

INFOGRAFIK

So funktioniert eine lernende Organisation

In einer Welt, die sich wirtschaftlich, technologisch, ökologisch und demografisch rasant verändert, wird Lernen zum zentralen Erfolgsfaktor. Während Produktionsfaktoren wie Kapital und Ressourcen für nahezu alle zugänglich sind, wird Wissen zum entscheidenden Differenzierungsmerkmal. Unternehmen, die flexibel bleiben, alte Muster hinter sich lassen und sich kontinuierlich weiterentwickeln, sichern sich langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Eine lernende Organisation hinterfragt sich selbst, etabliert smarte Mechanismen und fördert lebenslanges Lernen – sowohl auf individueller Ebene als auch im Team.

DIE 4 GRUNDPRINZIPIEN EINER LERNENDEN ORGANISATION

Anpassung

Die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen in der Branche und Umwelt zu reagieren, während eine gemeinsame Vision als Orientierung dient.

Lernen

Lernchancen aktiv nutzen – ob durch strukturierte Maßnahmen wie Präsenzs Schulungen und Online-Kurse oder durch informelles Lernen, wie Peer-to-Peer- und praktisches Lernen.

Offenheit

Eine Kultur der Offenheit fördern, die von Neugierde, Innovationsfreude und der Akzeptanz von Fehlern geprägt ist.

Ansporn

Mitarbeitende dazu ermutigen, sowohl Lernende als auch Lehrende zu sein. Aktiver Wissenstransfer ist ein zentraler Baustein, um nachhaltiges Lernen und Wachstum zu fördern.

HERAUSFORDERUNGEN DER LERNENDEN ORGANISATION

In einer immer dynamischeren und stärker vernetzten Welt wird es essenziell, die lernende Organisation ganzheitlich zu betrachten.

Dabei sollten die Entwicklungen und Bedürfnisse jedes einzelnen „Glieder in der Kette“ berücksichtigt werden: von den einzelnen Mitarbeitenden über die Teams bis hin zur Organisation als Ganzes und dem gesamten Unternehmensökosystem – einschließlich Kunden, Lieferanten und Partnern.

Die größte Herausforderung liegt darin, all diese unterschiedlichen Bedürfnisse, Entwicklungen und Perspektiven miteinander zu verbinden – es ist die zentrale Frage für eine lernende Organisation.

Glieder in der Kette

Individuelle Mitarbeitende



Teams



Die gesamte Organisation



Erweitertes Unternehmensökosystem: Kunden, Lieferanten, Partner etc.

BLEIBEN SIE 2025 AN DER SPITZE

Entdecken Sie Strategien, Innovationen und Einblicke in die Zukunft der Personalabteilung



Der Rahmen einer lernenden Organisation

Eine lernende Organisation bietet nicht nur die Grundlage für die individuelle Weiterentwicklung, sondern fördert gleichzeitig Innovation, Zusammenarbeit und Effizienz. Doch wie lässt sich diese Transformation erfolgreich umsetzen? Welche Prinzipien und Strategien sichern langfristigen Erfolg? Genau diese Aspekte prägen eine moderne Lernkultur und ihre Bedeutung für Unternehmen.

DER STRATEGISCHE LERN-KOMPASS

Die Entwicklung einer lernenden Organisation benötigt einen klar definierten und strukturierten Rahmen. Der strategische Beratungsdienst *Learning Futures* bietet hierfür ein **Kompassmodell**, das folgende Elemente umfasst:



Talente ganzheitlich fördern

Parallel zur Entwicklung von Fähigkeiten sollte auch die Eigenständigkeit der Mitarbeitenden gefördert werden, damit diese ihre Kompetenzen auch aktiv an andere weitergeben.

Eine Kultur des Lernens etablieren

In der Unternehmenskultur ist es entscheidend, Lernen in den Mittelpunkt zu stellen. Das gelingt durch sichtbare Rituale, die Lernen in den Alltag integrieren, und die Förderung von Experimentierfreude.



Eine gemeinsame Vision entwickeln

Teams und der Unternehmenszweck sollten durch eine gemeinsame Lernkultur miteinander verknüpft werden. Führungskräfte übernehmen dabei eine entscheidende Funktion, indem sie diese Kultur aktiv vorleben.

Effiziente Prozesse schaffen

Die Organisation und ihre Strukturen müssen sich an den neuen Anforderungen orientieren. Dazu gehören der Austausch von Wissen und die Einführung moderner Werkzeuge und Prozesse.



3 VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE LERNENDE ORGANISATION

Damit ein Unternehmen zu einer lernenden Organisation wird, sind drei zentrale Voraussetzungen erforderlich:

1. Zeit für Weiterbildung

Weiterbildung muss in den Arbeitsalltag integriert sein. Mitarbeitende benötigen ausreichend Zeit, um Neues zu lernen, ohne dass zusätzlicher Stress oder Überstunden entstehen. Weiterbildung ist dann am effektivsten, wenn sie als natürlicher Bestandteil der regulären Arbeitszeit wahrgenommen wird.

