

# Social & Digital Learning – State-of-the-Art 2017

**Studie der Hochschule RheinMain**

3. Auflage, 2017

**Prof. Dr. Thorsten Petry**

Lehrstuhl Organisation & Personalmanagement

Wiesbaden Business School



Hochschule RheinMain

University of Applied Sciences

Wiesbaden Rüsselsheim

# Bereits zum 3. Mal hat die Hochschule RheinMain erhoben, welche Rolle soziale bzw. digitale Medien in der Personalentwicklung spielen

## *Ausgangssituation & Zielsetzung*

### **Ausgangssituation**

- Klassisches Wissensmanagement war und ist wenig erfolgreich
- Verschiedene Megatrends erhöhen die Bedeutung von Wissen und Lernen (z.B. Digitalisierung, Demographie, Wissensgesellschaft, zunehmende Komplexität & Dynamik)
- Neue Technologien (insb. Social Media, People Analytics, Künstliche Intelligenz) ermöglichen neue Ansätze der PE
- In 2012 und 2014 wurden digitale Medien, insb. Social Media moderat in der Personalentwicklung genutzt,
- ... es wurde aber mit einem deutlichen Wachstum gerechnet

### **Zielsetzung**

- Ziel der Studie war es, folgende Forschungsfragen zu beantworten:
- Inwieweit werden digitale Medien 2017 (vs. früher) in der PE eingesetzt?
  - Welche Ziele werden 2017 (vs. früher) verfolgt?
  - Was können soziale bzw. digitale Medien in der PE potenziell leisten?
  - Was sind die Erwartungen für die zukünftige Relevanz digitaler Media in der PE?
  - Wie sieht PE zukünftig aus?



# An den drei Erhebungen seit 2012 haben jeweils relativ viele kleine und mittlere Unternehmen teilgenommen

## Studienteilnehmer

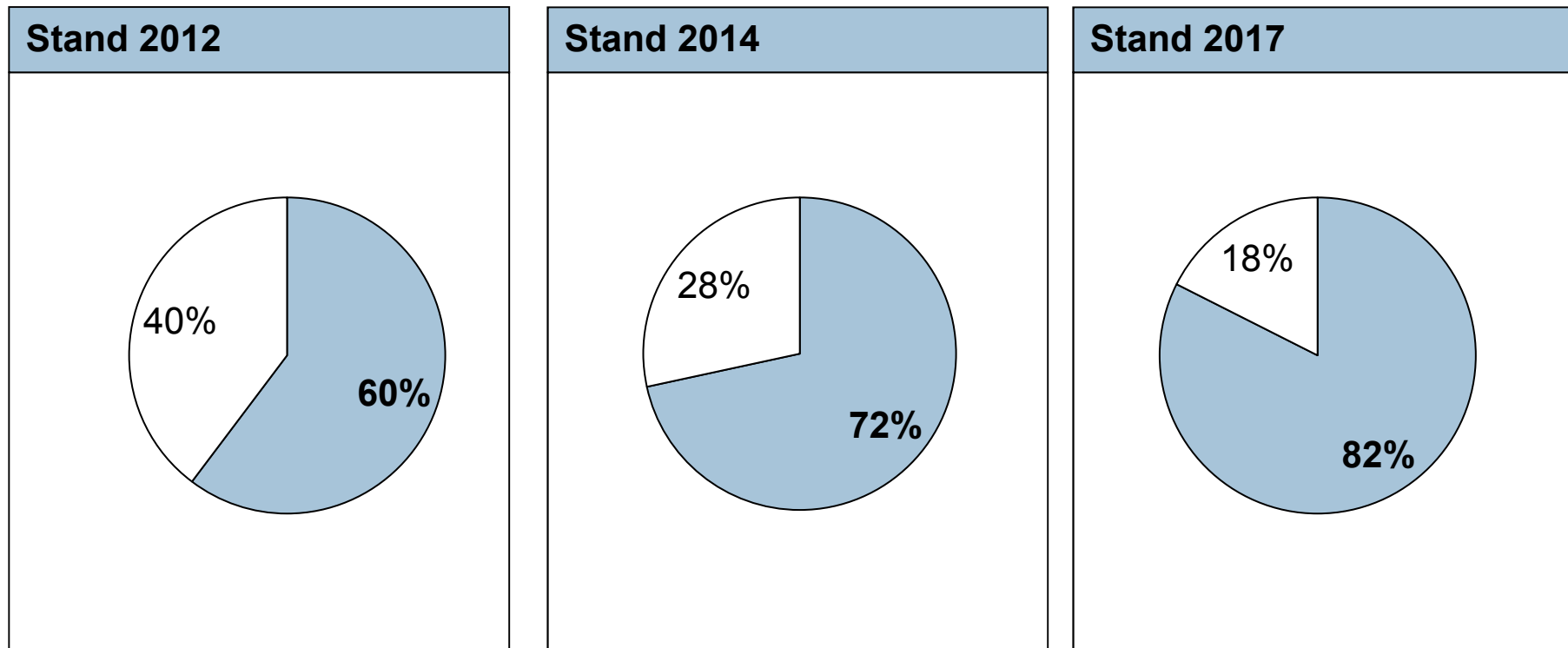
Studie 2012	Studie 2014	Studie 2017
<ul style="list-style-type: none"><li>• 235 vollständig auswertbare Teilnehmer</li><li>• Unternehmensgröße:<ul style="list-style-type: none"><li>– 14% &gt;20.000 Mitarbeiter</li><li>– 25% 1.000-20.000 Mitarbeiter</li><li>– 20% 200-1.000 Mitarbeiter</li><li>– 17% 50-200 Mitarbeiter</li><li>– 13% 10-50 Mitarbeiter</li><li>– 11% &lt; 10 Mitarbeiter</li></ul></li><li>• Funktionsbereich:<ul style="list-style-type: none"><li>– 7% Geschäftsführer/Vorstand</li><li>– 8% Personalleiter</li><li>– 8% Personalentwickler</li><li>– 20% HR-Mitarbeiter</li><li>– 9% HR-Berater / -Dienstleister</li><li>– 14% Sonstige Führungskraft</li><li>– 34% Sonstiger Mitarbeiter</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 156 vollständig auswertbare Teilnehmer</li><li>• Unternehmensgröße:<ul style="list-style-type: none"><li>– 9% &gt;20.000 Mitarbeiter</li><li>– 24% 1.000-20.000 Mitarbeiter</li><li>– 17% 200-1.000 Mitarbeiter</li><li>– 16% 50-200 Mitarbeiter</li><li>– 13% 10-50 Mitarbeiter</li><li>– 21% &lt; 10 Mitarbeiter</li></ul></li><li>• Funktionsbereich:<ul style="list-style-type: none"><li>– 15% Geschäftsführer/Vorstand</li><li>– 9% Personalleiter</li><li>– 13% Personalentwickler</li><li>– 17% HR-Mitarbeiter</li><li>– 12% HR-Berater / -Dienstleister</li><li>– 16% Sonstige Führungskraft</li><li>– 19% Sonstiger Mitarbeiter</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 91 vollständig auswertbare Teilnehmer</li><li>• Unternehmensgröße:<ul style="list-style-type: none"><li>– 11 &gt;20.000 Mitarbeiter</li><li>– 19% 1.000-20.000 Mitarbeiter</li><li>– 40% 200-1.000 Mitarbeiter</li><li>– 8% 50-200 Mitarbeiter</li><li>– 8% 10-50 Mitarbeiter</li><li>– 14% &lt; 10 Mitarbeiter</li></ul></li><li>• Funktionsbereich:<ul style="list-style-type: none"><li>– 16% Geschäftsführer/Vorstand</li><li>– 14% Personalleiter</li><li>– 14% Personalentwickler</li><li>– 17% HR-Mitarbeiter</li><li>– 11% HR-Berater / -Dienstleister</li><li>– 17% Sonstige Führungskraft</li><li>– 11% Sonstiger Mitarbeiter</li></ul></li></ul>



