J., Schmitz, A (2021): New Work braucht New Learning

\* Hays, ibe (2020): Lebenslanges Lernen



# Weiterbildung im Employee Lifecycle

## The 7 Stages of the Employee Lifecycle



# Worüber wir auch sprechen

Themen für Morgen



Emotionales Führen



Retention und Zugehörigkeit



Lernende Organisation



Selbstwirksamkeit

# Literatur und weitere Einblicke

Studien:

ZEIT Akademie: Return on Learning

<https://www.zeitakademie.de/e-learning/whitepaper-erfolgsfaktoren-digitaler-bildung/>

Hay Report Lebenslanges Lernen:

<https://www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/hr-report-2020-lebenslanges-lernen>

Masterplan: So misst du Lerneffekte im Unternehmen

<https://masterplan.com/blog/return-on-learning-so-misst-du-lerneffekte-im-unternehmen>



Vielen Dank!

Kontakt

E-Mail: [birthe.kretschmer@zeitakademie.de](mailto:birthe.kretschmer@zeitakademie.de)

Birthe Kretschmer  
Geschäftsführerin