2. Ausreichendes Budget

Neben Zeit ist eine finanzielle Investition entscheidend. Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren, profitieren langfristig von gesteigerter Kompetenz und Innovation im Team.

3. Engagierte Führungsebene

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle. Sie sollten nicht nur klar signalisieren, dass kontinuierliches Lernen erwünscht ist und gefördert wird, sondern auch selbst aktiv an Weiterbildung teilnehmen. Ein gutes Vorbild motiviert das gesamte Team.



Was können Mitarbeitende lernen?

Weiterbildungsthemen für Mitarbeitende variieren je nach Branche, Unternehmenszielen und individuellen Bedürfnissen.

LERNMODELLE: WIE KÖNNEN MITARBEITENDE LERNEN?

Es gibt viele verschiedene Arten zu lernen, nicht jedes Modell passt zu jedem Lernenden. Unternehmen können sich ein oder mehrere Lernmodelle aussuchen, die sich am besten in den Arbeitsalltag einfügen.

- Mentoring
- Coaching
- Webinare
- Self-paced Kurse
- Lunch & Learn

LERNBEREITSCHAFT

74 % Der Arbeitnehmenden möchten neue Fähigkeiten erlernen oder sich weiterbilden, um ihren Arbeitsplatz zu sichern.

PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Zeitmanagement und Produktivität

Stressmanagement und Resilienz

Selbstorganisation

Konfliktmanagement

Kreativitätstechniken

DIGITALE KOMPETENZEN

IT-Kenntnisse

Datenanalyse und Visualisierung

Cybersecurity-Bewusstsein

Digitales Marketing und Social Media

Künstliche Intelligenz und Automatisierung

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION

Effektive Kommunikationstechniken

Verhandlungstraining

Interkulturelle Kommunikation

Feedback geben und nehmen

Präsentationstechniken und Rhetorik

KUNDENORIENTIERUNG UND SERVICE

Kundenzentriertes Denken

Empathietraining

Beschwerdemanagement

Verkaufstechniken und Kundenbindung

Service-Exzellenz

INNOVATION UND KREATIVITÄT

Design Thinking

Problemlösungstechniken

Innovationsmanagement

Trendanalysen und Zukunftskompetenzen

FÜHRUNG UND MANAGEMENT

Leadership-Trainings

Projektmanagement

Mitarbeiterführung und Motivation

Strategische Planung und Entscheidungsfindung

TEAM- UND ZUSAMMENARBEIT

Teambuilding-Workshops

Virtuelle Zusammenarbeit und Remote Work

Diversity und Inklusion

Kooperation in agilen Teams

Kollaborationstools

FACHLICHE WEITERBILDUNG

Branchenspezifische Fachkenntnisse

Regulatorische Schulungen

Technische Zertifizierungen

Sprachtrainings

Finanz- und Buchhaltungswissen

NACHHALTIGKEIT UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Nachhaltigkeitsmanagement

Umweltschutz im Unternehmen

Corporate Social Responsibility

Ethik- und Wertetraining

Der unterschätzte Wert der Weiterbildung

Trotz zahlreicher Studien, die die Vorteile von Weiterbildung belegen, wird der Wert von Mitarbeiterentwicklung in vielen Unternehmen noch immer nicht vollständig erkannt. Oft wird Lernen nicht als integraler Bestandteil des Arbeitsalltags betrachtet. Ein Blick auf die Zahlen verdeutlicht diese Zurückhaltung und einen Rückgangstrend:

UNTERNEHMENSGRÖSSE (Anzahl der Mitarbeitenden)

Groß (10,000 >)

2022

48 Stunden

2023

46 Stunden (-4.17 %)

Mittel (1,000 bis 9,999)

2022

71 Stunden

2023

58 Stunden (-18.3 %)

Klein (100 bis 999)

2022

61 Stunden

2023

59 Stunden (-3.28 %)

GERINGE UMSETZUNG



Quelle: <https://learnexperts.ai/blog/how-much-do-companies-spend-on-training-per-employee/> <https://www.talentlms.com/research/employee-learning-and-development-stats> <https://www.valamis.com/wp-content/uploads/2022/09/learning-in-organizations-2020-report.pdf>

16 % der Unternehmen weltweit setzen auf ein Lernmanagementsystem.

50 % Über 50 % der Führungskräfte auf C-Ebene ist überzeugt, dass Lernen und Entwicklung essenziell für den Erfolg eines Unternehmens sind.

FEEDBACK VON HR-FACHKRÄFTEN



86 % der HR-Fachkräfte sind überzeugt, dass Weiterbildung die Bindung der Mitarbeitenden stärkt.

90 % der HR-Leiterinnen und -Leiter bestätigen, dass Weiterbildung die Produktivität steigert und die Entwicklung der Mitarbeitenden fördert.

Speexx vereint verschiedene Lernmodelle und bietet Unternehmen mit individuellen Lernpfaden und virtuellen Klassen eine echte Allrounder-Lernplattform. Sichern Sie sich hier Ihre kostenlose Demo.

DEMO ANFORDERN