



Corporate Learning 2025 – MOOCathon Eine erste Auswertung des Faktenchecks

Beruflicher Hintergrund der Teilnehmenden

ANTWORTOPTIONEN ▼	BEANTWORTUNGEN ▼
▼ Mitarbeiter in einer Personalabteilung / Personalentwicklungsabteilung	27,27% 24
▼ Mitarbeiter in einer Firmenakademie / Personalentwicklungsabteilung (ohne HR)	22,73% 20
▼ Trainer / Contententwickler / Bildungsdienstleister	14,77% 13
▼ Berater / Freiberuflich tätig	15,91% 14
▼ Lehrender an einer Hochschule	0,00% 0
▼ Mitarbeiter/in in einer zentralen Einrichtung einer Hochschule	2,27% 2
▼ Praktikant/in in einem Weiterbildungsbereich während meines Studiums	5,68% 5
▼ Student/in	3,41% 3
▼ Sonstiges	7,95% 7
Gesamt	88

Mitwirkung am MOOC

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ Ja, regelmäßig	48,86% 43
▼ Von Zeit zu Zeit, wenn mich das Wochenthema interessiert hat	22,73% 20
▼ Eher selten, da mir häufig die Zeit dafür gefehlt hat	15,91% 14
▼ Ich habe am Corporate Learning 2025 MOOC nicht teilgenommen	12,50% 11
Gesamt	88

Was ist während des #cl2025 MOOCs passiert?