**In Summe liegen 482 auswertbare Datensätze vor.**



# Der Einsatz von Social Media in der Personalentwicklung hat über die letzten Jahre kontinuierlich zugenommen

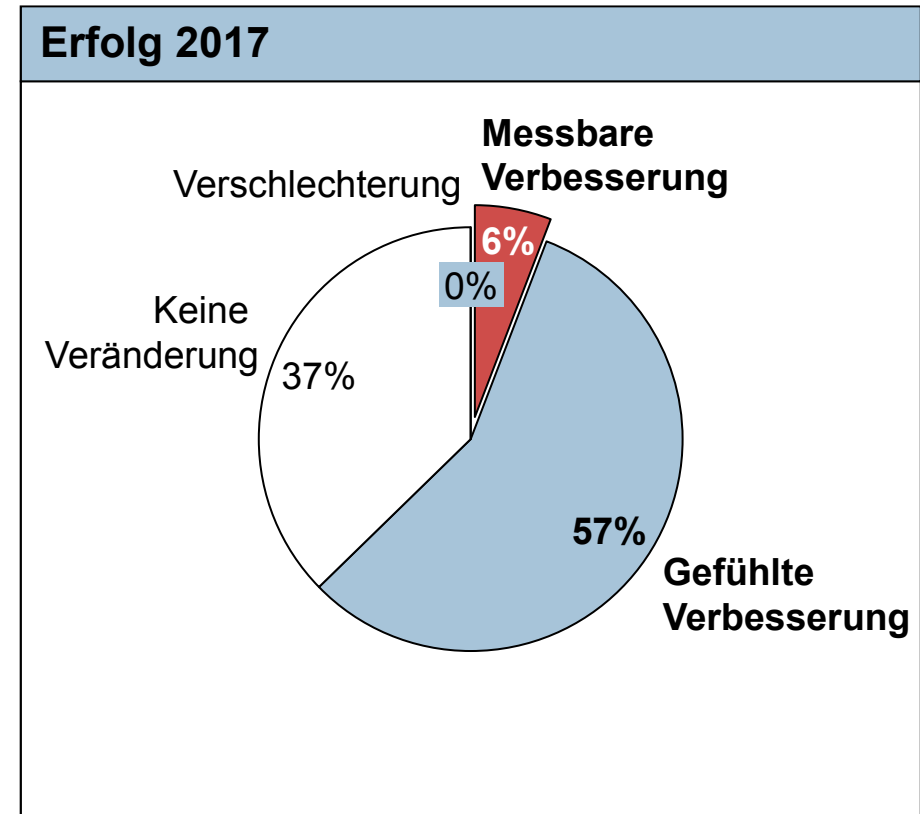
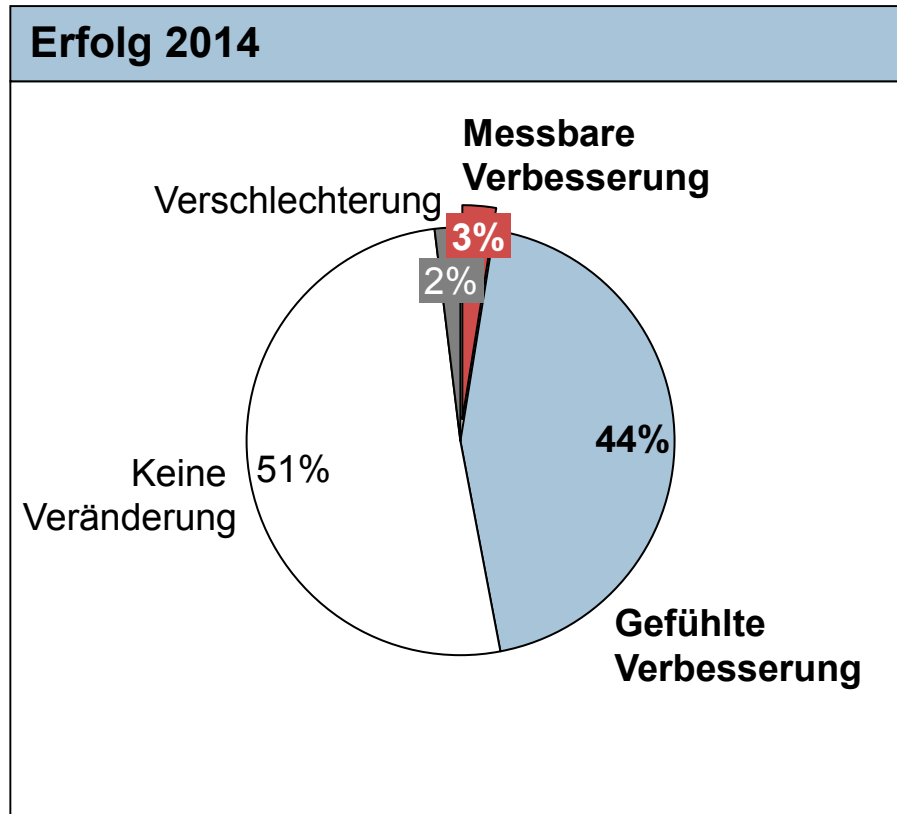
## Social Media Einsatz in der PE



