

L&D Monitor 2025

Lernen als strategische Notwendigkeit



STUDYTUBE

Inhalt



Der L&D Monitor in 3 Minuten **03**

Vorwort: Dr. Cornelia Hattula **06**

Kapitel 1: Welchen Reifegrad hat Ihre Personalentwicklung? **08**

Kapitel 2: Learning & Development in Zahlen **13**

Kapitel 3: Die Zukunft der Personalentwicklung **36**

Fazit **42**

5 Tipps für eine wirkungsvolle Personalentwicklung **44**

Studienmethodik **51**

Über Studytube **52**



Der L&D Monitor in 3 Minuten

Große Ambitionen – wenig Wirkung

Die ernüchternde Bilanz

90%

32%

90% der Unternehmen verfügen zwar über eine Weiterbildungsstrategie, doch nur **32%** können tatsächlich nachweisen, wie diese zur Erreichung von Unternehmenszielen beiträgt.

69%

22%

69% der HR-Verantwortlichen geben an, ihre Maßnahmen seien auf die Unternehmensstrategie abgestimmt. Doch nur **22%** haben ihre Lernstrategie konsequent an geschäftliche Kennzahlen gekoppelt.

32%

Lediglich **32%** nutzen strukturierte Methoden wie Kompetenzrahmen und systematische Bewertungen, um individuelle Lernbedarfe zu erkennen.

43%

35%

43% der Unternehmen schöpfen höchstens die Hälfte ihres Weiterbildungsbudgets aus. Besonders alarmierend: **35%** der Mitarbeitenden wissen nicht einmal, ob ihnen ein Lernbudget zur Verfügung steht.

Weiterbildung und Personalentwicklung gelten als Schlüsselfaktoren für Unternehmenserfolg – doch was kommt wirklich dabei heraus?

Der L&D (Learning & Development) Monitor 2025 zeigt deutlich: Der Weg von Lern- und Entwicklungsmaßnahmen hin zu messbaren Ergebnissen ist steinig. An ambitionierten Zielen mangelt es nicht, doch konkrete Auswirkungen auf Unternehmensziele bleiben oft im Nebel oder sind gar nicht nachweisbar.

Drei gravierende Schwachstellen

1

Blinde Navigation bei Kompetenzlücken

Gerade einmal **32%** der Unternehmen identifizieren Kompetenzlücken durch formale Kompetenzrahmen und Bewertungen. Ohne die genaue Bestimmung des individuellen Entwicklungsbedarfs kann keine gezielte Weiterentwicklung angegangen werden.

2

Führungskräfte im Blindflug

Die Kluft in der Wahrnehmung ist frappierend – **74%** der Führungskräfte sind überzeugt, ihr Team effektiv zu coachen. Von den Mitarbeitenden bestätigen jedoch nur **36%**, dass ihre Vorgesetzten sie tatsächlich aktiv in ihrer Entwicklung unterstützen. Diese Diskrepanz erschwert jede noch so ausgeklügelte Lernstrategie.

3

Wirkungsnachweis als kritischer Engpass

Nicht einmal **ein Drittel** der Unternehmen kann den Mehrwert ihrer Lern- und Entwicklungsmaßnahmen mit konkreten Ergebnissen belegen. Ohne nachweisbare Wirkung bleibt Weiterbildung jedoch ein Kostenfaktor statt strategischer Werttreiber. Diese fehlende Verbindung zwischen Investition und Geschäftserfolg erschwert es L&D-Verantwortlichen, Budgets zu rechtfertigen und strategische Bedeutung zu erlangen.

Der L&D Monitor 2025 zeigt: Strategien sind vorhanden – doch der Erfolg ist selten belegt

Doch zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft nach wie vor eine erhebliche Lücke. Unternehmen, die es schaffen, eine Brücke zwischen ambitionierten Maßnahmen und messbaren Ergebnissen zu schlagen, holen nicht nur deutlich mehr aus ihren Lerninvestitionen heraus – sie verschaffen sich einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil in Zeiten des Fachkräftemangels und rasanter Veränderungen.



Vorwort: Dr. Cornelia Hattula

**Große Ambitionen allein
sind ziemlich heiße Luft –
das ist wohl die bitterste
Erkenntnis aus dem L&D
Monitor 2025.**



Ja, wir alle wissen: Lernen ist DER Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit. Und trotzdem tun sich viele Organisationen nach wie vor schwer damit, den tatsächlichen Impact von Weiterbildungsmaßnahmen sichtbar und messbar zu machen. Es mangelt nicht an „Weiterbildungsstrategien“ – beeindruckende 90 % der Unternehmen haben inzwischen eine formuliert – sondern an der Verbindung zu dem, was wirklich zählt: Unternehmensziele, relevante Kompetenzen und konkrete Wirkung.

Nur 22 % der Unternehmen koppeln ihre Lernstrategie tatsächlich an zentrale Unternehmens-KPIs. Und solange Lernen nicht sichtbar zur Wertschöpfung beiträgt, bleibt es in den Köpfen vieler Entscheider ein nice-to-have – statt der Gamechanger, der es sein könnte.

Wir haben also noch einiges vor uns. Der L&D Monitor liefert dafür fundierte Einblicke, umfassendes Datenmaterial – und konkrete Hebel für alle, die Lernen nicht nur gut meinen, sondern endlich wirksam machen wollen.

Viel Spaß beim Lesen und Reflektieren!



Kapitel 1

Welchen Reifegrad hat Ihre Personalentwicklung?

Jede Organisation hat ambitionierte Ziele im Bereich Lernen und Entwicklung, aber nicht jede weiß genau, wo sie steht und welche Schritte notwendig sind, um wirklich etwas zu bewirken. Genau hier setzt das L&D-Wirkungsmodell von Studytube an: ein praktischer Kompass, der Ihnen hilft, den Reifegrad Ihrer Personalentwicklung zu bestimmen und gezielt weiterzuentwickeln. Das Modell zeigt auf, wie Organisationen ihre Lern- und Entwicklungsstrategie gestalten und welche Praxisbeispiele dazu gehören.

Möchten Sie wissen, wo Ihre Organisation steht? Entdecken Sie das L&D-Wirkungsmodell und entwickeln Sie Ihre Lernstrategie gezielt weiter.

Das L&D Wirkungsmodell

Dieses Modell hilft Ihnen auf einen Blick zu erkennen, wo Ihre Organisation steht und welchen nächsten Schritt Sie gehen können.

Anlassbezogenes Lernen

Phase 1

Ad-hoc- und dezentrale Lerninitiativen

Ohne festgelegte Ziele

Effiziente L&D-Grundstruktur

Phase 2

Schwerpunkt auf zentralisierten, standardisierten Lernprozessen

Onboarding

Compliance

Wissen teilen und sichern

Einkauf von Schulungen

Gezielte Talent- und Leistungsentwicklung

Phase 3

Fokussierte Förderung individueller Kompetenzen zur Leistungssteigerung

Up- und Reskilling

Talententwicklung

Strategische Kompetenzentwicklung

Phase 4

Lernen und Weiterbildung als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

Strategischer Kompetenzaufbau

Interne Mobilität

Auf der nächsten Seite erfahren Sie, wo deutsche Organisationen stehen.

Bestandsaufnahme

Reifegrad der Personalentwicklung in deutschen Organisationen

22%

Phase1

setzen primär auf Schulungen
für Compliance und
Basisqualifikationen

16%

Phase2

verfügen über standardisierte
Lernprozesse mit gewisser
Ausrichtung auf Geschäftsziele

21%

Phase3

praktizieren strategisches
Lernen mit klarem Fokus auf
Geschäftsergebnisse

14%

Phase4

verfolgen einen personalisierten,
datengestützten Ansatz zur
Kompetenzentwicklung

20%

haben kontinuierliches Lernen als
festen Bestandteil ihrer
Unternehmenskultur etabliert

8%

können den Reifegrad
nicht einschätzen

Die Analyse zeigt: Mehr als ein Drittel der deutschen Unternehmen bewegt sich noch in den frühen Entwicklungsphasen 1 und 2 - mit begrenzter strategischer Ausrichtung.

Ausblick

Der angestrebte Reifegrad in den nächsten drei Jahren



Diese Ergebnisse zeigen, dass der Wandel zu höheren L&D-Reifegraden ein evolutionärer, nicht revolutionärer Prozess ist. Deutsche Unternehmen bewegen sich in die richtige Richtung, aber der Weg zu einer vollständig strategischen und datengestützten Personalentwicklung ist für viele noch lang.

Hindernisse

Hürden auf dem Weg zu wirksamer Personalentwicklung

Um den Reifegrad der Personalentwicklung zu steigern, braucht es Investitionen in und den Ausbau von Lern- und Entwicklungsangeboten in den Organisationen. Doch genau bei diesem Vorhaben fühlen sich HR-Verantwortlich durch die folgenden Hürden ausgebremst:

Begrenztes Bewusstsein für Kompetenzlücken	30%
Fehlende Koordination von Lernzielen und organisatorischen Zielen	28%
Schwierigkeiten bei der Messung des Impacts von Lernprogrammen	26%
Widerstand von Führungskräften oder Mitarbeitenden	26%
Zu knappe Ressourcen für L&D-Initiativen	25%
Mangelnde Unterstützung durch die Geschäftsleitung	24%

Bemerkenswert ist, dass die größten Hindernisse weniger im technischen Bereich liegen, sondern vielmehr in der Unternehmenskultur, der strategischen Ausrichtung und der menschlichen Dimension. Eine erfolgreiche Reifegradentwicklung erfordert daher einen ganzheitlichen Ansatz, der neben effizienten Prozessen auch Unternehmenskultur, Führungskompetenz und Change Management in den Mittelpunkt stellt.



Kapitel 2

Learning & Development in Zahlen

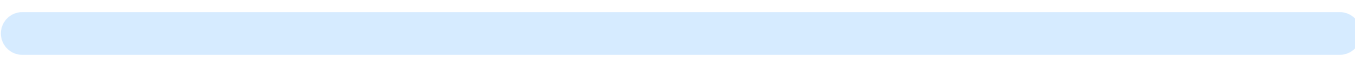
Zwischen ehrgeizigen Zielen und der Realität im Unternehmensalltag: Der Blick auf die aktuelle Personalentwicklung zeigt, dass Weiterbildung in deutschen Organisationen einen hohen Stellenwert hat. Doch wie sieht die Praxis aus? Welche Strategien sind fest verankert, und wo bleiben messbare Ergebnisse aus? Die folgenden Zahlen zeigen, wie weit Unternehmen tatsächlich sind und wo Theorie und Praxis noch auseinandergehen.