FIFA Konföderationen-Pokal Russland 2017

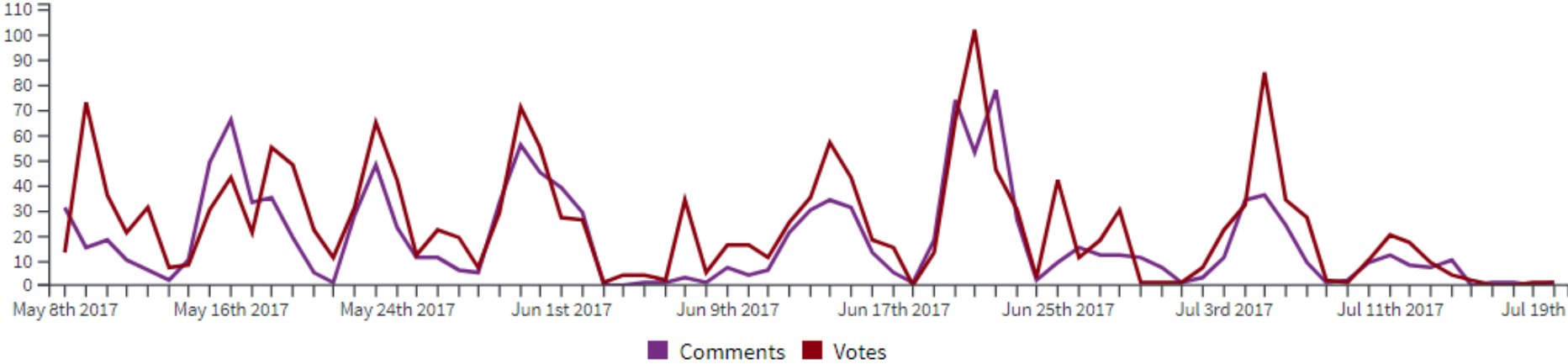
17. Juni - 02. Juli



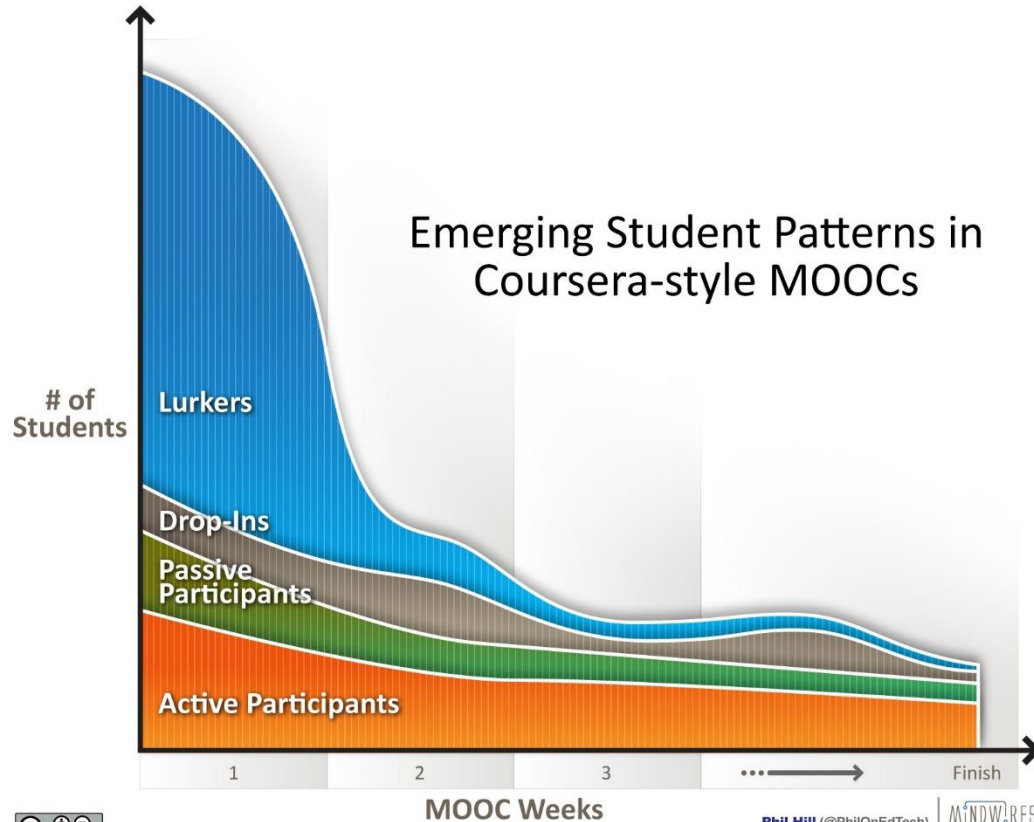
Pulsmessung des #cl2025 MOOC

1278 Kommentare

1748 Likes („Votes“)



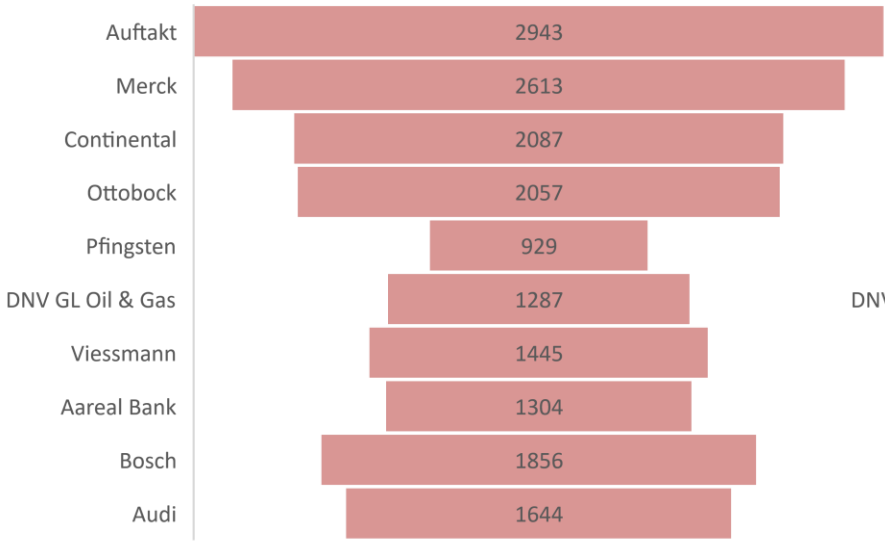
Typische Abbruchquote bei MOOCs: > 90%



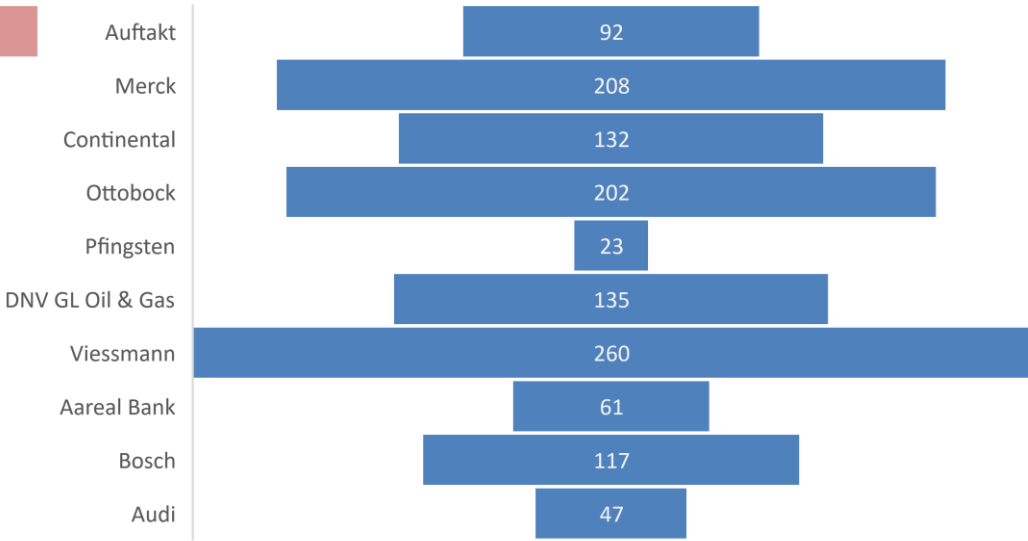
Quelle:
http://mfeldstein.com/emerging_student_patterns_in_moocs_graphical_view/

Nicht so beim #cl2025 MOOC

Besucher



Kommentare



7,2% der Besucher kommentierten

Knapp 60% der Teilnehmer kamen aus Großunternehmen

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
▼ Kleinstunternehmen (bis 10 Beschäftigte)	15,91% 14
▼ Kleinunternehmen (bis 50 Beschäftigte)	5,68% 5
▼ Mittelständisches Unternehmen (bis 250 Beschäftigte)	9,09% 8
▼ Größeres Unternehmen (bis 1000 Beschäftigte)	9,09% 8
▼ Großunternehmen I (bis 20.000 Beschäftigte)	25,00% 22
▼ Großunternehmen II (bis 200.000 Beschäftigte)	23,86% 21
▼ Großunternehmen III (ab 200.000 Beschäftigte)	10,23% 9
▼ weiß nicht / keine Angabe	1,14% 1
Gesamt	88

Top 3

Trifft völlig zu/Trifft eher zu

- In unserem Unternehmen werden "Near-the-Job"-Maßnahmen (wie Coaching oder Mentoring) eingesetzt (57,15%)
- Lernen ist bei uns formal in der Unternehmensstrategie verankert (49,21%)
- Wir haben lernförderliche organisatorischen Strukturen (47,78%)

Low 3