 **Social Media-basierte Personalentwicklung wird angeboten**       Social Media-basierte Personalentwicklung wird NICHT angeboten

# Social Media wird zunehmend erfolgreicher in der PE eingesetzt – allerdings fällt es nach wie vor schwer, den Nutzen zu quantifizieren

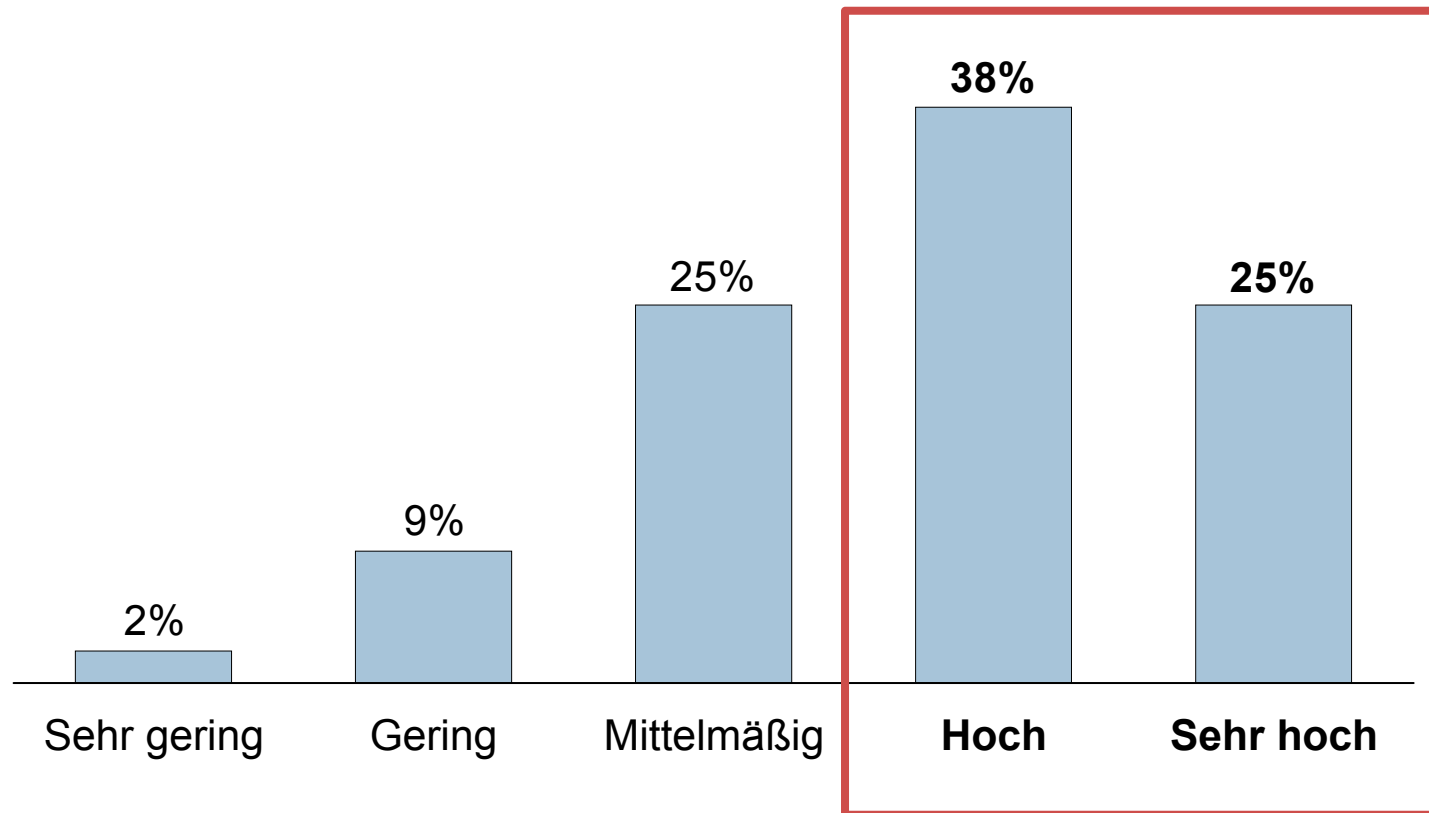
## Erfolg des Social Media Einsatzes in der PE



Fragen: Hat sich die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen durch den Einsatz von Social Media verbessert? n = 156 (2014) bzw. 86 (2017).

