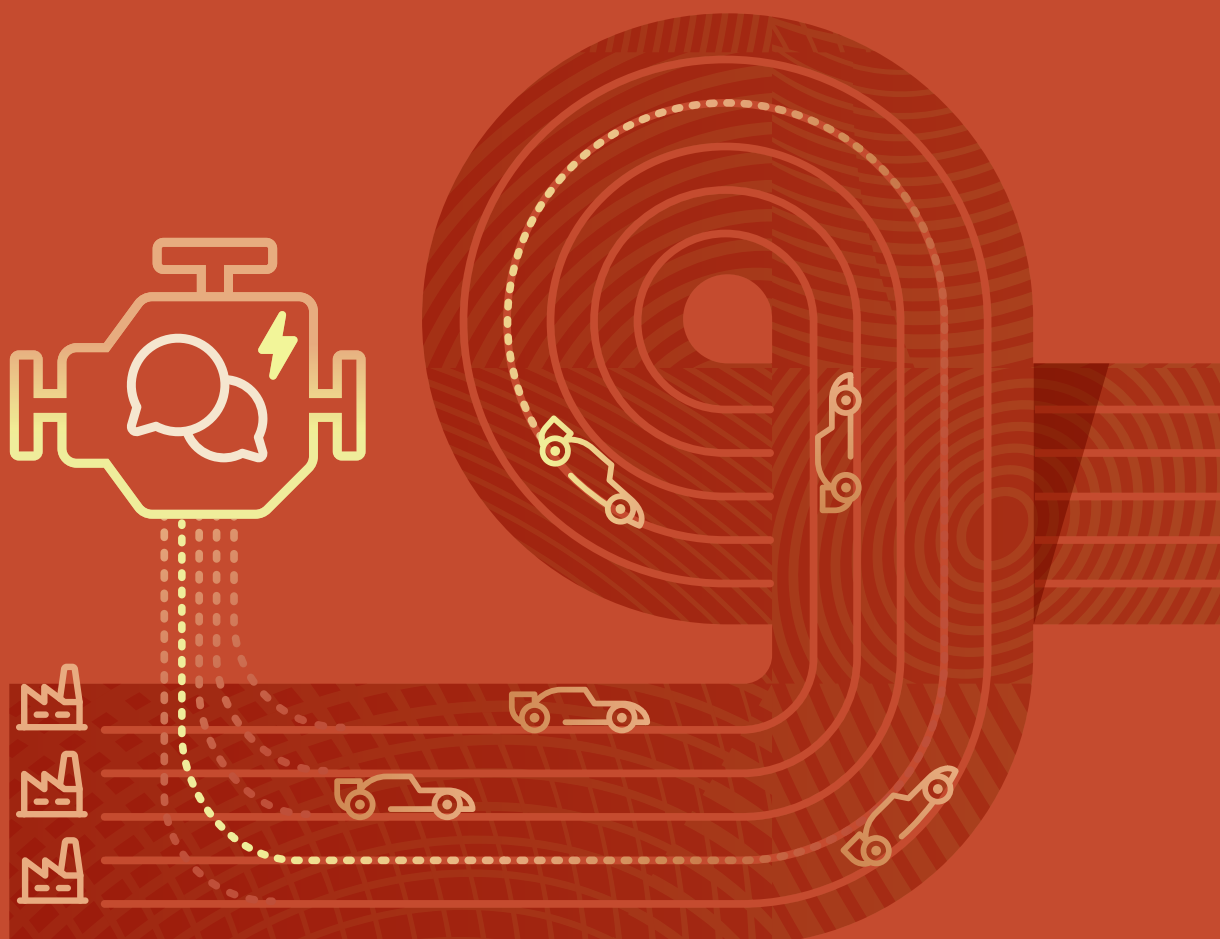




CORPORATE
LEARNING

POWERED BY *efekta*



Die strategische Rolle von Sprachschulungen in verschiedenen Branchen

Einblicke von globalen Führungskräften
im Talentmanagement



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Wichtigste Ergebnisse	6
Einführung	8
Wie verändert der Druck der Branche das Sprachenlernen in Unternehmen?	10
Technologie	11
Fertigung	12
Professionelle Dienstleistungen	14
Gesundheitswesen und Pharmazie	15
Branchenübergreifende Trends	16
Was zeichnet erfolgreiche Sprachprogramme aus?	18
Strategische Programmentwicklung	19
Einsatz von Technologie und KI	21
Erfolgsmessung	22
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	26
Über diesen Bericht	30
Weiterlesen	30

Zusammenfassung

Wie verändern der Wettbewerbsdruck und andere Faktoren die Prioritäten im Bereich Lernen und Entwicklung? Was macht ein Sprachprogramm im heutigen globalen Arbeitsumfeld erfolgreich?