Trifft gar nicht zu/Trifft weniger zu

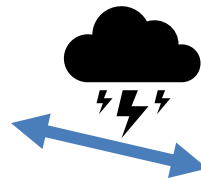
- Unsere Entgelt- und Anreizsysteme sind lernförderlich (52,38%)
- Wir haben flache Hierarchien, die sich lernförderlich auswirken (52,38%)
- Es gibt eine formulierte und unternehmensweit kommunizierte Personalentwicklungsstrategie (40,32%)

Handlungsfeld 1: Strategische Voraussetzung für neues Lernen schaffen

Top 3

Trifft völlig zu/Trifft eher zu

- In unserem Unternehmen werden "Near-the-Job"-Maßnahmen (wie Coaching oder Mentoring) eingesetzt (57,15%)
- Lernen ist bei uns formal in der Unternehmensstrategie verankert (49,21%)
- Wir haben lernförderliche organisatorischen Strukturen (47,78%)



Low 3

Trifft gar nicht zu/Trifft weniger zu

- Unsere Entgelt- und Anreizsysteme sind lernförderlich (52,38%)
- Wir haben flache Hierarchien, die sich lernförderlich auswirken (52,38%)
- Es gibt eine formulierte und unternehmensweit kommunizierte Personalentwicklungsstrategie (40,32%)

Handlungsfeld 2: Strukturen für eine lernförderliche Arbeitsgestaltung implementieren

Top 3

Trifft völlig zu/Trifft eher zu

- In unserem Unternehmen werden "Near-the-Job"-Maßnahmen (wie Coaching oder Mentoring) eingesetzt (57,15%)
- Lernen ist bei uns formal in der Unternehmensstrategie verankert (49,21%)
- Wir haben lernförderliche organisatorischen Strukturen (47,78%)