# Die Bedeutung des Social Media Einsatzes in der Personalentwicklung wird mehrheitlich als hoch oder gar sehr hoch eingeschätzt

*Bedeutung des Social Media Einsatzes in der PE*

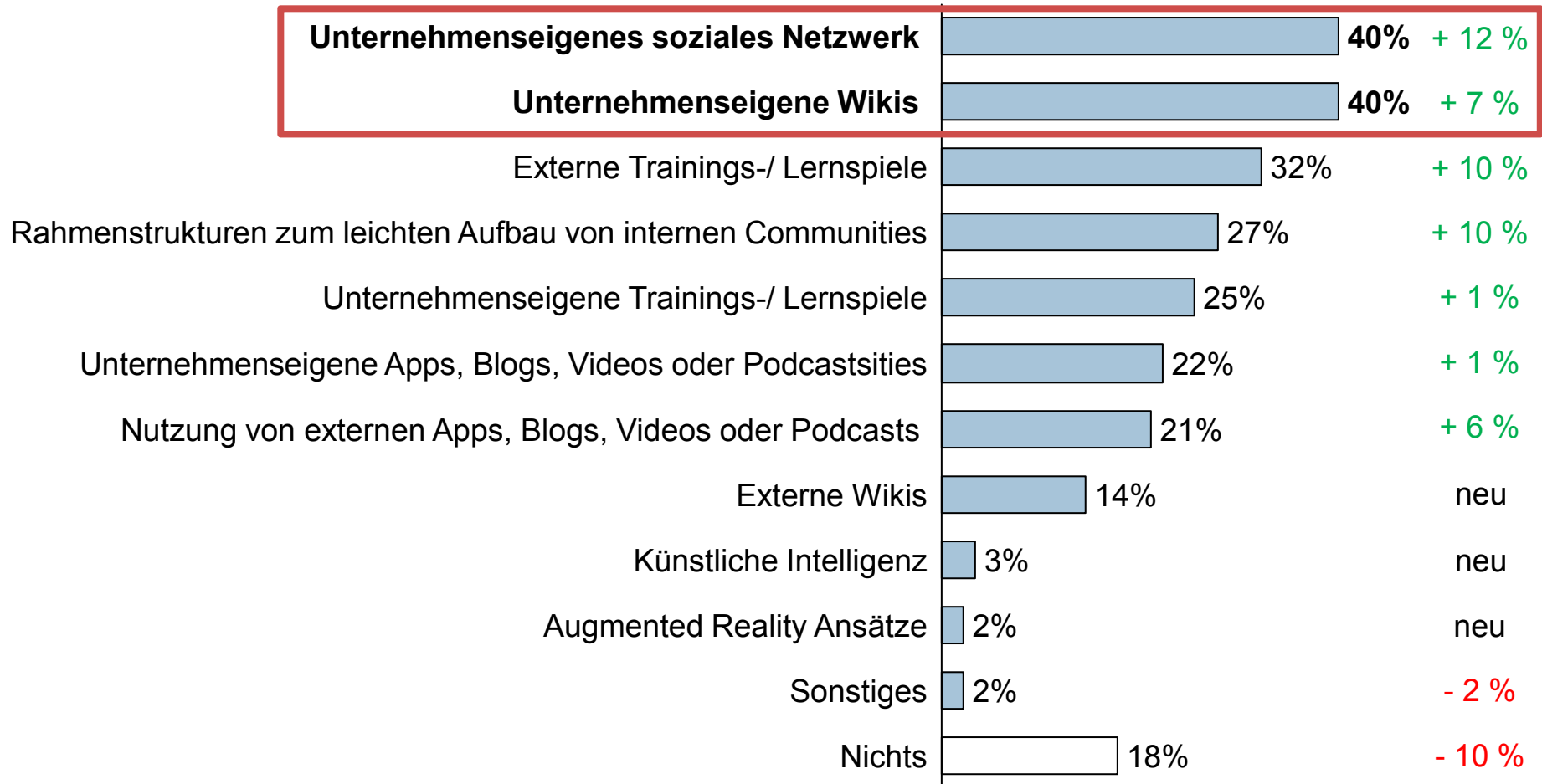


Frage: Wie schätzen Sie die heutige Bedeutung von Social Media in der Personalentwicklung ein?, n = 91