Weiterbildungsstrategie

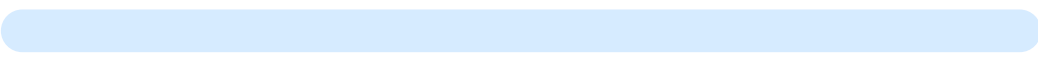
Zwischen ambitionierten Plänen und fehlender strategischer Verankerung

Der Blick auf die diesjährigen Schwerpunkte in der Personalentwicklung unterstreicht: Weiterbildung soll direkt zur Leistungssteigerung, zu mehr Engagement und zur Steigerung der Unternehmensattraktivität beitragen.

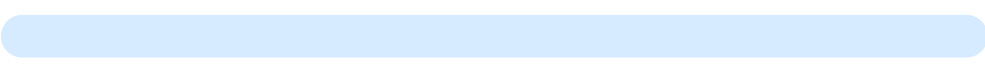
Die Top-3-Prioritäten für die Personalentwicklung im Jahr 2025

1.  51%

Verbesserung der Fähigkeiten und Ausbau der Kompetenzen von Mitarbeitenden

2.  39%

Motivation der Mitarbeitenden und Steigerung ihres Engagements

3.  37%

Steigerung der **Attraktivität des Arbeitgebers** für neue Arbeitnehmer

● **HR-Verantwortliche:** 526

Besonders auffällig: Jeder zweite HR-Verantwortliche setzt auf den Ausbau der Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Damit rückt auch das gezielte Up- und Reskilling – also die Weiterqualifizierung und Umschulung von Mitarbeitenden – in den Mittelpunkt. Mit den Entwicklungsinitiativen wird vor allem das Ziel verfolgt, Mitarbeitende auf zukünftige Marktanforderungen und technologische Entwicklungen vorzubereiten. Dies lässt auf ein wachsendes strategisches Bewusstsein schließen: **Unternehmen erkennen zunehmend, dass sie proaktiv Kompetenzen aufbauen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.**

Die Top-5-Schwerpunkte in den Bereichen Up- und Reskilling im Jahr 2025



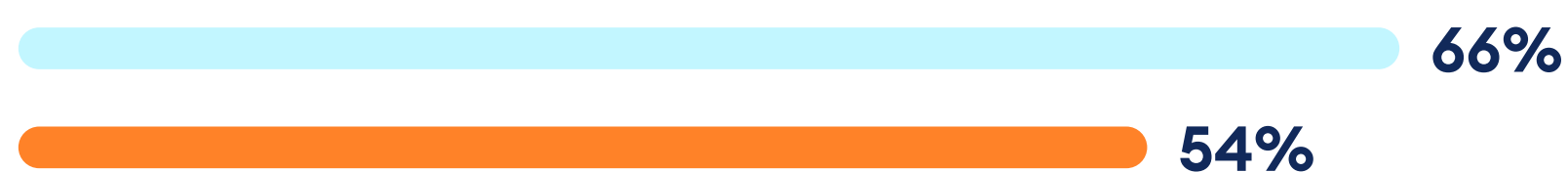
● **HR-Verantwortliche:** 526

Doch selbst die größten Ambitionen in der Personalentwicklung verlaufen ins Blaue, wenn die Belegschaft kaum bis gar nicht über verbindliche Lern- und Entwicklungsangebote informiert ist. Sprich: **Es braucht eine klare Weiterbildungsstrategie, die an die Unternehmensstrategie gekoppelt ist.**

Die gute Nachricht: 90% der Organisationen geben an über eine grundlegende bis umfassende Weiterbildungsstrategie zu verfügen. Die schlechte Nachricht: Nur 54% der Mitarbeitenden haben klare und verbindliche Richtlinien zur Weiterbildung, bei den Führungskräften sind es immerhin 66%.



● **HR-Verantwortliche:** 526



Ich habe klare und verbindliche Richtlinien zur Weiterbildung in meiner Organisation

● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740

Die strategische Wirksamkeitslücke

Auch die strategische Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen scheint nur oberflächlich zu gelingen. So behaupten zwar **69% der HR-Verantwortlichen**, dass ihre Weiterbildungsmaßnahmen mit den Organisationszielen abgestimmt sind. Doch nur **22% von ihnen** haben ihre Lernstrategie tatsächlich auch an geschäftliche KPIs gekoppelt. Die Folge: Die Wirksamkeit von Lern- und Entwicklungsmaßnahmen bleibt unklar. Das erklärt, warum nur **32% der Organisationen** einen messbaren Beitrag ihrer Weiterbildungsaktivitäten zur Entwicklungsstrategie nachweisen können.

Einschätzung und Lösungsansätze von Dr. Cornelia Hattula



22 % – und der Rest? Warum Lernstrategien oft ins Leere laufen

Dass 90 % der Unternehmen eine Weiterbildungsstrategie haben, ist schon einmal eine gute Nachricht – auf den zweiten Blick aber eine trügerische, wenn man berücksichtigt, dass nur 22 % der Organisationen ihre Lernstrategie tatsächlich an zentrale Unternehmens-KPIs koppeln. Denn im Umkehrschluss heißt das, dass in vier von fünf Organisationen unklar bleibt, welchen konkreten Beitrag Lernen zur Zielerreichung leistet.

Warum ist das so?

Weil Lernen oft als Selbstzweck betrieben wird – motiviert durch intrinsisches Engagement, gesetzliche Anforderungen oder das diffuse Gefühl, „irgendetwas tun zu müssen“. Was fehlt, ist die Übersetzung dieser Initiativen in unternehmerische Relevanz: Welches Lernvorhaben zählt auf welchen strategischen Hebel ein? Welche Kompetenzentwicklung unterstützt konkret Wachstum, Transformation oder Effizienz?



Und wie lösen wir dieses Dilemma?

Hier kommen vier konkrete Schritte, mit denen L&D-Verantwortliche aus „gut gemeint“ endlich „wirksam gemacht“ machen können:

- 1 Mit dem Business sprechen**
Bevor der nächste Kurs geplant wird, lohnt sich ein Gespräch mit der Geschäftsführung oder Bereichsleitung: Was sind unsere Top-3-Ziele in diesem Jahr – und welche Kompetenzen fehlen noch, um sie zu erreichen?
- 2 KPIs mitdenken – von Anfang an**
Lernen messbar zu machen heißt nicht zwangsläufig ROI-Berechnungen. Oft reicht es, zwei bis drei Indikatoren zu wählen, die zeigen, ob eine Maßnahme wirklich etwas verändert – z. B. geringere Einarbeitungszeit, höhere Abschlussquote, zufriedенere Kunden.
- 3 Lernziele in Performance-Gespräche integrieren**
Wenn persönliche Lernziele Teil der Jahresziele werden, rücken Lernen und Leistung näher zusammen – und der strategische Stellenwert steigt automatisch.
- 4 Pilotieren statt perfektionieren**
Der größte Hebel liegt nicht in Tools oder Dashboards, sondern im Mut, Wirkung überhaupt erst zu thematisieren. Also lieber klein starten, Erfahrungen sammeln und daraus lernen – ganz im Sinne von „start small, learn fast“.

Lernkultur

Im Spagat zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Die Daten zur Lernkultur enthüllen eine markante Wahrnehmungslücke: Während HR und Führungskräfte mehrheitlich eine aktiv gelebte Lernkultur attestieren, erlebt nicht einmal die Hälfte der Mitarbeitenden diese im Arbeitsalltag. Ähnlich drastisch ist der Unterschied bei Entwicklungszielen: Mehr als 60 Prozent auf der Führungsebene geben an, dass ihre Organisation über konkrete Lernziele verfügt – doch nur 48 Prozent der Mitarbeitenden bestätigen dies. Diese Diskrepanz von rund 20 Prozentpunkten verdeutlicht ein zentrales Problem: In vielen Unternehmen existiert Lernkultur primär auf dem Papier, während die Realität deutlich nüchterner ausfällt.

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Lernkultur in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation zu oder nicht zu?
Stimme (voll und ganz) zu

62%
Mein Unternehmen verfügt über **eine aktiv gelebte Lernkultur**

65%
Jeder Angestellte hat **spezifische Lern- und Entwicklungsziele**

● **HR-Verantwortliche:** 526

64%
69%
Mein Unternehmen bzw. meine Organisation verfügt über **eine aktiv gelebte Lernkultur**

48%
48%
Ich habe als Mitarbeitender **bestimmte Lern- und Entwicklungsziele**

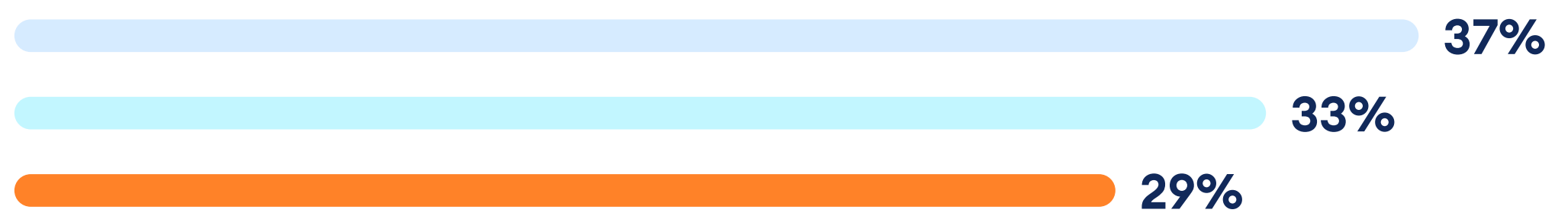
● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740

Lernen im Kampf um Aufmerksamkeit: keine Priorität, wenig Anerkennung

Ein überraschendes Maß an Einigkeit zeigt sich hingegen bei der Identifikation der größten Lernbarrieren: Über alle Hierarchieebenen hinweg werden dieselben Haupthindernisse genannt. Dabei dominiert der Kampf um Aufmerksamkeit und Zeit das Bild. Parallel dazu beklagen alle Gruppen nahezu gleichlautend das Fehlen konkreter Anreize für die Teilnahme an Lernmaßnahmen – sei es durch Gehaltssteigerungen, Beförderungen oder Statusanerkennung.

Was sind die größten Hindernisse, die Sie bei Schulungen und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen erleben?