Dieser branchenorientierte Bericht untersucht, wie leistungsstarke Unternehmen Sprachschulungen nutzen, um strategischen Mehrwert zu erzielen: von der Talentförderung und Mitarbeiterbindung bis hin zur Marktexpansion.



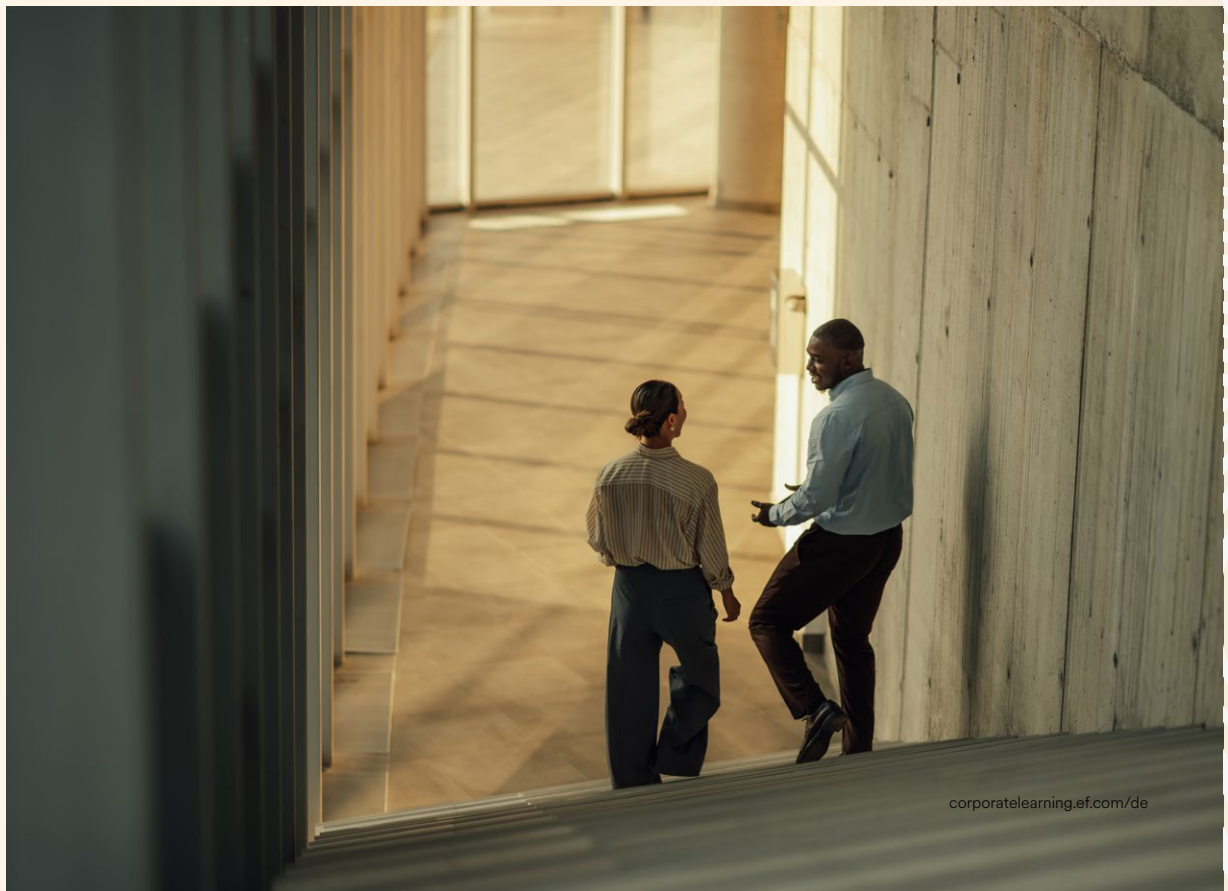
Einzelunterricht, Personalisierung, Rund-um-die-Uhr-Zugang, kulturelles Eintauchen und interaktive Inhalte wurden von HR-Führungskräften als die wichtigsten Merkmale genannt.