# Als Social Media-basierte PE-Ansätze werden am häufigsten unternehmenseigene Soziale Netzwerke und Wikis angeboten

## Ansätze des Social Media Einsatzes in der PE

vs. 2014

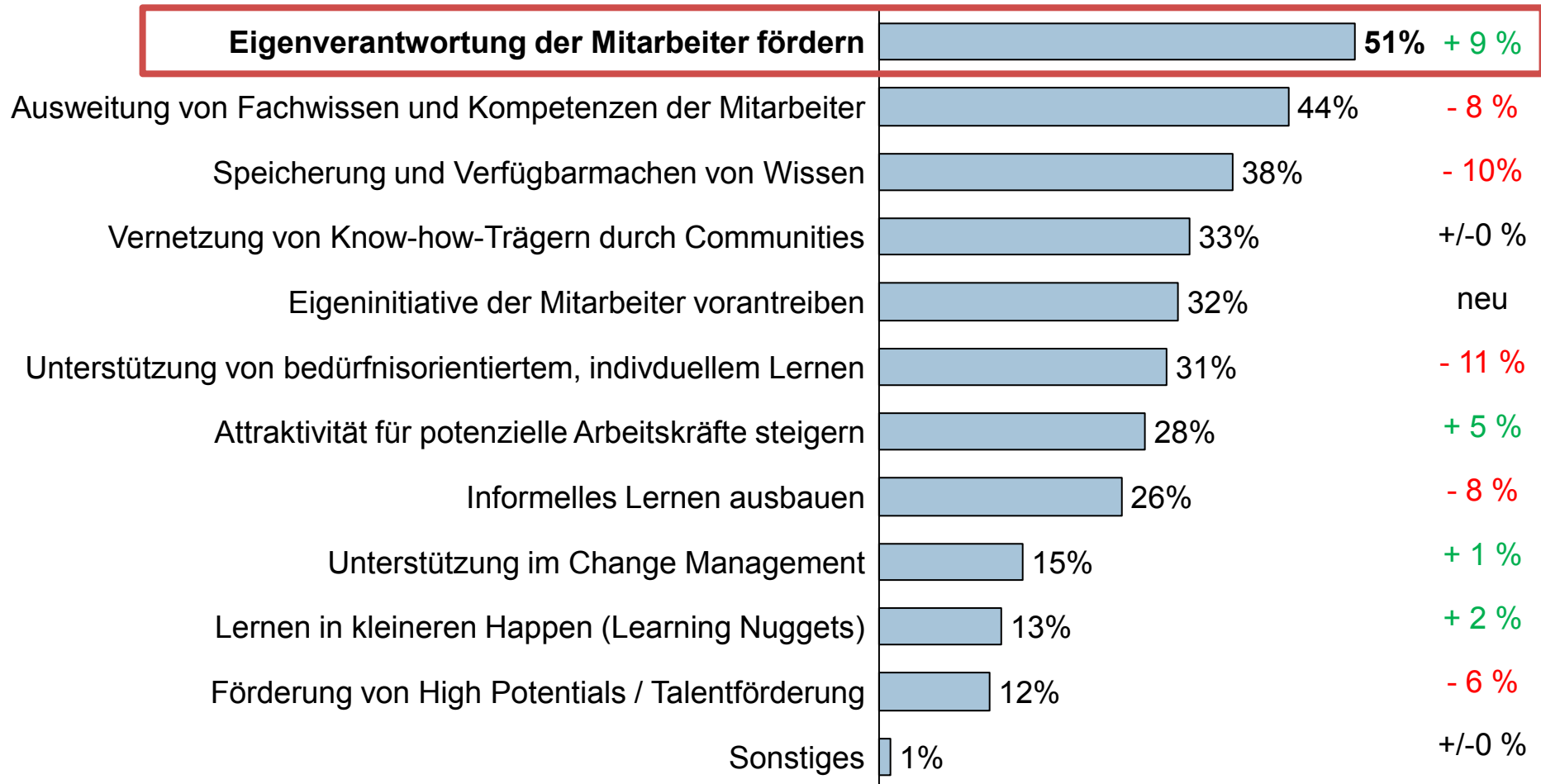


Frage: Was bietet Ihr Unternehmen im Bereich Personalentwicklung in Verbindung mit Social Media heute an?, n = 91

# An Position 1 der wichtigsten Ziele des Social Media Einsatzes in der PE hat sich in 2017 die Förderung der Eigenverantwortung der MA gesetzt

## Ziele des Social Media Einsatzes in der PE

vs. 2014



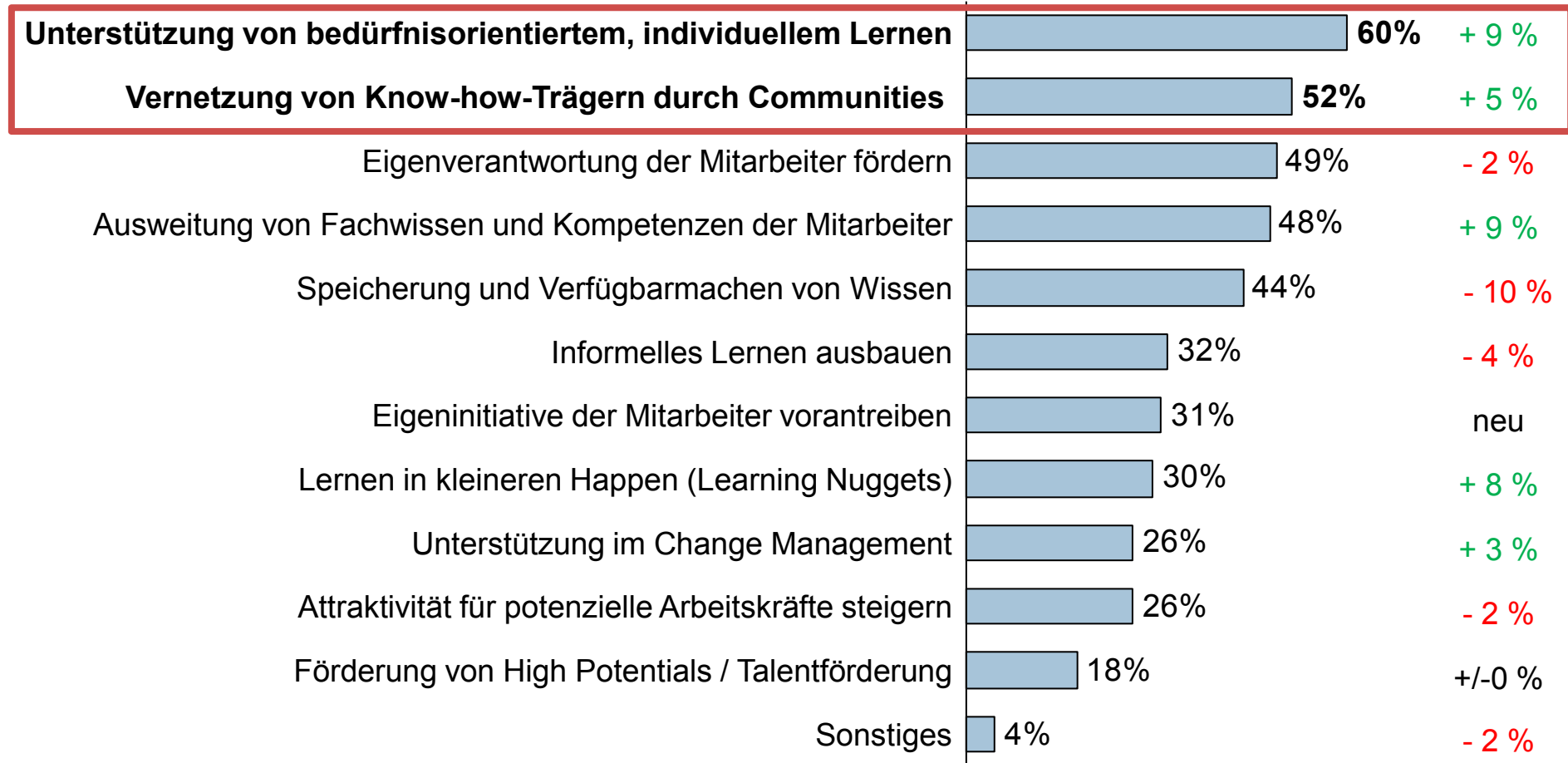
Frage: Mit welchen Zielen setzt Ihr Unternehmen derzeit Social Media in der Personalentwicklung ein? Mehrfachantworten möglich, n = 85