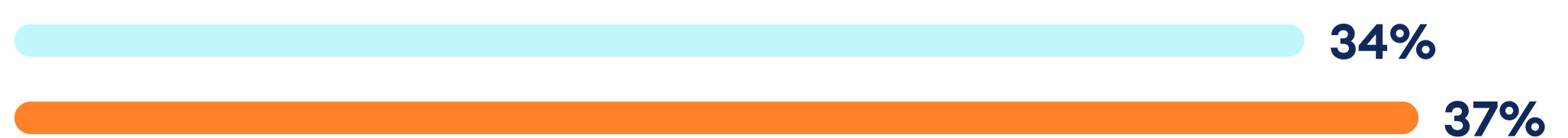
Stimme (voll und ganz) zu



Andere Aktivitäten/Aufgaben haben Vorrang, sodass Schulungsprogramme verschoben, abgesagt oder nicht besucht werden



Die Teilnahme an Schulungsprogrammen wird nicht belohnt
(Gehaltserhöhung, Beförderung, Status)



Die Teilnahme an Entwicklungsmaßnahmen wird nicht belohnt
(Gehaltserhöhung oder Beförderung)



Den Angestellten **mangelt es an Motivation zum Lernen**



Ich werde von meinem Vorgesetzten/Arbeitgeber nicht oder nur **unzureichend motiviert, mich weiterzubilden und weiterzuentwickeln**

● **HR-Verantwortliche:** 526 ● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740

2

Diese Ergebnisse weisen auf ein systemisches Problem hin: In einer von Effizienz- und Ergebnisdruck geprägten Arbeitswelt wird Weiterbildung zwar strategisch als wichtig proklamiert, im Tagesgeschäft jedoch regelmäßig zurückgestellt. Ohne strukturelle Veränderungen – wie geschützte Lernzeiten, direkte Verknüpfung mit Karrierepfaden und aktive Führung – werden auch die besten Lern- und Weiterbildungsmaßnahmen an der Realität des Arbeitsalltags scheitern.

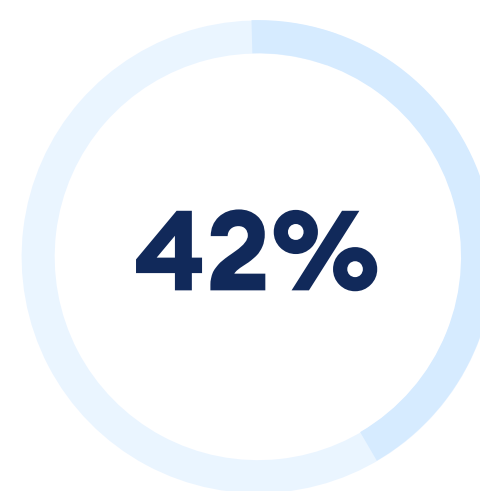


Retention

Die stille Krise der Frühfluktuation: Wenn vier von zehn Neueinsteigern nach einem Jahr wieder gehen

Die Studiendaten offenbaren ein Alarmzeichen für den deutschen Arbeitsmarkt: 42% der Neueinstellungen verlassen ihr Unternehmen bereits innerhalb des ersten Jahres. Diese erschreckend hohe Frühfluktuation hat nicht nur massive wirtschaftliche Folgen – von Rekrutierungskosten über verlorene Onboarding-Investitionen bis zu Produktivitätseinbußen – sondern weist auch auf grundlegende strukturelle Probleme hin.

Welcher Anteil der neuen Angestellten in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Institution **verlässt im Durchschnitt nach 12 Monaten den Arbeitgeber?**

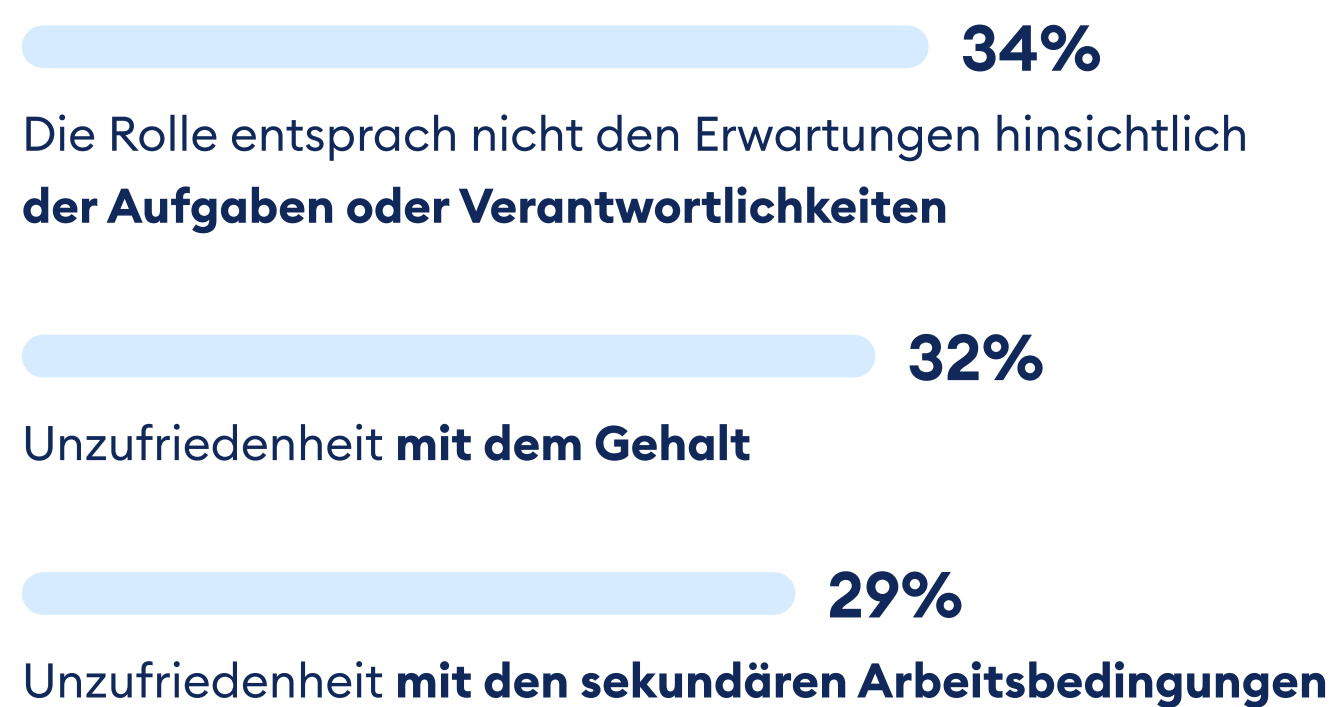


● **HR-Verantwortliche:** 526

Besonders aufschlussreich ist die verschiedene Gewichtung der Kündigungsgründe innerhalb der drei Befragungsgruppen. Für alle steht die Unzufriedenheit mit dem Gehalt und den sekundären Arbeitsbedingungen ganz oben, allerdings mit deutlichen Nuancen in der Gewichtung.

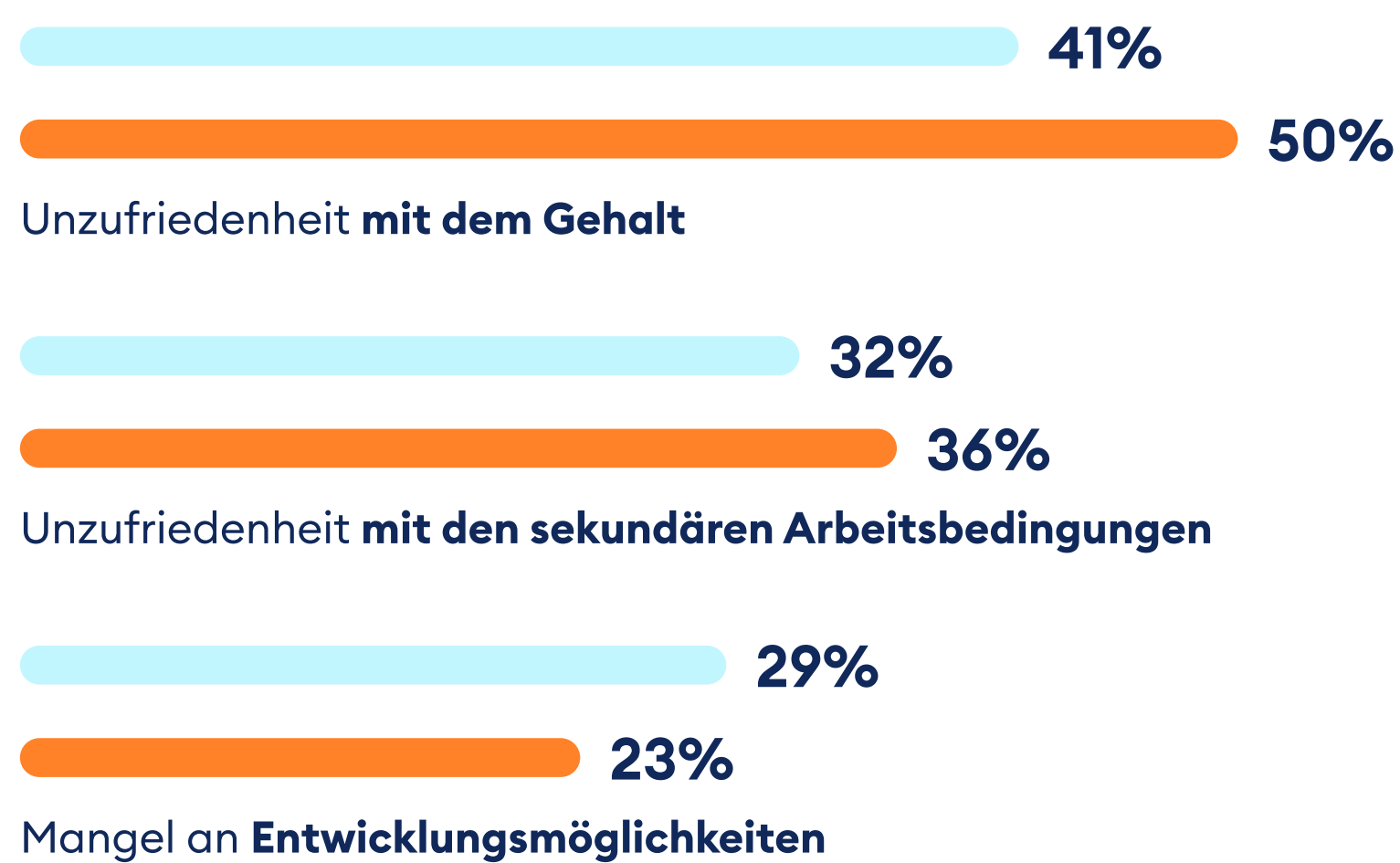
Auffällig ist zudem: Der "Mangel an Entwicklungsmöglichkeiten" taucht bei HR-Verantwortlichen als Kündigungsgrund nicht in den TOP 5 auf. Bei den Führungskräften und Mitarbeitenden zählen fehlende Entwicklungsmöglichkeiten hingegen zu den TOP 3 Kündigungsgründen. Dies deutet darauf hin, dass Lern- und Entwicklungsangebote nicht nur für die langfristige Entwicklung, sondern bereits für die frühe Mitarbeiterbindung entscheidend sind.