Auf der Grundlage ausführlicher Interviews mit Führungskräften aus den Bereichen Personalwesen und -entwicklung (Learning & Development) multinationaler Unternehmen untersucht der Bericht, wie ausgereifte Sprachprogramme konzipiert, durchgeführt und in die Unternehmensstrategie eingebettet werden.

Dieser Bericht enthält wichtige Erkenntnisse, die Personalverantwortlichen helfen:

- o branchenspezifische Trends und Herausforderungen zu meistern
- o gezielte Sprachprogramme mit hoher Wirkung zu entwickeln
- o KI und Personalisierung zu nutzen, um das Lernen zu skalieren und die Ergebnisse zu verbessern
- o den Erfolg effektiv zu messen

Ganz gleich, ob Sie ein bestehendes Programm optimieren oder Argumente für eine Investition sammeln möchten - diese Studie bietet praktische Anregungen von Unternehmen, die Sprachschulungen für ihren Geschäftserfolg nutzen.



Warum die „Reife“ von Sprachprogrammen wichtig ist

Anfang dieses Jahres stellte EF Corporate Learning einen neuen Ansatz zur Messung der Auswirkungen von Sprachschulungen in Unternehmen vor, bei dem die Gesamtergebnisse von 1.300 multinationalen Unternehmen, die Sprachprogramme anbieten, untersucht wurden.

Die Sprachprogramme wurden anhand der folgenden Merkmale von „geringer“ bis „hoher“ „Reife“ bewertet:

- o Programminhalt und Lernmethodik
- o Personalisierung der Lernwege
- o Regelmäßigkeit der Überprüfung und Aktualisierung des Schulungsprogramms
- o Übereinstimmung mit den Business- und Performance-Zielen
- o Einbettung in die Lernkultur des Unternehmens

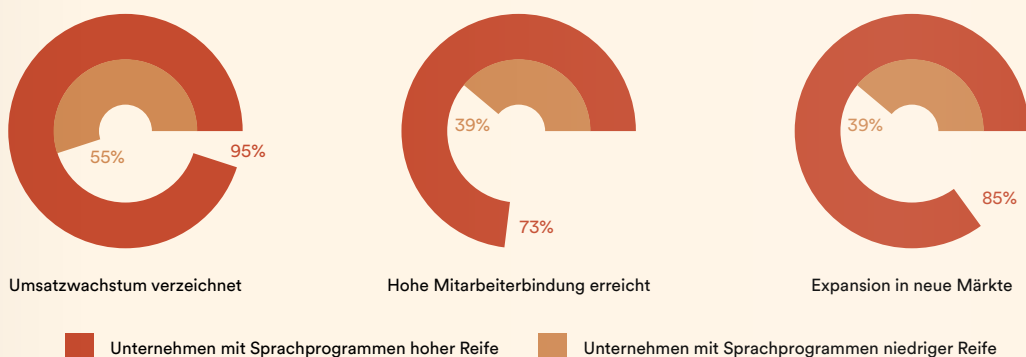
Die Ergebnisse waren bahnbrechend. Unternehmen mit Sprachprogrammen mit sehr hohen Reifegraden waren deutlich häufiger in der Lage:

- o Umsatzwachstum zu verzeichnen (95 % gegenüber 55 % der Unternehmen mit geringer Reife)
- o starkes Mitarbeiterengagement zu erreichen (73 % gegenüber 39 %)
- o in neue Märkte zu expandieren (85 % gegenüber 39 %)

Trotz der Vielzahl an Sprachlernangeboten, die globalen Unternehmen heute zur Verfügung stehen, von digitalen Apps bis hin zu Präsenzkursen, gibt es nur wenige Programme, die diese Funktionen so kombinieren, dass sie messbare Ergebnisse erzielen. Weniger als 15 % der Unternehmen haben den höchsten Reifegrad erreicht. Und weniger als ein Drittel bietet personalisiertes Lernen an, das auf bestimmte Rollen oder Ziele zugeschnitten ist - obwohl Einzelunterricht, Personalisierung, Rund-um-die-Uhr-Zugang, kulturelles Eintauchen und interaktive Inhalte von HR-Führungskräften als die wichtigsten Merkmale genannt wurden.