# Die größten Potenziale erkennen die Studienteilnehmer beim bedürfnisorientierten Lernen und der Vernetzung von Wissensträgern

## Potenziale des Social Media Einsatzes in der PE

vs. 2014



Frage: Welche Potenziale sehen Sie persönlich in der Nutzung von Social Media in der Personalentwicklung? Mehrfachantworten möglich. n = 91

# Als größtes Argument gegen einen Social Media Einsatz in der PE wird die zu wenig ausgeprägte Mitmachkultur gesehen

## Hindernisse des Social Media Einsatzes in der PE

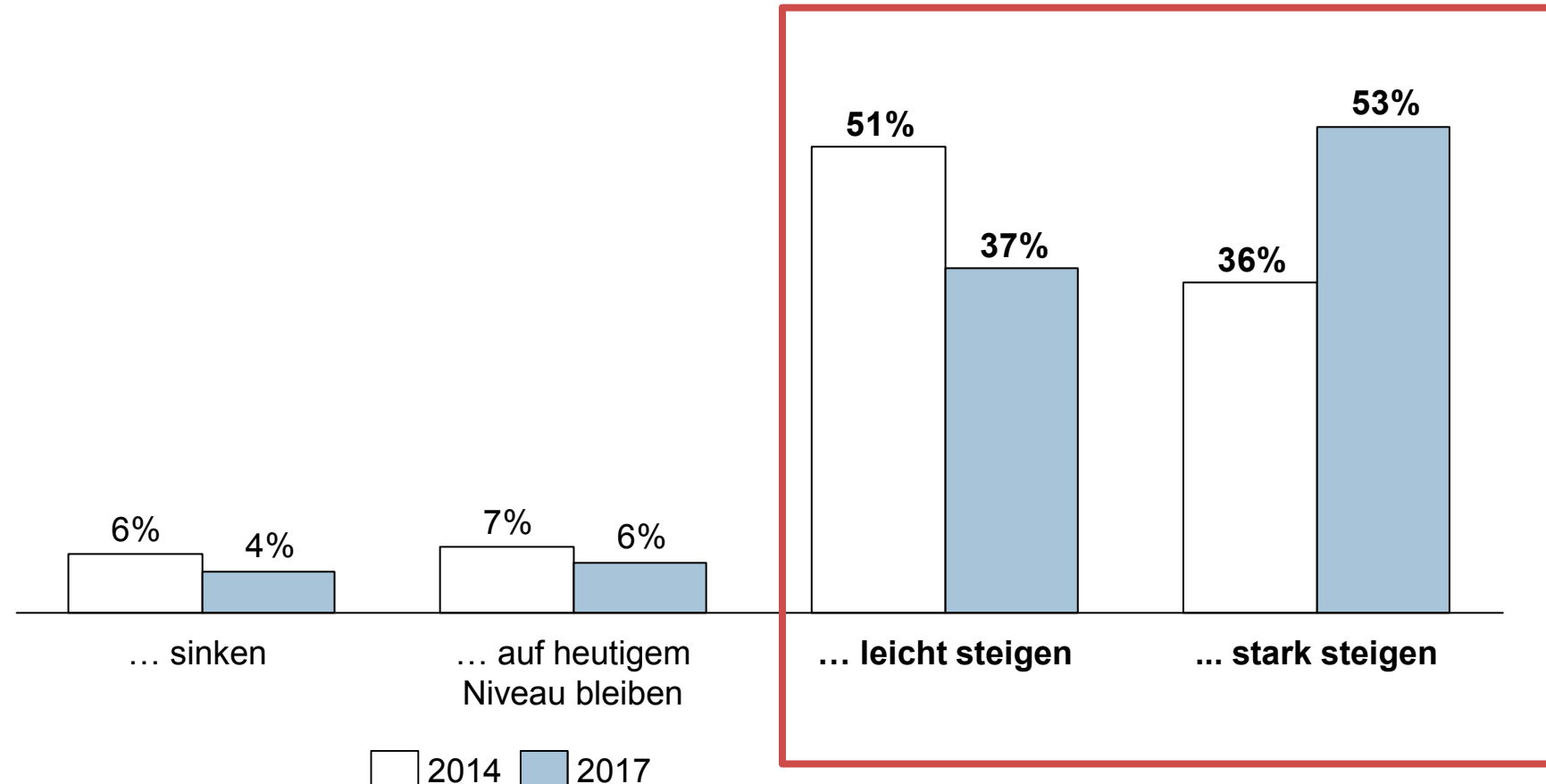


**Dieser Befund lässt sich durchaus auch als „Henne-Ei“-Problematik interpretieren, weil gerade durch Social Media die Entwicklung einer Mitmachkultur unterstützt werden könnte.**