Low 3

Trifft gar nicht zu/Trifft weniger zu

- Unsere Entgelt- und Anreizsysteme sind lernförderlich (52,38%)
- Wir haben flache Hierarchien, die sich lernförderlich auswirken (52,38%)
- Es gibt eine formulierte und unternehmensweit kommunizierte Personalentwicklungsstrategie (40,32%)

Top 3

Trifft völlig zu/Trifft eher zu

- Formale Zertifizierungen haben bei uns im Unternehmen einen hohen Stellenwert (57,62%)
- Lernen wird bei uns im Unternehmen als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg gesehen (56,26%)
- Die Mitarbeitenden werden in die Entwicklung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung einbezogen (49,20%)

Low 3

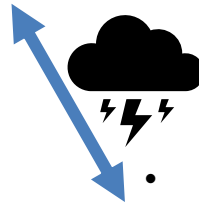
Trifft gar nicht zu/Trifft weniger zu

- Führungskräfte haben bei uns auch die Rolle eines Lerncoachs und initiieren Prozesse zum „Learning on the Job“ (44,45%)
- Unser Weiterbildungsansatz orientiert sich am 70/20/10-Modell (41,27%)
- Wir messen den Erfolg von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, um uns kontinuierlich zu verbessern (34,92%)

Top 3

Trifft völlig zu/Trifft eher zu

- Formale Zertifizierungen haben bei uns im Unternehmen einen hohen Stellenwert (57,62%)
- Lernen wird bei uns im Unternehmen als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg gesehen (56,26%)
- Die Mitarbeitenden werden in die Entwicklung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung einbezogen (49,20%)