Dieser Bericht baut auf den Erkenntnissen des EF Corporate Learning Maturity Reports auf und betrachtet diese aus einer branchenübergreifenden Perspektive. Er untersucht, was Unternehmen mit den höchsten Reifegraden bei Sprachprogrammen in verschiedenen Branchen anders machen.

Vergleich von Sprachprogrammen mit hoher vs. geringer Reife



Über die Studie

Dieser branchenspezifische Bericht stützt sich auf qualitative Erkenntnisse aus ausführlichen Interviews mit leitenden Führungskräften aus dem Personalwesen (HR) und der Personalentwicklung (L&D). Die Teilnehmer vertreten vor allem multinationale, umsatzstarke Unternehmen (86 % davon erzielen einen Jahresumsatz von über 1 Mrd. US-Dollar) aus verschiedenen Branchen und Kontinenten, darunter:

- o Anonymisierte Interviews, die von einer externen Forschungsagentur mit Führungskräften aus Unternehmen mit hoch entwickelten Sprachprogrammen durchgeführt wurden, die gemäß dem Reifegradmodell von EF Corporate Learning definiert wurden.
- o Interviews mit Vordenkern aus dem Kunden- und Partnerkreis von EF Corporate Learning, die aufgrund ihrer strategischen Rolle bei der Gestaltung von Sprach- und Personalentwicklungsprogrammen in branchenführenden Unternehmen ausgewählt wurden.

Wichtigste Ergebnisse



Sprachunterricht wird eingesetzt, um kritische Herausforderungen im Bereich Talentmanagement in verschiedenen Branchen zu bewältigen.

Organisationen setzen zunehmend Sprachtrainings ein, um auf branchenspezifische Anforderungen zu reagieren - von der Kompetenzentwicklung an der Produktionslinie in der Fertigung bis hin zur kundenorientierten Kommunikation in professionellen Dienstleistungsunternehmen. Durch das Lernen von Best Practices aus verschiedenen Branchen können Führungskräfte Sprachtrainings gezielt nutzen, um zentrale geschäftliche Herausforderungen anzugehen - etwa die Steigerung der Einsatzbereitschaft der Belegschaft, die Verbesserung der Mitarbeiterbindung oder die Förderung interner Mobilität.



Unternehmen verfolgen zunehmend gezielte Sprachschulungsstrategien, wobei die Klarheit der Ziele das entscheidende Unterscheidungsmerkmal ist.

Einige Unternehmen bieten Sprachkurse allgemein an, um das Engagement und die Integration ihrer gesamten Belegschaft zu fördern. Andere verfolgen einen gezielteren Ansatz und verknüpfen die Schulungen mit spezifischen Talentzielen wie Führungskräfteentwicklung, Beförderungsvorbereitung oder Kundenbetreuung. Ein entscheidender Faktor für ausgereifte Programme ist nicht allein ihre Breite oder ihr Fokus, sondern die Klarheit der dahinterstehenden Ziele und die Qualität der Lernpfade, die zur Erreichung dieser Ziele konzipiert wurden.





Technologie und KI ermöglichen Skalierung und Personalisierung.