Frage: Worin sehen Sie Risiken im Bereich Personalentwicklung in Verbindung mit Social Media?, n = 91

# Für die Zukunft rechnen 90% mit einer weiteren Zunahme der Bedeutung von Social Media in der PE (53% erwarten gar einen starken Anstieg)

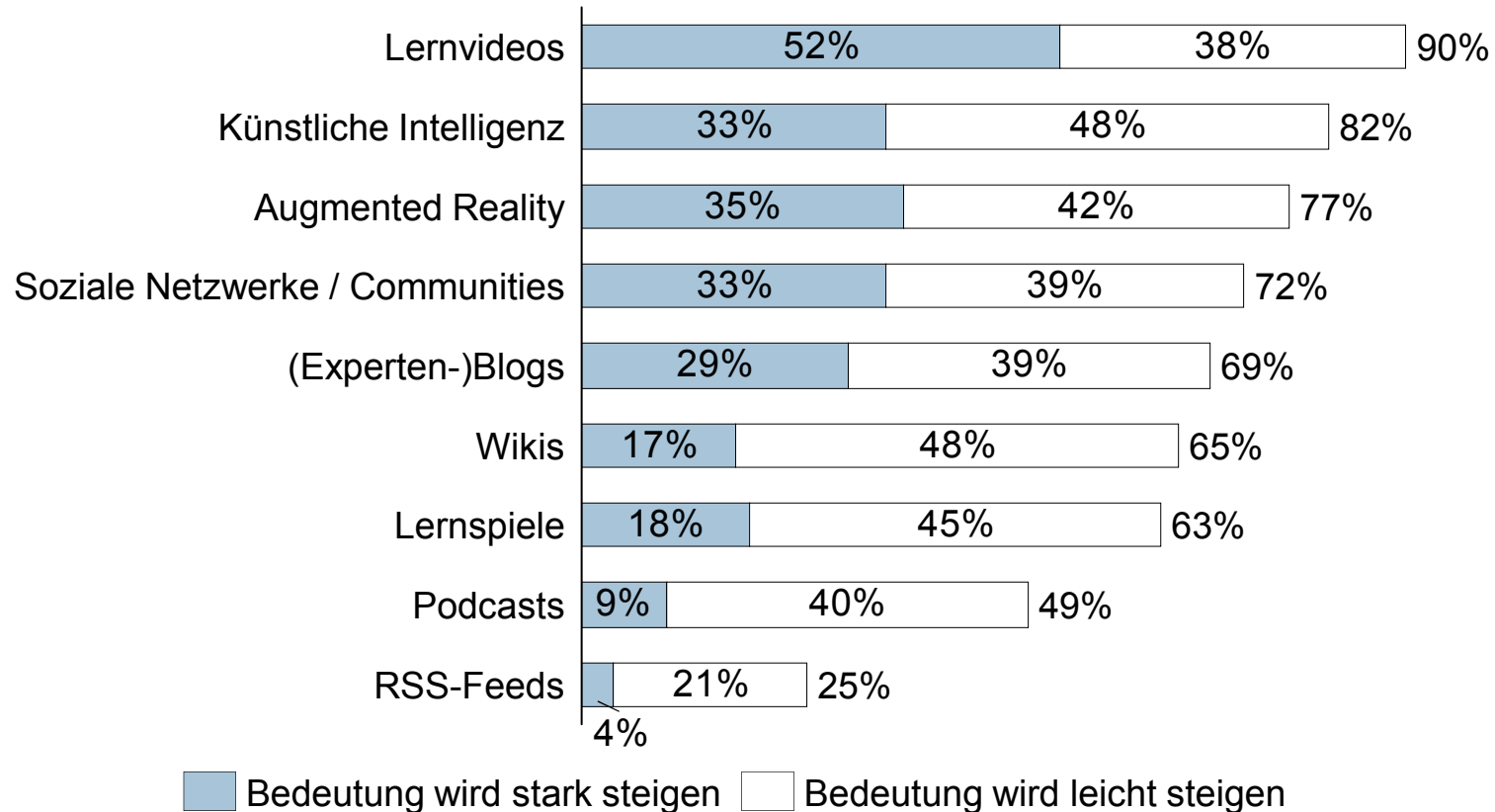
## Erwartete Entwicklung des Social Media-Einsatzes in der PE



Frage: Wie schätzen Sie die Entwicklung von Social Media im Bereich Personalentwicklung generell ein? Die Bedeutung wird ..., n = 156 (2014) bzw. 91 (2017).

