



Trendstudie 2020 „Auf dem Weg zur digital lernenden Organisation – Kompetenzen für die Personalentwicklung“

Reifegrad, Strategien und digitale Kompetenzen in der Personalentwicklung 2020 – Ergebnisse der dritten Trendstudie liegen vor

Berlin, 24.11.2020. Die Universität St.Gallen hat in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und dem swiss competence centre for innovations in learning zum dritten Mal eine Studie zum Thema „Digitale Kompetenzen für die Personalentwicklung“ durchgeführt. Die Studiendokumentation beinhaltet auch vier Kurzberichte zu Entwicklungsprojekten aus Unternehmen im Arbeitsfeld Personalentwicklung (PE) und Leadership & Digital (L&D).

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz des Schubs für eine „nachholende“ Digitalisierung das Entwicklungspotenzial im Hinblick auf die „fortgeschrittene“ Digitalisierung nach wie vor hoch ist.

Corona & „New Normal“

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen haben zu einem „Reality-Check“ für Bildungsdienstleister geführt. Es hat sich gezeigt, dass längst nicht überall die Voraussetzungen gegeben waren, um Bildungsdienstleistungen, digital unterstützt und auf Distanz, umzusetzen. Gleichzeitig hat die Digitalisierung im Bereich von Bildung und Personalentwicklung einen großen Schub bekommen – zumindest im Hinblick auf eine „nachholende“ Digitalisierung (z.B. Kollaboration via MS Teams oder Online Teaching im virtual Classroom). Aspekte der „fortgeschrittenen“ Digitalisierung (Big Data, Analytics, KI und Smart Machines) scheinen darüber etwas in den Hintergrund gerückt zu sein. Dabei läuft die Entwicklung hier in hohem Tempo weiter.

Das „New Normal“ und die damit verbundenen (Kompetenz-)Anforderungen bringen viel Aufmerksamkeit für Unterstützungsfunktionen wie Personalentwicklung bzw. Learning & Development mit sich. Aber um einen nachhaltig wirksamen Beitrag hin zur Entwicklung einer digital lernenden Organisation leisten zu können, müssen sich auch die Personalentwickler*innen weiterentwickeln. Es braucht dazu ein Leitbild, das nicht auf Substitution menschlicher Arbeitskraft durch „intelligente“ Maschinen fokussiert ist, sondern auf die Wertschöpfungspotenziale einer gelingenden Partnerschaft von Mensch und Smart Machines (Augmentation). Dies erfordert neue Kompetenzen im Bereich der Personalentwicklung. Ziel der vorliegenden Studie ist es, diese neuen Kompetenzen näher zu untersuchen, eine Standortbestimmung vorzunehmen und Handlungsempfehlungen für Personalentwickler*innen abzuleiten.



Kernergebnisse der dritten Trendstudie „Auf dem Weg zur digital lernenden Organisation – Kompetenzen für die Personalentwicklung“

- Der digitale Reifegrad in der Personalentwicklung wird als eher gering eingeschätzt.
- Das Wissen im Bereich fortgeschrittener Digitalisierung und damit verbundener Verfahren bzw. Methoden wird ebenfalls als eher gering eingestuft.
- Bei den Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Medien / Tools zeigen sich deutliche Unterschiede: Die „soft skills“ sind stark ausgeprägt, die „hard skills“ deutlich geringer.
- Die befragten Personalentwickler*innen stehen der fortschreitenden Digitalisierung sehr positiv gegenüber und sie schätzen ihre Change-Management-Kompetenzen als sehr hoch ein – auch im Hinblick auf die Unterstützung des digitalen Wandels.
- Im Hinblick auf die eigene Profilbildung (Augmentationsstrategien) stehen die Strategien „Step aside“ und „Step up“ im Vordergrund.

„Die Personalentwicklung hat gute Voraussetzungen für das Erwerben neuer Kompetenzen. Nicht nur die positive Einstellung ist vorhanden, auch entsprechende Methoden sind bekannt. Jetzt muss die Aktion folgen und wir geben entsprechende Handlungsempfehlungen in der Studie an“, sagt Prof. Dr. Seufert, die die Studie leitet. „Besonders gespannt waren wir auf die Gegenüberstellung der Ergebnisse zum Vorjahr und den Vergleich der Einschätzungen der Personalentwickler*innen vor und nach der ersten Welle der Covid-19-Pandemie. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Veränderungen nur gering waren.“

„Um die notwendigen Kompetenzen zu erwerben ist es ermutigend, dass die Bereitschaft dafür in der Personalentwicklung und den Unternehmen vorhanden ist. Dies zeigen auch die Ergebnisse der Vorjahre. Doch entscheidend ist nunmehr, die Kompetenzen im Jetzt zu erlernen“, ergänzt Kai H. Helfritz, Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen der DGFP. Insbesondere auf „strategischer und individueller Ebene sollten diese Herausforderung angenommen werden“, denn dies gehe „zugunsten der gesamten Organisation und der individuellen Entwicklung“, fügt Norma Schöwe, Geschäftsführerin DGFP, hinzu.

Die Studie, die erstmals auch vier Kurzberichte zu ausgewählten Entwicklungsprojekten im Arbeitsfeld PE / L&D beinhaltet, steht für Interessierte kostenlos zum Download zur Verfügung, www.dgfp.de/Trendstudie2020-DigiKomp

Für Interviews stehen Prof. Dr. Sabine Seufert, Direktorin Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St.Gallen,
und Kai H. Helfritz, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., zur Verfügung.



University of St.Gallen



Kontakt:

Prof. Dr. Sabine Seufert
Universität St. Gallen
Direktorin Institut für Wirtschaftspädagogik
St. Jakobstrasse 21
CH-9000 St.Gallen
E-Mail sabine.seufert@unisg.ch

Kontakt:

Kai Helfritz, MBA
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
Linkstraße 2
D-10785 Berlin
Mail: medien@dgfp.de

Universität St.Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik / scil

Das Institut für Wirtschaftspädagogik - Digitale Bildung und Betriebliche Bildung fokussiert die digitale Transformation von Bildung in verschiedensten Kontexten (Schule, Hochschule, Berufs-bildung, betriebliche Bildung) und darüber hinaus eine breite Palette von Themen des betrieblichen Bildungsmanagements. Wir unterstützen Bildungsverantwortliche darin, Veränderungen in Ihrer Organisation proaktiv zu gestalten, Bildungsinnovationen zu explorieren und erfolgreich zu implementieren – und damit neue Wege der Kompetenz- & Organisationsentwicklung zu beschreiten. Wir unterstützen Bildungsverantwortliche darin, die digitale Transformation mitzugestalten und die digitalen Kompetenzen von Menschen zu fördern. Und wir gestalten gemeinsam mit Studierenden (als künftige Lehrpersonen oder Führungskräfte) neue Lernräume in Form unserer Edu Innovation Labs für kollaboratives Lernen und Arbeiten. Ganz im Sinne des Anspruchs der Universität St.Gallen: «Wissen schafft Wirkung», ist die Verbindung und wechselseitige Befruchtung von Forschung, Lehre / Weiterbildung sowie Praxisgestaltung ein Grundpfeiler unserer Arbeit. Weitere Informationen zu unserer Arbeit finden Sie unter <https://iwp-digital-be-trieb.unisg.ch/de> sowie unter <https://www.scil.ch/>.

Über die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit über 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfa-Gruppen, bieten anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme an und bündeln in

Presseinformation



University of St.Gallen



unseren Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen unter www.dgfp.de