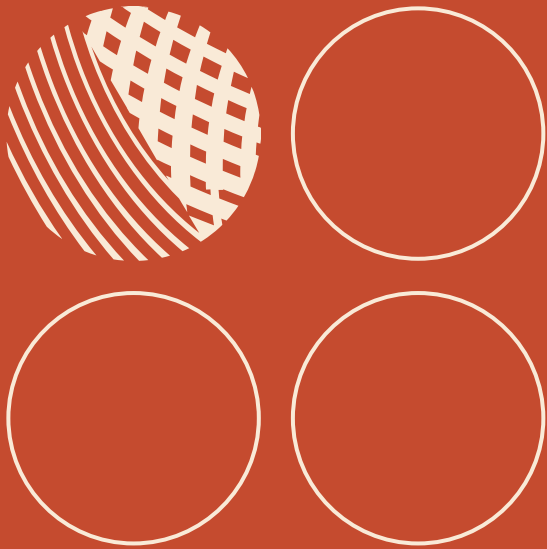
Digitale Plattformen ermöglichen es Organisationen, den Zugang zu Trainings auszuweiten - insbesondere für verteilte oder im operativen Bereich tätige Mitarbeitende. Gleichzeitig bietet KI neue Möglichkeiten, das Selbstvertrauen der Lernenden zu stärken, Echtzeit-Feedback zu geben und Sprachtests zur Unterstützung im Rekrutierungsprozess bereitzustellen. Auch wenn der Einsatzgrad von KI derzeit noch variiert, besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass eine durchdachte Integration notwendig ist, um Kompetenzen langfristig und zukunftsorientiert aufzubauen - statt sie zu untergraben.



Die Wirkung wird auf verschiedene Weise gemessen, sowohl quantitativ als auch qualitativ..

Die meisten Unternehmen verwenden Kompetenztests und Teilnahmedaten, um Fortschritte zu verfolgen, aber viele erwägen auch umfassendere Indikatoren wie interne Mobilität, Mitarbeiterbindung und Leistung in interkulturellen Kontexten. Die Berechnung des Return of Investment (ROI) ist nach wie vor komplex, aber eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Messgrößen hilft dabei, den Wert von Sprachtrainings zu belegen.





Einführung

In einer Welt, die von globalen Aktivitäten, hybriden Teams und raschem technologischem Wandel geprägt ist, ist die Fähigkeit, über Grenzen, Kulturen und Zeitzonen hinweg zu kommunizieren, heute von zentraler Bedeutung für die Geschäftstätigkeit und das Wachstum von Unternehmen.



Für Führungskräfte im Personalwesen und in der Personalentwicklung entsteht dadurch eine neue Dringlichkeit, dafür zu sorgen, dass Sprachunterricht sowohl zugänglich ist als auch den strategischen Zielen entspricht.

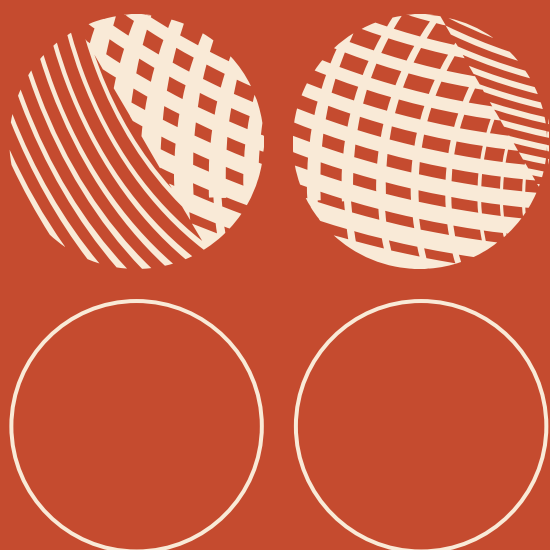
Gleichzeitig sehen sich Unternehmen aller Branchen mit vielen ähnlichen Herausforderungen im Personalbereich konfrontiert, von Arbeits- bzw. Fachkräftemangel bis hin zur digitalen Transformation und setzen zunehmend auf Sprachschulungen als Teil ihrer Strategie. Auch wenn die betrieblichen Realitäten unterschiedlich sein mögen, lassen sich die effektivsten Strategien für die Konzeption, Durchführung und Skalierung von Sprachprogrammen branchenübergreifend übertragen.

Dieser branchenorientierte Bericht untersucht, was Unternehmen, die im Bereich Sprachunterricht führend sind, anders machen. Auf der Grundlage von Interviews mit globalen Führungskräften im Personalwesen und -entwicklung aus den Bereichen professionelle Dienstleistungen, Fertigung, Gesundheitswesen und Pharmazie sowie Technologie zeigt er auf, wie ausgereifte Sprachprogramme die Lernergebnisse und den Geschäftserfolg insgesamt verbessern.