# ... dabei wird Lernvideos, KI, AR und sozialen Netzwerken das größte Potenzial zugesprochen

## Erwartete Entwicklung einzelner Digital/Social Media-Ansätze in der PE

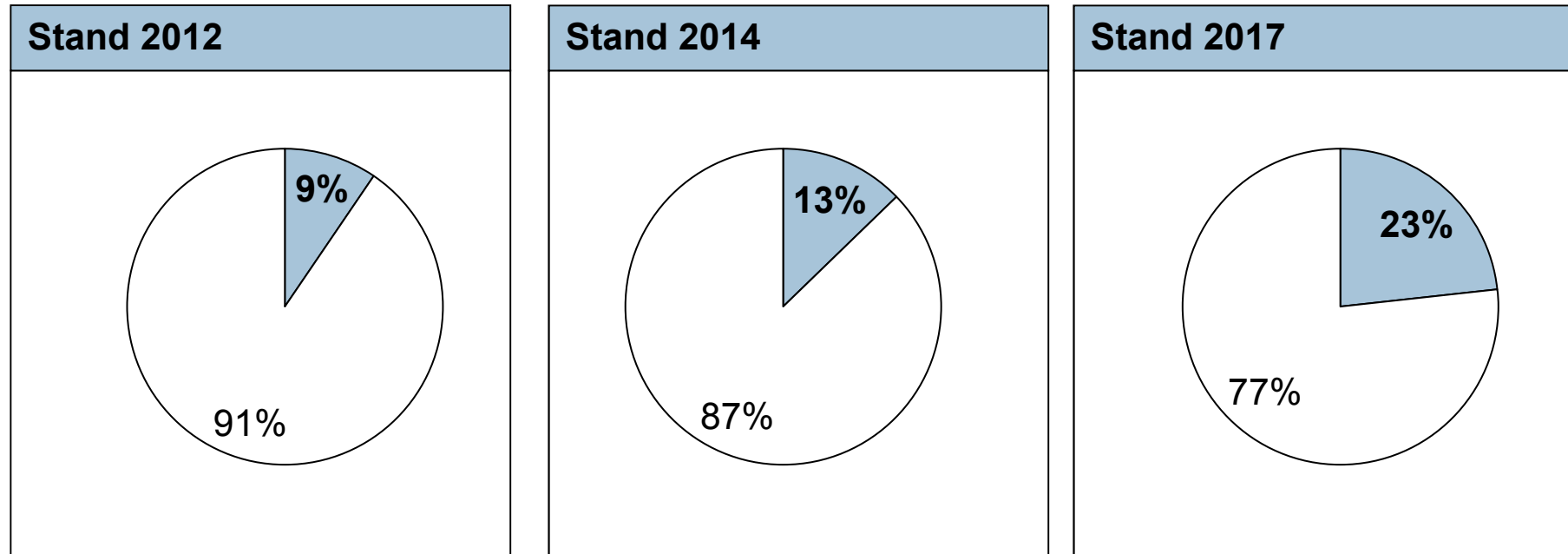


**Besonders auffällig sind die Themen künstliche Intelligenz und Augmented Reality, die 2012 und 2014 kaum „auf dem Radar“ waren. Der Rest wurde 2012/14 ähnlich eingeschätzt.**

Fragen: Wie stark schätzen Sie die Entwicklung folgender Digital/Social Media Instrumente im Bereich Personalentwicklung ein? Antwortkategorien: Die Bedeutung wird steigen und die Bedeutung wird stark steigen. n = 91

# Social Media wird die klassischen Personalentwicklungsansätze auch zukünftig nicht vollständig verdrängen

## PE mit und ohne Social Media



**JA, Social Media werden traditionelle PE-Ansätze vollständig ersetzen**  **NEIN, Social Media werden traditionelle PE-Ansätze nicht vollständig ersetzen**

**Durchaus beachtlich ist aber die deutliche Zunahme der JA-Antworten.**

Frage: Können Sie sich vorstellen, dass Social Media traditionelle PE-Ansätze vollständig ersetzt, also klassische Klassenräume wegfallen?

# In Summe lässt sich festhalten:

---

## *Fazit*

- Der Einsatz von sozialen und digitalen Medien in der Personalentwicklung hat über die letzten Jahre kontinuierlich zugenommen.
- Auch der Erfolg des Social Media Einsatzes hat zugenommen – allerdings fällt es vielen schwer, den Nutzen zu quantifizieren.
- Die heutige Bedeutung wird mehrheitlich als hoch eingeschätzt und für die Zukunft rechnet 90% mit einer weiteren Bedeutungszunahme – insb. bzgl. Lernvideos, Künstlicher Intelligenz, Virtual/Augmented Reality und sozialen Netzwerken.
- Als Social Media-basierte PE-Ansätze werden am häufigsten unternehmenseigene Soziale Netzwerke und Wikis eingesetzt.
- Soziale bzw. digitale Medien spielen eine wichtige, aber auch 2017 nach wie vor in den meisten Unternehmen keine dominante Rolle in der Personalentwicklung.
- Insb. bei der Vernetzung von Wissensträgern, bedürfnisorientiertem Lernen und Lernen in kleinen Happen zeigt sich noch eine deutliche Lücke zwischen der heutigen Zielsetzung des Einsatzes von sozialen und digitalen Medien in der Personalentwicklung und dem zukünftigen Potenzial – hier gibt es demnach Ansatzpunkte für Optimierungen.
- Als größtes Argument gegen einen Social Media Einsatz in der PE wird die zu wenig ausgeprägte Mitmachkultur gesehen – was aber durchaus auch als „Henne-Ei“-Problematik interpretiert werden kann.



# Gerne können Sie Kontakt zu uns aufnehmen

---

## Team

**Projektleitung**

Prof. Dr. Thorsten Petry  
Lehrstuhl Organisation & Personalmanagement  
Wiesbaden Business School /  
Hochschule RheinMain  
[thorsten.petry@hs-rm.de](mailto:thorsten.petry@hs-rm.de)



**Projektdurchführung**

Tobias Koßmann  
Student International Management  
Wiesbaden Business School /  
Hochschule RheinMain