Was sind die häufigsten Gründe dafür, dass diese neuen Angestellten das Unternehmen bzw. die Organisation vorzeitig verlassen?



● **HR-Verantwortliche:** 526

Was wären für Sie die wichtigsten Gründe für eine Kündigung?



● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740

Hinter der hohen Frühfluktuation steckt ein Bündel von Faktoren, die durch gezielte Maßnahmen adressiert werden müssen – von realistischem Erwartungsmanagement im Recruiting über konkurrenzfähige Vergütungsstrukturen bis hin zu früh ansetzenden Entwicklungsangeboten.

Lernformate

Die neue Lernlandschaft: Vom klassischen Training zur digitalen Lernerfahrung

Die Lernlandschaft in deutschen Unternehmen präsentiert sich heute als vielfältiges Ökosystem verschiedener Formate. Ein Blick auf die aktuelle Verteilung zeigt ein interessantes Bild:

Wie Lernen heute stattfindet:

21,9% Offline-Schulungen

19,3% Lernen am Arbeitsplatz

19,0% Online (Selbststudium)

17,4% Online-Schulungen

11,9% Integriertes Lernen

10,4% Einzelsitzungen (Coaching)

● **HR-Verantwortliche:** 526

Diese Zahlen verdeutlichen: Traditionelle Präsenzschulungen haben zwar noch einen leichten Vorsprung, doch machen Online-Formate (Selbststudium und Online-Schulungen) bereits 36,4 Prozents des Lernvolumens aus – ein klares Zeichen für die fortschreitende Digitalisierung der Weiterbildung. Dieser Trend setzt sich fort, wenn wir in die Zukunft blicken.



Prognose aus HR-Sicht für die nächsten zwei Jahre:

21,1%	Offline-Schulungen	↘ -0,8%
18,4%	Lernen am Arbeitsplatz	↘ -0,9%
18,9%	Online (Selbststudium)	↘ -0,1%
18,2%	Online-Schulungen	↗ +0,8%
12,6%	Integriertes Lernen	↗ +0,7%
10,9%	Einzelsitzungen (Coaching)	↗ +0,5%

● **HR-Verantwortliche:** 526

Besonders aufschlussreich: Während klassische Formate leicht zurückgehen, gewinnen Online-Schulungen (+0,8%), integrierte Lernansätze (+0,7%) und individuelles Coaching (+0,5%) an Bedeutung. Diese Verschiebung signalisiert einen Trend zu flexibleren, personalisierten Lernmodellen.

4

Doch was wünschen sich die Lernenden selbst?

Präferierte Lernformate der befragten Führungskräfte und Mitarbeitenden zusammengefasst:

32,5%

Offline-Formate (z.B. Präsenzs Schulungen)

31,5%

Teilweise online und teilweise offline

31,0%

Online-Formate (z.B. Online-Schulungen)



Führungskräfte: 363 **Mitarbeitende:** 740

Diese nahezu gleichmäßige Verteilung der Präferenzen unterstreicht, dass es kein "One-Size-Fits-All" in der modernen Lernlandschaft gibt. Der Trend geht deshalb zu einer ausgewogenen, hybriden Lernstrategie.

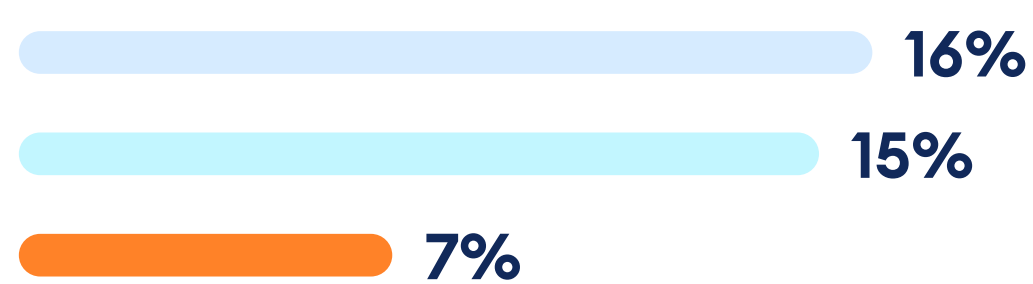


Lernbudget

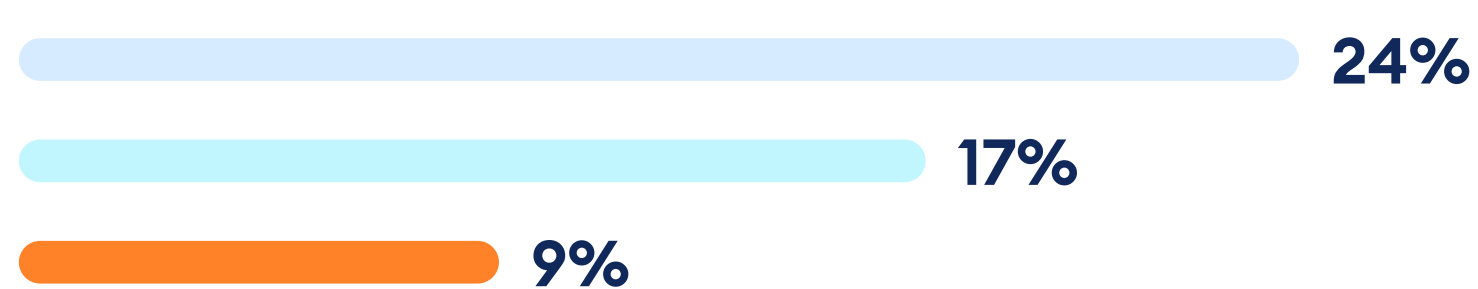
Wenn vorhandene Ressourcen ungenutzt bleiben

Die Studie deckt ein gravierendes Kommunikationsproblem im Weiterbildungsbereich auf: Obwohl 93% der HR-Verantwortlichen bestätigen, dass Weiterbildungsbudgets existieren – vorwiegend als Teambudgets – geht dieses Wissen auf dem Weg durch die Unternehmenshierarchie verloren. Besonders beim Teambudget ist die Diskrepanz gravierend: Während HR von flächendeckender Verfügbarkeit ausgeht, wissen selbst die Führungskräfte, die diese Budgets eigentlich verwalten sollten, oft nichts davon. Noch dramatischer ist die Situation bei den Mitarbeitenden – mehr als ein Drittel tappt völlig im Dunkeln, ob überhaupt Weiterbildungsmittel zur Verfügung stehen.

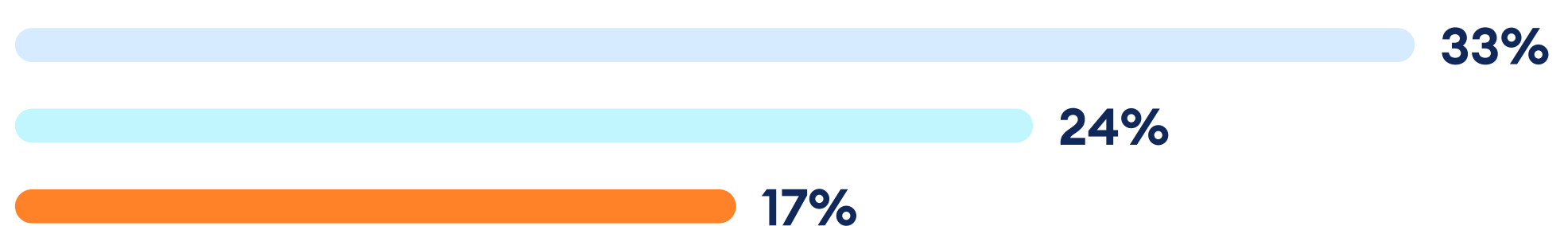
Verfügt Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation über ein Budget für Schulungen und die berufliche Weiterbildung?