Der Bericht zeigt sowohl branchenspezifische Herausforderungen als auch branchenübergreifende Trends auf und bietet praktische Einblicke für Führungskräfte, die die Rolle des Sprachenlernens in ihren eigenen Unternehmen stärken möchten.

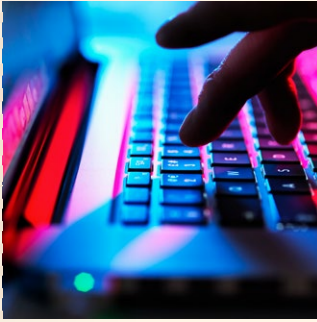
Der Bericht zeigt sowohl branchenspezifische Herausforderungen als auch branchenübergreifende Trends auf und bietet praktische Einblicke für Führungskräfte, die die Rolle des Sprachenlernens in ihren eigenen Unternehmen stärken möchten.





Wie verändern der Druck der Branche und die Anforderungen der Unternehmen das Sprachenlernen in Unternehmen?

Angesichts des immer enger werdenden globalen Talentmarktes und sich wandelnder Anforderungen an Unternehmen sind Sprachlernprogramme nicht mehr generisch. Sie werden an branchenspezifische Herausforderungen angepasst, um Unternehmen dabei zu unterstützen, Qualifikationslücken zu schließen, Compliance-Anforderungen zu erfüllen und international zu expandieren. In diesem Abschnitt wird untersucht, wie Sprachenlernen in verschiedenen Branchen zur Erreichung von Geschäftszielen eingesetzt wird und welche Erkenntnisse Führungskräfte im Bereich Personalentwicklung aus einer branchenübergreifenden Perspektive gewinnen können.



Technologie

Anpassung an eine schnelllebige digitale Belegschaft

Im Technologiesektor ist der Wandel allgegenwärtig, und das Sprachenlernen muss ebenso schnell Schritt halten. Eine der größten Herausforderungen für Arbeitgeber in der Tech-Branche ist die immer kürzer werdende „Halbwertszeit“ von Kompetenzen. Mit dem technologischen Wandel ändern sich auch die Aufgabenbereiche, sodass Mitarbeiter kontinuierlich neue Kompetenzen erwerben müssen, darunter auch Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten.

„Es findet ein Wandel in der Arbeitswelt statt [...] Die Lebensdauer einer Qualifikation wird immer kürzer.“

– Rodrigo Souto, Personalleiter, IBM Brasilien

Diese Dynamik setzt Unternehmen unter Druck, hochrelevante, anpassungsfähige Sprachschulungsprogramme anzubieten, die Kommunikationsfähigkeiten auf eine Weise fördern, die mit dem Tempo der Innovation Schritt halten kann. KI spielt dabei eine immer zentralere Rolle, nicht nur bei der Bereitstellung von Inhalten, sondern auch bei der Personalisierung und Skalierung des Lernens. Mit dieser Skalierung geht jedoch auch Verantwortung einher.

Führende Technologieunternehmen sind sich auch bewusst, wie Sprachkenntnisse mit Datenschutz und Datensicherheit zusammenhängen. Ein Personalverantwortlicher in den USA stellte fest, dass Sprachkurse dazu beitragen, Datenschutzrisiken im Zusammenhang mit dem Austausch von Daten mit externen Lieferanten zu reduzieren.

„Da wir im Finanzsektor tätig sind, verfügen wir über viele vertrauliche Daten. Als die Sprache noch eine Barriere darstellte, mussten wir diese an einen Dritten zur Übersetzung weitergeben. Aber seitdem lernen die Mitarbeiter selbst, sodass die Vertraulichkeit unseres Unternehmens gewahrt bleibt.“

– Senior Manager für Personalwesen und -entwicklung,
Technologieunternehmen mit einem Umsatz von über 1
Milliarde US-Dollar, USA

Auf diese Weise spielen Sprachprogramme eine entscheidende Rolle für Technologieunternehmen, indem sie Risiken im Zusammenhang mit dem Umgang mit vertraulichen Daten mindern.