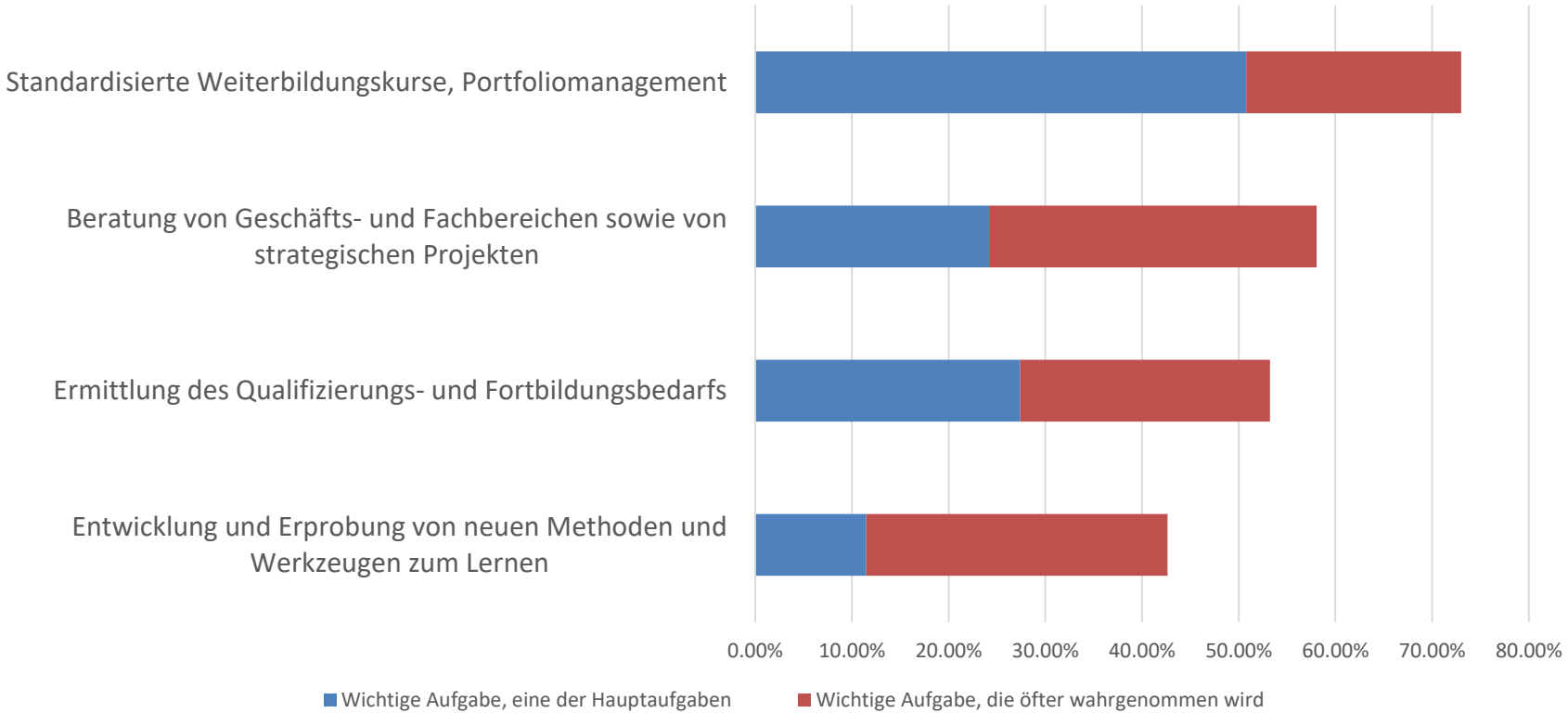


Low 3

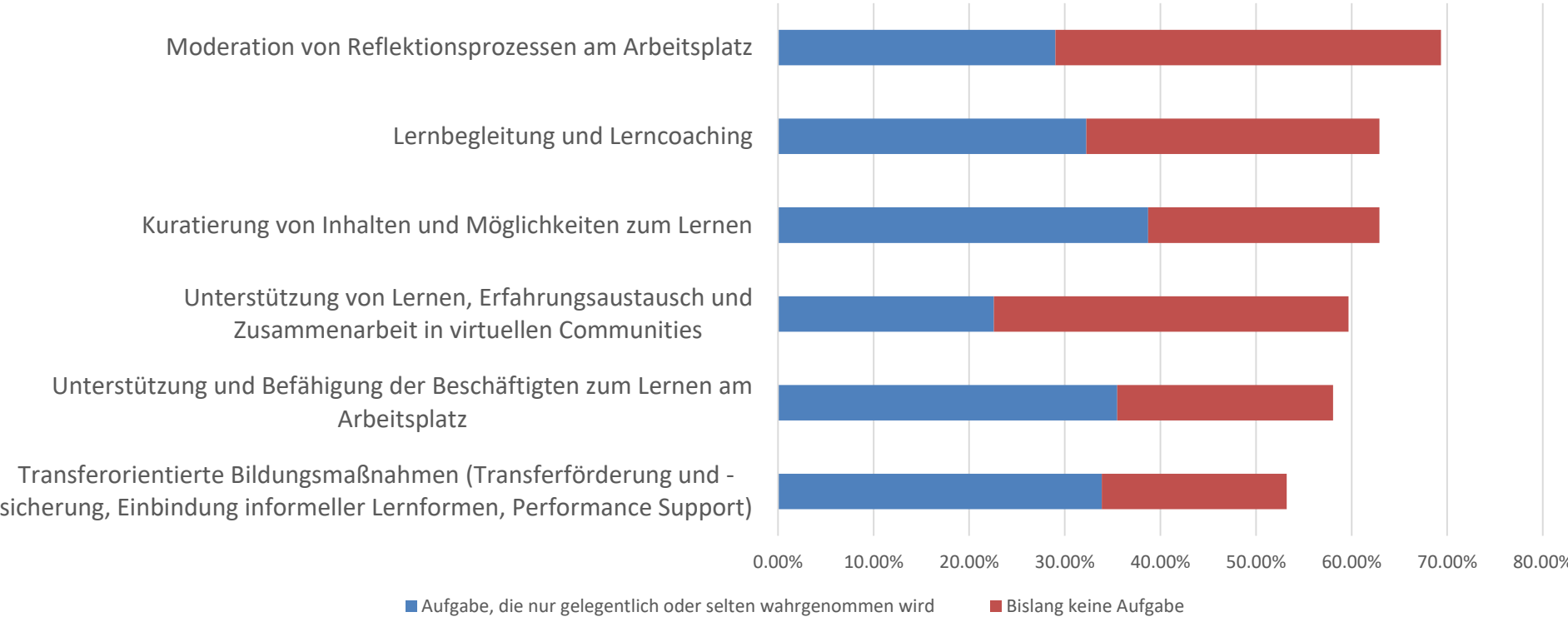
Trifft gar nicht zu/Trifft weniger zu

- Führungskräfte haben bei uns auch die Rolle eines Lerncoachs und initiieren Prozesse zum „Learning on the Job“ (44,45%)
- Unser Weiterbildungsansatz orientiert sich am 70/20/10-Modell (41,27%)
- Wir messen den Erfolg von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, um uns kontinuierlich zu verbessern (34,92%)