Ja, ein persönliches Budget, dass selbst verwaltet wird

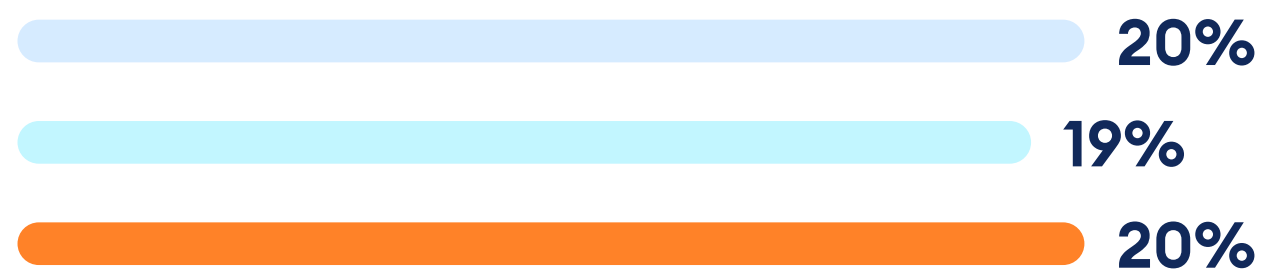


Ja, ein persönliches Budget, das nicht selbst verwaltet wird

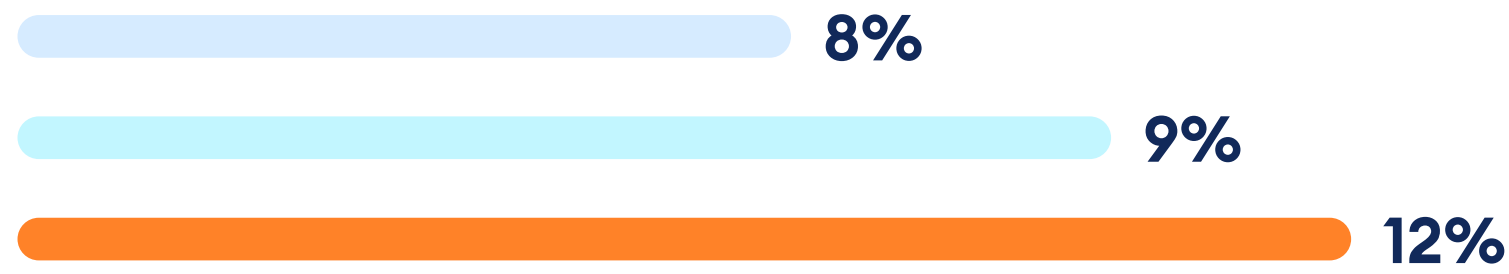


Ja, ein Teambudget

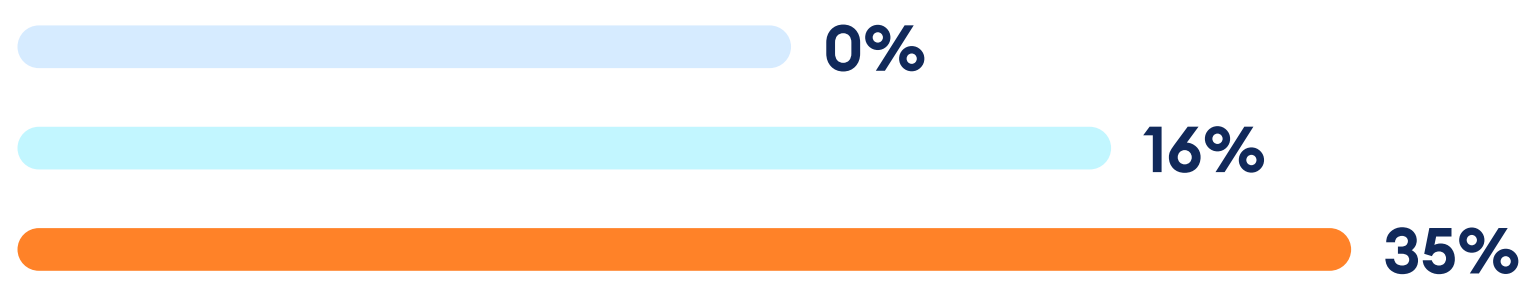
● **HR-Verantwortliche:** 526 ● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740



Ja, es gibt ein allgemeines Budget, das Angestellte nutzen können



Nein, es gibt kein Budget

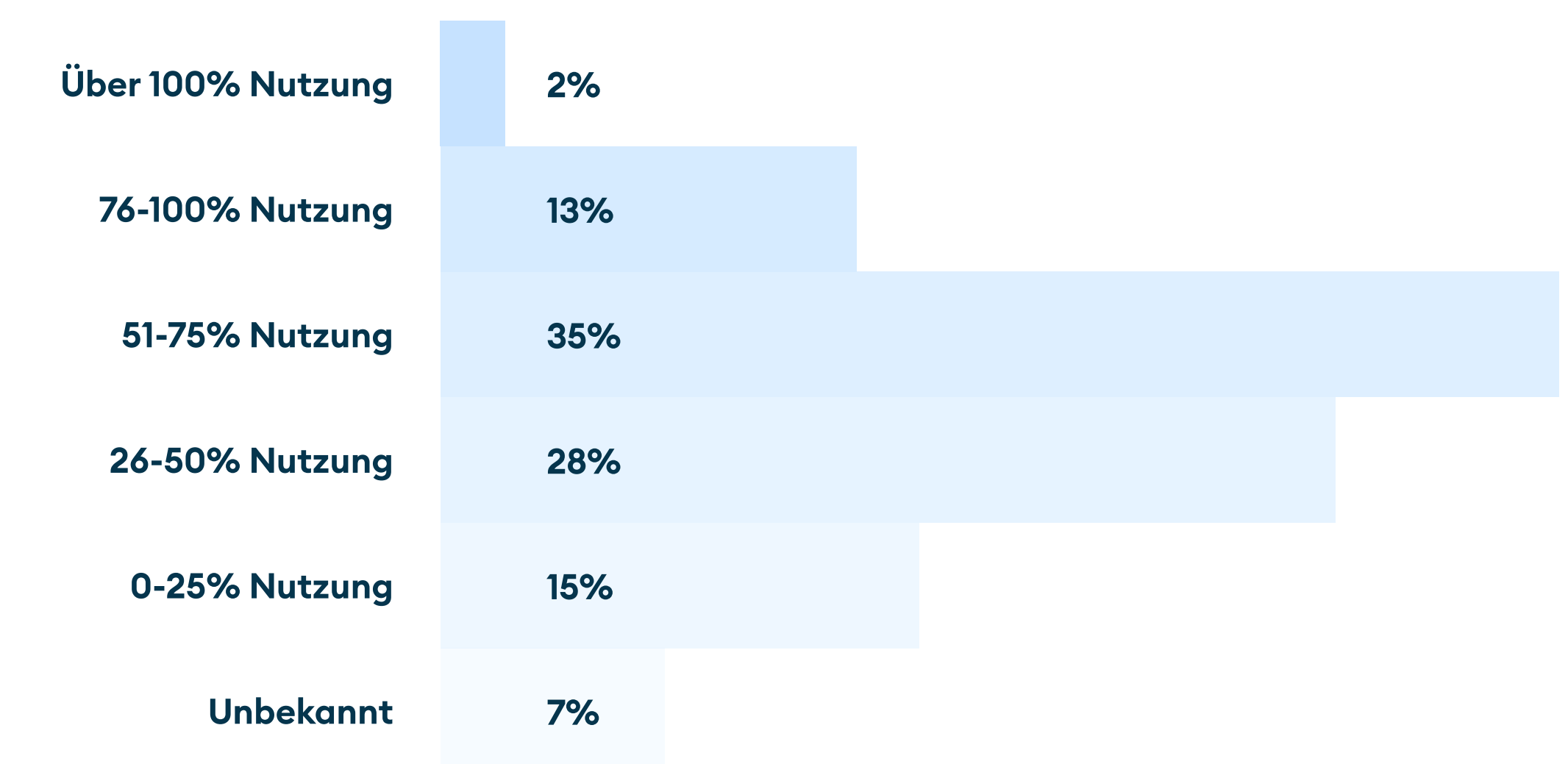


Ich weiß nicht, ob ein Schulungsbudget zur Verfügung steht

● **HR-Verantwortliche:** 526 ● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 740

Diese systematische Informationslücke erklärt, warum in 43% der Unternehmen weniger als die Hälfte des verfügbaren Weiterbildungsbudgets tatsächlich genutzt wird. Hier zeigt sich ein klassisches "Wissens-Silo-Problem", das dringend strategisch angegangen werden muss, um das volle Potenzial der Weiterbildungsinvestitionen auszuschöpfen.

Welcher Prozentsatz des Budgets wird tatsächlich für Schulungen und die berufliche Entwicklung verwendet?



● **HR-Verantwortliche:** 526

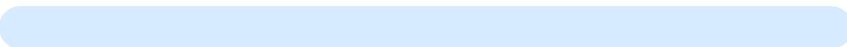
Kompetenzbasiertes Lernen

Lernen mit ungewissem Outcome: Der fehlende ROI-Nachweis

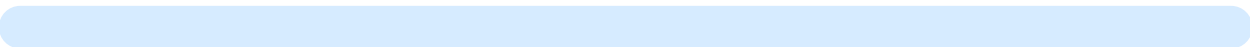
Deutsche Organisationen stehen vor einem Dilemma:

Während 69 Prozent der HR-Verantwortlichen angeben, dass ihre Entwicklungsinitiativen zu den Organisationszielen beitragen, können das jedoch nur 32 Prozent von ihnen mit messbaren Ergebnissen belegen.

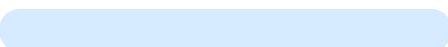
Tragen die Lern- und Entwicklungsinitiativen in Ihrem Unternehmen zu den organisatorischen Zielen und Ergebnissen bei?

 **32%**

Ja, zu einem großen Teil: Die Initiativen sind eng mit den Zielen verknüpft und zeigen messbare Ergebnisse

 **47%**

Ja, bis zu einem gewissen Grad: Es gibt einen spürbaren Zusammenhang, aber die Ergebnisse werden nicht immer gemessen

 **17%**

Teilweise: Es gibt einige Bemühungen, aber die Initiativen könnten besser auf die Ziele abgestimmt werden

 **2%**

Nein, es gibt keinen erkennbaren Beitrag zu den organisatorischen Zielen und Ergebnissen

 **2%**

Ich weiß nicht

 **HR-Verantwortliche: 526**

6

Die Ursachen: Woran die Wirkungsmessung scheitert

Obwohl die meisten Organisationen ihre Lernstrategie eng an den Unternehmenszielen ausrichten, können nur **37% der HR-Verantwortlichen** bestätigen, dass die Personalentwicklung tatsächlich zur Erreichung dieser Ziele beiträgt. Diese Diskrepanz verdeutlicht, wie schwierig es ist, von der strategischen Absicht zur messbaren Umsetzung zu gelangen. Der Grund dafür liegt in drei zentralen Hürden: fehlende strategische Klarheit über die zukünftige Ausrichtung der Organisation, mangelnde Passgenauigkeit der Lernprogramme und ein Mangel an praxisnahen Tools, die den Impact des Lernens messbar machen.

35%
Unzureichende Tools zur Messung der Auswirkungen des Lernens auf die geschäftlichen Ergebnisse

34%
Mangelnde Klarheit über die organisatorischen Ziele

32%
Schwierigkeiten bei der Abstimmung von Lernprogrammen auf konkrete Ergebnisse

● **HR-Verantwortliche:** 526

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass der Weg zu einer wirkungsvollen Personalentwicklung einen ganzheitlichen Ansatz erfordert, der bei der strategischen Klarheit beginnt, über gezielte Maßnahmenplanung führt und in einer verlässlichen Wirkungsmessung mündet.