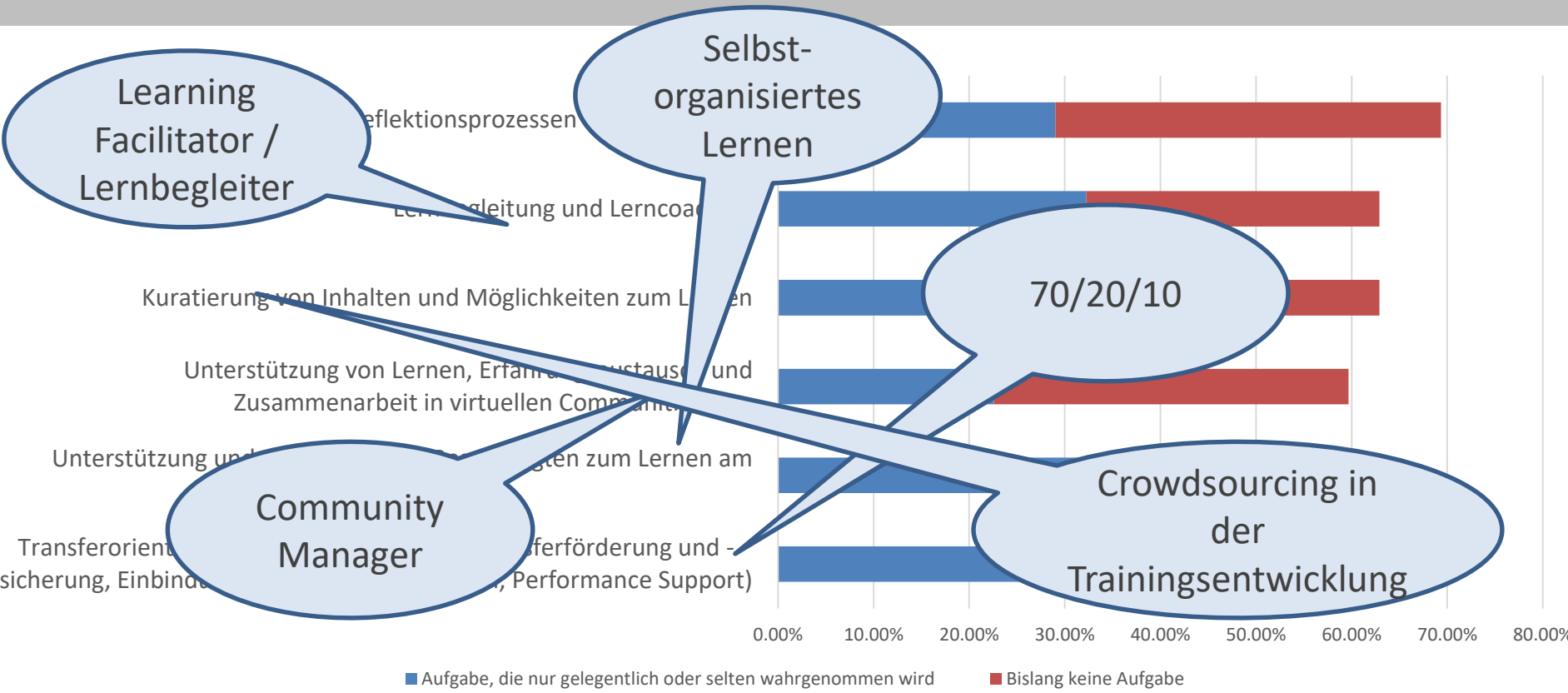
Aktuelle Aufgabenschwerpunkte in der betrieblichen Weiterbildung



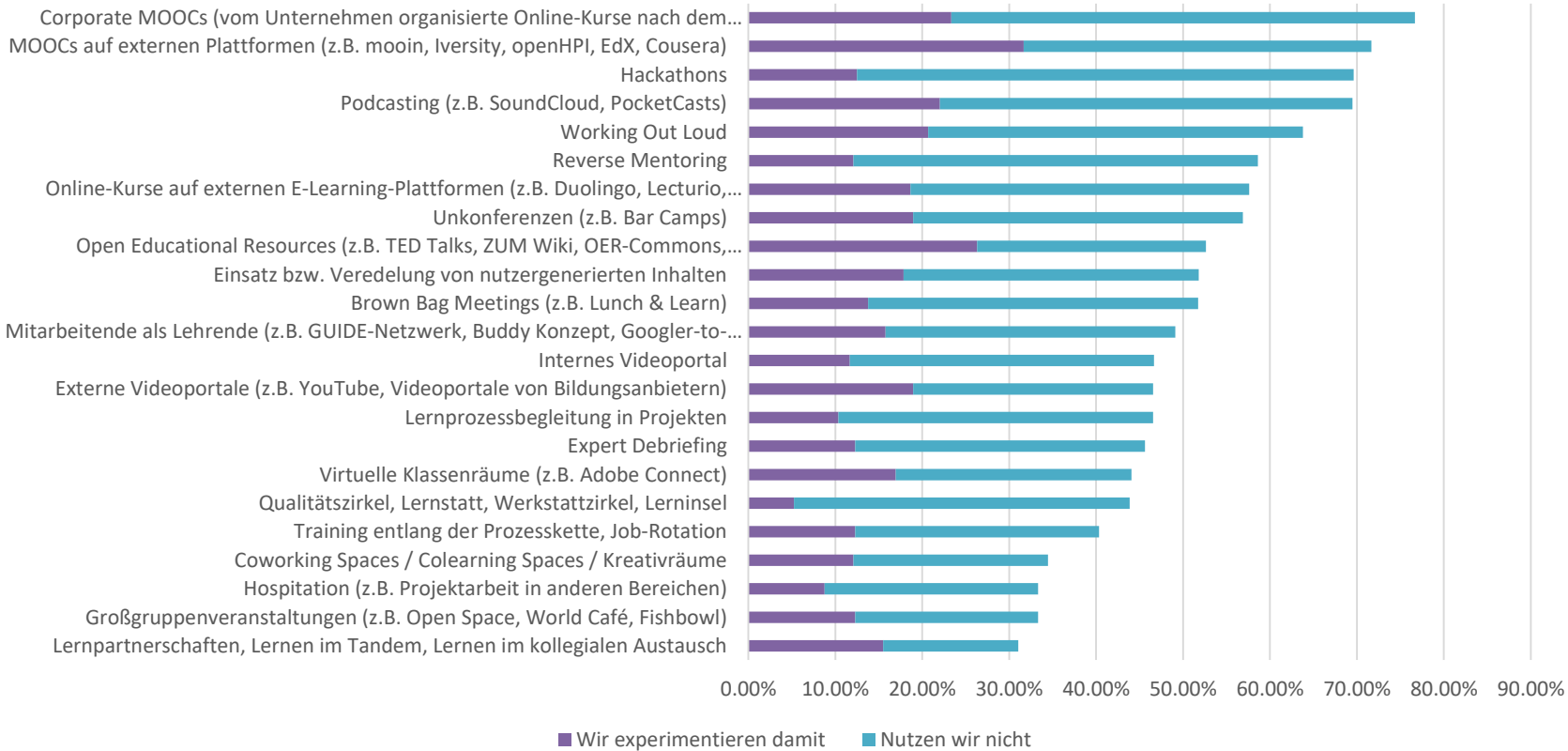
Mögliche neue Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildung



Handlungsfeld 4: Neue Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildung kennenlernen



Handlungsfeld 5: Die Chancen von neuen Formaten und Methoden nutzen





Handlungsfeld 1: Strategische Voraussetzung für neues Lernen schaffen

Handlungsfeld 2: Strukturen für eine lernförderliche Arbeitsgestaltung implementieren

Handlungsfeld 3: Agile Lernlandschaften in der Praxis nutzen

Handlungsfeld 4: Neue Aufgaben in der betrieblichen Weiterbildung kennenlernen

Handlungsfeld 5: Die Chancen von neuen Formaten und Methoden nutzen