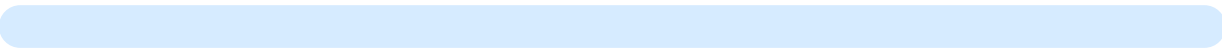


Kompetenzbasiertes Lernen als logische Lösung

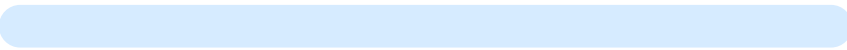
Die Tatsache, dass es HR-Verantwortlichen schwer fällt, Lernziele mit Organisationszielen zu verknüpfen, erschwert die Bewertung des konkreten Beitrags der Personalentwicklung. Zwar werden Schulungen und Trainings angeboten, doch sind sie oft generisch und nicht auf die spezifischen Bedürfnisse der Organisation abgestimmt. Kompetenzbasiertes Lernen setzt genau hier an: Es stellt nicht das Weiterbildungsangebot in den Vordergrund, sondern beginnt mit der Frage, welche Kompetenzen Mitarbeitende benötigen, um die Unternehmensziele zu erreichen. Auf dieser Grundlage entstehen gezielte Entwicklungsmaßnahmen, die den tatsächlichen Bedarf präzise abdecken.

Dennoch setzen nur **32% der befragten Organisationen** formale Kompetenzrahmen und systematische Bewertungen zur Identifikation von Kompetenzlücken ein. Dabei bildet gerade dieser strukturierte Ansatz die Grundlage für eine effektivere, messbare und strategisch fundierte Personalentwicklung.

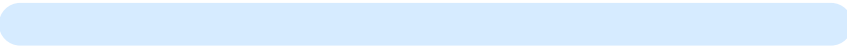
So decken Organisationen Kompetenzlücken auf:

 **46%**

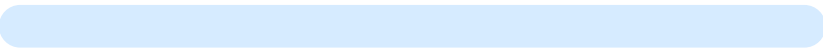
Durch Feedback von Managern und Mitarbeitenden

 **32%**

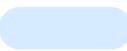
Durch formale Kompetenzrahmen und Bewertungen

 **32%**

Durch die Analyse von geschäftlichen Leistungsdaten

 **31%**

Es gibt keinen systematischen Ansatz

 **5%**

Ich weiß nicht

● **HR-Verantwortliche:** 526

Diese Zahlen zeigen: Die Mehrheit der HRler operiert entweder auf Basis subjektiver Einschätzungen – und steuert damit ihre Personalentwicklung weitgehend "im Nebel". Doch wie sollen HR-Verantwortliche wirksame, zielgerichtete Lernangebote gestalten, wenn unklar bleibt, welche Kompetenzen überhaupt entwickelt werden müssen?

Nur ein Viertel entwickelt spezifische Lernpfade

Sobald feststeht, welche Kompetenzen Mitarbeitende entwickeln sollen, ist es entscheidend, dass sie diese möglichst gezielt und praxisnah erwerben. Doch genau hier geraten viele Organisationen ins Stocken: 35 % der Organisationen verknüpfen Kompetenzlücken nicht systematisch mit Lerninhalten, und 31 % setzen auf externe Anbieter, ohne sicherzustellen, dass diese Angebote den spezifischen Bedarf abdecken.

Wie Organisationen Lerninhalte mit identifizierten Kompetenzlücken verknüpfen:

37%

Durch interne Mentoring- oder Coaching-Programme

35%

Kompetenzlücken werden nicht systematisch an Lerninhalte geknüpft

34%

Durch die Erstellung gezielter Lernpfade zur Kompetenzentwicklung

31%

Durch die Nutzung externer Weiterbildungsanbieter

8%

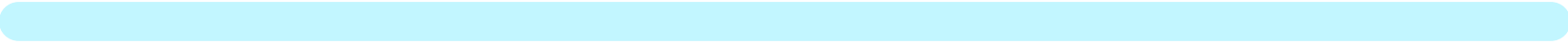
Weiß nicht

● **HR-Verantwortliche: 526**

Der blinde Fleck in der Lernunterstützung

Um kompetenzbasiertes Lernen erfolgreich umzusetzen, braucht es vor allem die aktive Unterstützung von Führungskräften. Während 74 Prozent der Führungskräfte angeben, dass sie Teammitglieder effektiv in ihrer Entwicklung coachen, bestätigen nur 36 Prozent der Mitarbeitenden eine aktive Unterstützung ihres Vorgesetzten bei ihrem Lernprozess.

Wie Führungskräfte und Mitarbeitende die Lernunterstützung aktuell bewerten

 **74%**

Ich kann Teammitglieder effektiv in ihrer Entwicklung coachen

 **36%**

Mein Vorgesetzter unterstützt mich aktiv bei meinem Lernprozess

 **70%**

Ich kann die richtigen Lernangebote für jeden Mitarbeitenden identifizieren

 **39%**

Meine Organisation bietet mir relevante Lernmöglichkeiten, die meinen Bedürfnissen entsprechen

● **Führungskräfte:** 363 ● **Mitarbeitende:** 738

Diese enorme Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ist mehr als nur ein Kommunikationsproblem – sie unterminiert systematisch die Wirksamkeit kompetenzbasierter Lernansätze. Denn Führungskräfte sind die entscheidenden Vermittler zwischen strategischen Kompetenzanforderungen und individuellen Entwicklungsmaßnahmen.

Auf dem Weg zu kompetenzbasiertem Lernen: HR setzt auf Führungsebene und fortschrittliche Lerntechnologien

HR-Verantwortliche sehen klare Handlungsfelder, um die Kompetenzentwicklung in ihren Unternehmen voranzutreiben. Ihre priorisierten Maßnahmen zielen darauf ab, die größten Herausforderungen zu überwinden, die sie zuvor identifiziert haben:

Begrenztes Verständnis der zukünftigen Kompetenzanforderungen

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, frühzeitig zu erkennen, welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren benötigt werden.

Schwierigkeiten bei der abteilungsübergreifenden Datenerfassung

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, frühzeitig zu erkennen, welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren benötigt werden.

Mangel an Tools zur Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, frühzeitig zu erkennen, welche Fähigkeiten in den kommenden Jahren benötigt werden.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Reife der Personalentwicklung voranzutreiben, **setzen Organisationen auf konkrete Maßnahmen:**

Wie plant Ihre Organisation, die Reife ihrer Personalentwicklung voranzutreiben?

1.

36%

Stärkere Einbeziehung der Geschäftsleitung in die Weiterbildungsstrategie

Indem die Geschäftsleitung aktiv in den Strategieprozess einbezogen wird, soll das Verständnis für künftige Kompetenzanforderungen verbessert und deren Bedeutung auf oberster Ebene verankert werden.

2.

35%

Investitionen in fortschrittliche Lerntechnologien

Der Einsatz moderner Technologien wie KI und datengesteuerter Plattformen ermöglicht es, abteilungsübergreifend Daten zu erfassen und präzise Kompetenzanalysen durchzuführen. Diese Technologien schaffen die Grundlage für datenbasierte Personalentwicklung.

3.

35%

Verstärkung des Engagements von Führungskräften

Führungskräfte werden stärker in die Mitarbeiterentwicklung eingebunden. Sie sollen als Vorbilder und Multiplikatoren wirken, die den Kompetenzaufbau aktiv unterstützen.

● **HR-Verantwortliche:** 526

Die befragten Organisationen sind sich der Herausforderungen bei der Kompetenzentwicklung bewusst – und gehen sie gezielt an. Der Fokus auf der Einbindung der Geschäftsleitung macht deutlich, dass Kompetenzentwicklung nicht länger als reine HR-Aufgabe betrachtet wird, sondern als strategisches Thema für das gesamte Unternehmen. Kurz gesagt: Der Weg von der Diagnose der Herausforderungen zur Lösung führt über eine klare Strategie, die auf Führung, Technologie und Engagement setzt.



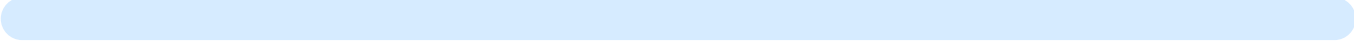
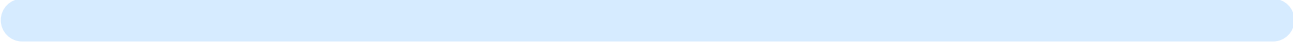
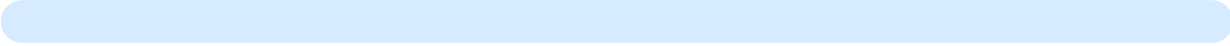
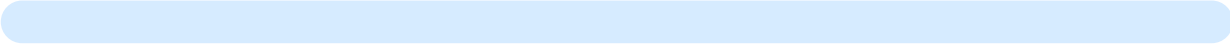
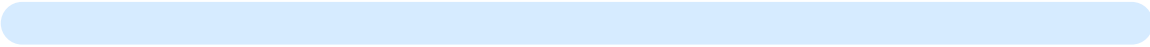
Kapitel 3

Die Zukunft der Personalentwicklung – Strategische Ausrichtung und mehr Führungskompetenz

Der L&D Monitor 2025 zeichnet ein klares Bild davon, wie sich die Personalentwicklung wandelt: Die Transformation vom isolierten Trainingsanbieter zum strategischen Geschäftspartner ist in vollem Gange. Diese neue Rolle wird geprägt sein durch datenbasierte Entscheidungsfindung, enge Verzahnung mit der Unternehmensführung und eine neuartige Rollenverteilung zwischen HR, Führungskräften und Mitarbeitenden.

HR-Verantwortliche: Vom Schulungsmanager zum strategischen Partner

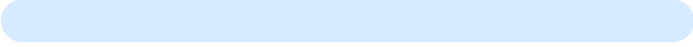
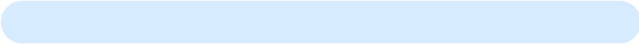
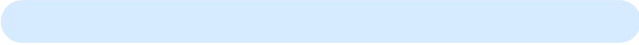
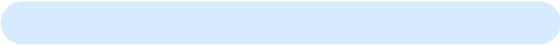
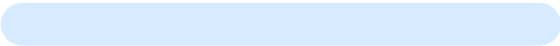
Die Mehrheit der HR-Verantwortlichen erkennt einen grundlegenden Wandel in der Rolle der Personalentwicklung. Sie entwickelt sich vom traditionellen Schulungsmanager zum datengestützten Strategen, der in enger Abstimmung mit dem Management konkrete Geschäftsziele unterstützt.

- 1** **67%**  erwarten eine engere Zusammenarbeit zwischen HR-Verantwortlichen und Führungskräften
- 2** **64%**  sehen in der Personalentwicklung eine Schlüsselrolle bei organisatorischen Veränderungsprozessen und Innovation
- 3** **61%**  prognostizieren einen stärkeren Fokus auf Datenanalyse zur Wirkungsmessung
- 4** **61%**  gehen davon aus, dass selbstgesteuertes Lernen die Funktion der Personalentwicklung neu definieren wird
- 5** **57%**  erwarten eine Entwicklung vom Content-Kurator zum strategischen Geschäftspartner

● HR-Verantwortliche: 526

Der Weg zur Transformation: Kompetenzaufbau und strategische Weitsicht

Um die Transformation vom Schulungsmanager zum strategischen Partner zu verwirklichen, setzen HR-Verantwortliche auf fünf konkrete Maßnahmen für 2025:

- 1** **26%** 
setzen auf die Entwicklung von Fähigkeiten
und den Aufbau von Kompetenzen
- 2** **24%** 
wollen die langfristige Beschäftigungsfähigkeit
der Angestellten sicherstellen
- 3** **24%** 
fokussieren sich auf eine strategische
Personalplanung
- 4** **21%** 
investieren in die Erweiterung des
Schulungsangebotes
- 5** **21%** 
konzentrieren sich auf das Onboarding
neuer Mitarbeitender

● **HR-Verantwortliche:** 526

In der transformierten Personalentwicklung gehen Kompetenzaufbau und strategische Weitsicht Hand in Hand. Der Mix aus Kompetenzentwicklung, Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und strategischer Personalarbeit zeigt eine klare Verschiebung vom reaktiven Schulungsanbieter zum proaktiven Gestalter.

Führungskräfte: Vom Karriere-Coach zum Kompetenz-Strategen

Für den erfolgreichen Kompetenzaufbau und die Umsetzung zukunftsorientierter Personalstrategien sind Führungskräfte der entscheidende Erfolgsfaktor. Sie bilden die unverzichtbare Brücke zwischen strategischen Entwicklungszielen und der täglichen Lernpraxis im Unternehmen. In enger Zusammenarbeit mit HR übernehmen sie zunehmend Verantwortung für die Weiterentwicklung ihrer Teams:

69%

führen regelmäßige Gespräche zur beruflichen Weiterentwicklung mit ihren Teams

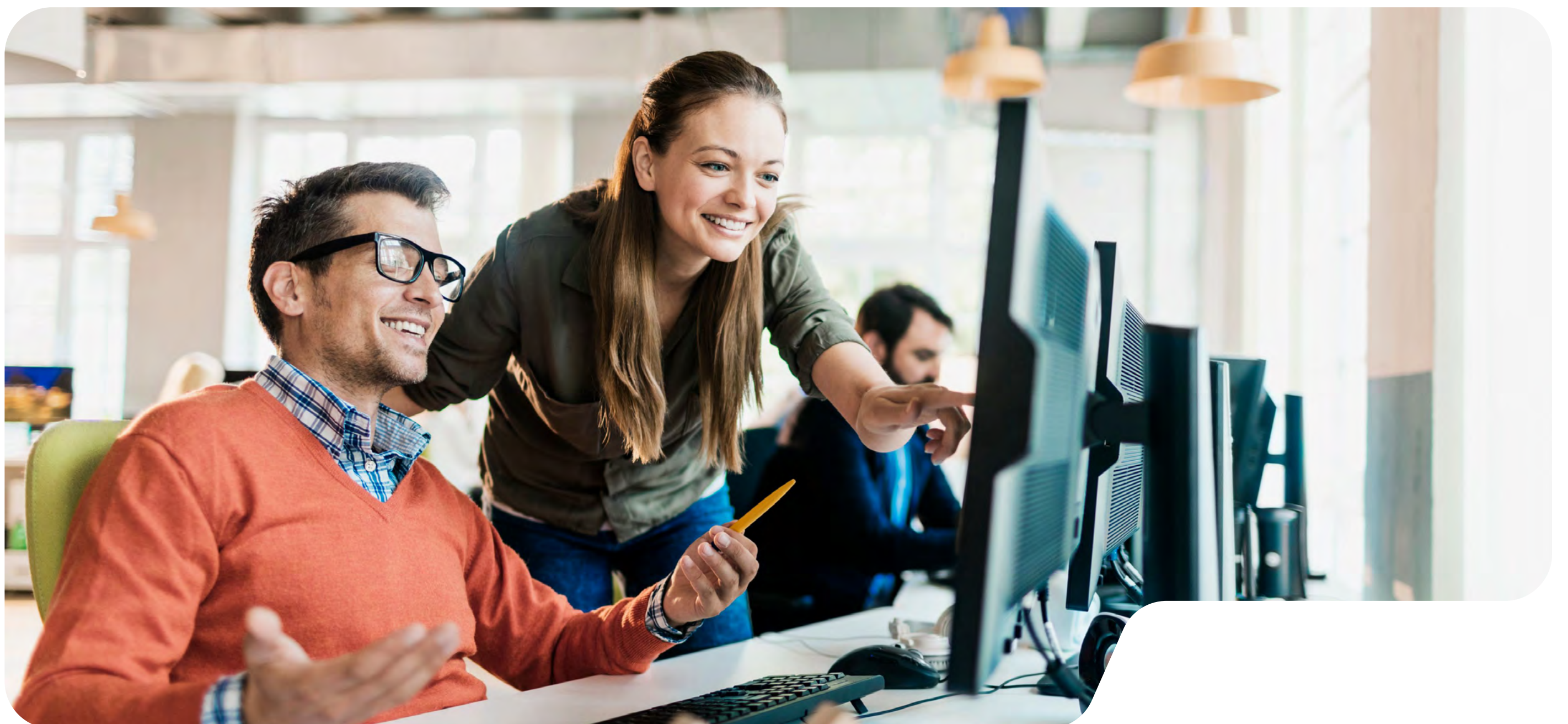
67%

können einschätzen, welche Fähigkeiten ihre Teams in den nächsten zwei Jahren brauchen werden

57%

fühlen sich sicher darin, zielführende Lernpfade zu erstellen

● **Führungskräfte:** 363

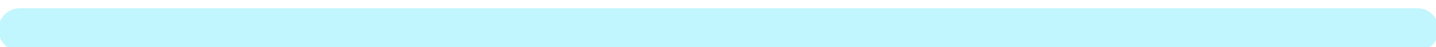




Bei der praktischen Umsetzung zeigen sich allerdings noch deutliche Handlungslücken:

Nur 45% 
planen aktiv Upskilling- und Reskilling-Maßnahmen

Nur 52% 
arbeiten effektiv mit HR an strategischer Kompetenzentwicklung

Nur 54% 
verstehen die Auswirkungen von KI auf künftige Teamkompetenzen

● **Führungskräfte:** 363

Mitarbeitende: Wunsch nach mehr Wertschätzung und gelebter Lernkultur

Während sich HR-Verantwortliche auf eine strategische Neuausrichtung konzentrieren, offenbaren die Zukunftserwartungen der Mitarbeitenden einen praxisorientierten Blick auf die Personalentwicklung von morgen:

TOP 5 Zukunftserwartungen

1. **Größere Wertschätzung**
2. **Lernmöglichkeiten während der regulären Arbeitszeit**
3. **Zeitgemäße, moderne Lernangebote**
4. **Motivierende und unterstützende Führungskräfte**
5. **Regelmäßige Schulungs- und Kursangebote**

● **HR-Verantwortliche:** 526

Diese Prioritäten verdeutlichen, dass Mitarbeitende das Lernen nicht als isolierte Aktivität, sondern als integrierten Bestandteil einer wertschätzenden Unternehmenskultur betrachten. **Sie wünschen sich konkrete, praktische Rahmenbedingungen:**

Zeit zum Lernen im Arbeitsalltag, relevante Inhalte und kontinuierliche Angebote – unterstützt durch Führungskräfte, die diesen Prozess aktiv fördern. Erfreulich ist, dass diese Erwartungen in wichtigen Punkten mit den Prioritäten der HR-Verantwortlichen übereinstimmen. Das bietet eine solide Grundlage für die Zukunft der Personalentwicklung, in der strategische Vision und praktische Arbeitsrealität enger zusammenrücken können.



Fazit

Der L&D Monitor 2025 offenbart eine unbequeme Wahrheit: Während deutsche Organisationen vor großen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen stehen, reden viel über Lernen und Weiterentwicklung, aber nur wenige tun etwas, um eine messbare Wirkung ihrer Maßnahmen zu erzielen.



Während 90% der Organisationen eine Weiterbildungsstrategie formuliert haben, haben nur 22% diese tatsächlich vollständig auf geschäftliche KPIs ausgerichtet.

Organisationen glauben mehrheitlich an den Wert des Lernens, aber wenn es um Beweise geht, können nur 32% belegen, welchen konkreten Nutzen ihre Lernmaßnahmen haben. Dies führt dazu, dass Lernen und Weiterentwicklung als Kostenfaktor angesehen wird, und nicht als strategische Notwendigkeit.

Gleichzeitig attestieren nur 36% der Mitarbeitenden, dass ihr Vorgesetzter aktiv zu ihrem Lernprozess beiträgt, was auf einen ernsthaften Mangel an Unterstützung hindeutet.

Personalentwicklung neu denken: Lernen strategisch integrieren und Wirkung erzielen

Organisationen, die mit ihren Lernmaßnahmen eine echte Wirkung erzielen, stellen drei Kernfaktoren sicher: Sie verankern Lern- und Entwicklungsmaßnahmen in ihrer Unternehmensstrategie, integrieren kompetenzbasiertes Lernen in den Arbeitsalltag und treiben die Weiterentwicklung datengestützt voran. Technologien wie KI und intelligente Lernplattformen unterstützen diesen Wandel – doch der wahre Game-Changer ist das Herstellen von Verbindungen: zwischen Lernzielen und Unternehmensstrategie, zwischen Führungskräften und ihren Teams, zwischen Menschen und den Kompetenzen, die heute und morgen zählen.

Die Frage ist also nicht, ob Sie in Lernen und Entwicklung investieren sollten, sondern wie schnell Sie den Sprung von ambitionierten Plänen zu messbarer Wirkung schaffen. Nutzen Sie die Erkenntnisse dieses Berichts als Startpunkt – und gestalten Sie eine Personalentwicklung, die nicht nur Wissen vermittelt, sondern den Erfolg Ihrer Organisation langfristig sichert.



Von Ambitionen zu messbaren Ergebnissen

5 Tipps für eine wirkungsvolle Personalentwicklung

Zwischen ambitionierten Weiterbildungszielen und nachweisbaren Geschäftserfolgen klafft eine deutliche Lücke in deutschen Unternehmen.

Mit den folgenden fünf praxisnahen Handlungsansätzen schließen Sie diese Kluft und positionieren Ihre Personalentwicklung neu – vom Budget-Posten zum anerkannten strategischen Werttreiber.



Richten Sie Ihre Personalentwicklung strategisch aus

Stellen Sie die Verbindung zu Organisationszielen her

Knüpfen Sie Lerninitiativen direkt an konkrete Unternehmensziele.

Fragen Sie sich: Welches geschäftliche Problem löst diese Maßnahme?

Welche strategische Chance wird dadurch erschlossen? Machen Sie diese Verbindung für alle Beteiligten – von der Führungsebene bis zu den Mitarbeitenden – transparent und nachvollziehbar.

Entwickeln Sie ein Wirkungs-Dashboard

Konzentrieren Sie sich zunächst auf zwei bis drei aussagekräftige Kennzahlen wie Kundenzufriedenheit, Prozesseffizienz oder Innovationsrate. Wählen Sie dabei Messgrößen, die für Ihre spezifischen Unternehmensziele besonders relevant sind und einen direkten Bezug zu Ihren Lern- und Entwicklungsinitiativen haben.

Beziehen Sie Entscheider frühzeitig ein

Gewinnen Sie die Führungsebene als aktiven Partner bei der Entwicklung und Umsetzung Ihrer Lern- und Weiterbildungsstrategie. Wie unsere Studienergebnisse zeigen, sehen 36% der HR-Verantwortlichen die stärkere Einbindung der Geschäftsleitung als entscheidenden Hebel für eine wirkungsvollere Personalentwicklung.

Integrieren Sie Lernen in Leistungsmanagement-Prozesse

Verankern Sie kompetenzbasierte Entwicklungsziele fest in Ihren Mitarbeitergesprächen und Leistungsbeurteilungen. Dadurch wird die Verbindung zwischen individueller Kompetenzentwicklung und messbarem Unternehmenserfolg nicht nur sichtbar, sondern auch systematisch nachverfolgbar.

2

Aktivieren Sie Führungskräfte als Katalysatoren wirksamer Lernprozesse

Schließen Sie die Wahrnehmungslücke

Unsere Studienergebnisse offenbaren eine bemerkenswerte Diskrepanz: Während 74% der Führungskräfte überzeugt sind, ihr Team effektiv zu coachen, bestätigen nur 36% der Mitarbeitenden eine aktive Unterstützung. Bringen Sie diese Kluft in Ihrer Organisation ans Licht durch:

Gezielte Pulse-Surveys,
die regelmäßig die Qualität der
Lernunterstützung erfassen

Strukturierte 360°-Feedback-Prozesse
zu Coaching- und Entwicklungskompetenzen

Professionell moderierte Dialogformate,
die einen offenen Austausch zwischen
Führungsebene und Teams ermöglichen

Integrieren Sie Lernen in Management-Routinen

Verankern Sie Lernmomente organisch in bestehenden Besprechungen und Einzelgesprächen, anstatt daraus zusätzliche Aufgaben zu machen. So wird Lernen zum natürlichen Bestandteil des Arbeitsalltags und nicht zu einer weiteren Position auf der To-Do-Liste.



Etablieren Sie einen Kompetenz-Kompass

Schaffen Sie präzise Kompetenzprofile für jede Position in Ihrem Unternehmen. Dieser gemeinsame Orientierungsrahmen befähigt Führungskräfte, ihre Teams zielgerichtet zu entwickeln und konkrete Lernschritte abzuleiten

Machen Sie Führungskräfte zu Treibern des Wissensaustauschs

Befähigen Sie Ihre Führungsebene, die vorhandene Expertise in ihren Teams zu erkennen und deren systematische Weitergabe zu fördern. Dadurch können Führungskräfte:

- Experten motivieren**, ihr Fachwissen in praxisnahe Online-Schulungen zu transformieren

- Interne Best Practices** und wertvolle Erfahrungen gezielt sichtbar und zugänglich machen

- Den Einsatz interaktiver Formate** wie Videos und Quizze fördern, um Lerninhalte ansprechender und wirkungsvoller zu gestalten

3

Entwickeln Sie ein zukunftsorientiertes Kompetenzmodell

Starten Sie mit einer Kompetenz-Schnellanalyse

Konzentrieren Sie sich zunächst auf fünf bis zehn strategisch entscheidende Kompetenzen für die nächsten zwei Jahre. Der L&D Monitor zeigt: Nur 32% der Unternehmen decken Kompetenzlücken systematisch auf – verschaffen Sie sich hier einen Wettbewerbsvorteil.

Nutzen Sie Ihr Kompetenzmodell als Beschaffungsleitfaden

Setzen Sie Ihr Kompetenz-Framework gezielt als Entscheidungsgrundlage für Ihre Weiterbildungsinvestitionen ein: Wählen Sie ausschließlich externe Schulungen und Inhalte, die direkt mit den identifizierten, notwendigen Kompetenzen verknüpft sind.

Implementieren Sie kompetenzbasiertes 360°-Feedback

Verlagern Sie den Fokus Ihrer Erfolgsmessung von absolvierten Kursen auf tatsächlich entwickelte Kompetenzen. Integrieren Sie dabei verschiedene Perspektiven – Selbsteinschätzung, Führungskräftebeurteilung und Feedback von Kollegen – für ein ganzheitliches Entwicklungsbild.

Messen Sie Wirkung statt Aktivität

Lösen Sie sich von der reinen Erfassung von Teilnahmequoten und Zufriedenheitswerten. Richten Sie Ihren Blick stattdessen konsequent auf die tatsächliche Kompetenzentwicklung und deren praktische Anwendung im Arbeitsalltag.





4 Integrieren Sie Lernen in den Arbeitsalltag

Etablieren Sie Microlearning als Standard

Transformieren Sie umfangreiche Schulungsprogramme in kompakte, arbeitsplatznahe Lerneinheiten, die sofort anwendbar sind und sich nahtlos in den Arbeitsfluss einfügen.

Fördern Sie Peer-Learning-Formate

Schaffen Sie strukturierte Möglichkeiten für kollegialen Wissensaustausch. Wie unsere Studie zeigt, wünschen sich 28% der Mitarbeitenden Lernmöglichkeiten während der regulären Arbeitszeit – nutzen Sie dieses Potenzial für organisches, praxisnahes Lernen.

Erzeugen Sie sichtbare Erfolgsgeschichten

Machen Sie erfolgreiche Kompetenzentwicklungen und deren Anwendung in Ihren internen Kommunikationskanälen sichtbar. Nichts motiviert stärker als der sichtbare Erfolg von Kollegen.

Koppeln Sie Lernen an Karriereentwicklung

Verbinden Sie den Kompetenzaufbau transparent mit beruflichen Entwicklungspfaden. Dies ist für 29% der Führungskräfte und 23% der Mitarbeitende eine wichtige Voraussetzung, um bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben.



Integrieren Sie Lernen in den Arbeitsalltag

Priorisieren Sie Benutzerfreundlichkeit

Bewerten Sie Ihre Lernplattform primär nach ihrer tatsächlichen Nutzung, nicht nach Zufriedenheitswerten. Die entscheidende Frage lautet:
Wie intensiv und regelmäßig wird die Plattform wirklich im Arbeitsalltag genutzt?

Setzen Sie auf hybride Lernformate

Orchestrieren Sie eine wirksame Kombination aus Online-Selbststudium, Präsenz-Schulungen und praktischem Lernen.

Diese Balance entspricht den in der Studie erkennbaren Präferenzen der Lernenden und maximiert den Lerntransfer.

Nutzen Sie Lerndaten für Personalisierung

Nutzen Sie die verfügbaren Lerndaten gezielt, um passgenaue Empfehlungen zu entwickeln, die gleichzeitig individuelle Bedürfnisse der Lernenden und übergeordnete Organisationsziele berücksichtigen.

Sind Sie bereit, den Impact Ihrer Personalentwicklung messbar zu steigern?

Wählen Sie eines der beschriebenen Handlungsfelder als Startpunkt, messen Sie gezielt die Fortschritte und bauen Sie systematisch darauf auf. Organisationen, die diesen Weg konsequent verfolgen, schaffen nicht nur stärkere Kompetenzprofile, sondern sichern sich einen klaren Wettbewerbsvorteil in einer Arbeitswelt, in der Talententwicklung und Anpassungsfähigkeit erfolgsentscheidend sind.

Welchen ersten Schritt machen Sie heute?

Studienmethodik

Der Studytube Learning & Development Monitor 2025 ist eine große, quantitative Untersuchung zur Personalentwicklung in Deutschland, erhoben vom **Forschungsinstitut Motivaction**. Die jährlich durchgeführte Studie von Studytube liefert einen fundierten Einblick in den aktuellen Stand der Lern- und Entwicklungskultur deutscher Unternehmen.

Für die Studie wurden insgesamt 1.629 Personen befragt, darunter 526 HR-Fachleute mit Entscheidungskompetenz im Personalbereich, 363 Führungskräfte und 740 Mitarbeitende aus verschiedenen Hierarchieebenen.

Die Befragung fand im Januar 2025 statt.



Über Studytube



Studytube ist die Lernplattform, die Unternehmen dabei unterstützt, ihre Personalentwicklung schrittweise zu optimieren – von anlassbezogenen Einzelinitiativen hin zu einer strategischen, datengestützten Lernkultur mit direkter Wirkung auf Unternehmensziele.

Unsere KI-gestützte Lernplattform befähigt Organisationen, Kompetenzlücken sichtbar zu machen, personalisierte Lernpfade zu entwickeln und den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen messbar zu machen. Damit unterstützen wir HR-Verantwortliche, eine nachhaltige Lernkultur aufzubauen, in der Mitarbeitende aktiv ihre eigene Entwicklung gestalten.

Unsere Lösungen – vom **Onboarding** bis **Compliance**, von **kompetenzbasiertem Lernen** bis zum **internen Wissensaustausch** – decken sowohl die organisatorischen als auch die strategischen Dimensionen der Personalentwicklung ab. Unternehmen können Weiterbildung systematisch organisieren, personalisieren und ihre Mitarbeitenden gezielt auf die Kompetenzen vorbereiten, die morgen den entscheidenden Unterschied machen. Mit über 600 Kunden in Europa und einem Team von mehr als 250 "Tubern" in und um Amsterdam sind wir der Partner für Organisationen, die Lernen zu einem strategischen Erfolgsfaktor machen wollen.

STUDYTUBE

info@studytube.de
+49 (0) 221 828 29 160

www.studytube.de

Studytube GmbH
Erftstraße 15 - 17
50672 Köln