Erkenntnisse aus der Branche: Technologie

Die Reaktion der Branche auf den raschen Wandel hält Lehren für alle Branchen bereit. Die Priorisierung von Sprache und Kommunikation im Rahmen der digitalen Transformation kann Unternehmen dabei helfen, ihre Belegschaft zukunftssicher zu machen, Wissen im Unternehmen zu halten und eine schnellere und sicherere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

**„Die Lebensdauer einer Qualifikation
wird immer kürzer.“**





Fertigung

Aufbau nachhaltiger Talentpipelines

In der Fertigung besteht eine große Herausforderung für Führungskräfte im Personalwesen und in der -entwicklung darin, Talente zu finden und nicht nur qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren, sondern sie auch dort einzusetzen, wo sie am dringendsten benötigt werden. Von lokalem Arbeits- bzw. Fachkräftemangel bis hin zu geopolitischen Beschränkungen können die Hindernisse erheblich sein.

Der Mangel an qualifizierten Arbeits- bzw. Fachkräften, insbesondere in abgelegenen oder industriellen Regionen, führt zu einem intensiven Wettbewerb in der gesamten Branche. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, wichtige Positionen zu besetzen und einen reibungslosen Betrieb aufrechtzuerhalten.

„Ich scherze immer, dass es wie in Game of Thrones ist: Alle kämpfen um die gleichen Fachkräfte, die einfach zwischen den Unternehmen hin- und herwechseln. Um den Markt nachhaltiger zu gestalten, legen wir daher jetzt einen großen Fokus auf die Ausbildung innerhalb der Community, d. h. wir denken langfristig.“

– Fernanda Kruse, Senior Managerin für Talententwicklung und -management, Bracell, Brasilien

Gleichzeitig wird die Möglichkeit, qualifizierte Mitarbeiter über Grenzen hinweg zu versetzen, zunehmend durch geopolitische Dynamiken eingeschränkt. Selbst wenn Unternehmen über die Talente verfügen, können sie diese aufgrund von Konflikten oder Visabeschränkungen nicht immer international einsetzen.

„Derzeit gibt es weltweit etwa 91 aktive Konflikte und unser Unternehmen ist in den meisten dieser Länder vertreten. Wir möchten zwar, dass unsere besten Talente in verschiedene Regionen wechseln, aber manchmal lassen diese Faktoren das nicht zu.“

– Personalwesen und -entwicklung Direktor, Fertigungs- und FMCG-Unternehmen mit einem Umsatz von über 15 Mrd. US-Dollar, Indien

Angesichts dieser Herausforderungen investieren führende Industrieunternehmen in interne Talentpools und lokale Entwicklungsprogramme. Durch Englischtrainings, die auf ihre operativen Anforderungen zugeschnitten sind, unterstützen sie ihre Teams dabei, sich in Meetings klar auszudrücken - und erhöhen gleichzeitig die Zahl der Mitarbeitenden, die an technischen Besuchen und Benchmarking-Reisen teilnehmen können.



Führende Industrieunternehmen investieren aufgrund der Herausforderungen in interne Talentpools und lokale Entwicklungsprogramme.



Sprachkenntnisse spielen auch im internationalen Vertrieb eine entscheidende Rolle. Produkte, die in einem Markt entwickelt wurden, müssen anschließend auch in anderen Märkten effektiv verkauft werden, sowohl was die Vermittlung des Konzepts an die Stakeholder als auch die Vermarktung des fertigen Produkts an die Kunden angeht. Dies erfordert ein Verständnis der lokalen Sprache und Kultur.

„[Ein Sprachprogramm hat indirekt bei der Marktexpansion beigetragen], wenn wir unsere Ideen und ein Produktkonzept weltweit verkaufen - denn die globalen Pendants greifen diese auf und bringen sie als neue Ideen auf den Markt. [...] etwas, das in einer Region Indiens entwickelt wurde und damit globale Stakeholder effektiv beeinflusst hat, wird von diesen wiederum auf dem Markt verkauft.“

– Vizepräsident für Forschung und Entwicklung,
Fertigungsunternehmen mit einem Umsatz von über 5
Milliarden US-Dollar, Indien

Sprachtraining ist in diesem Zusammenhang mit anderen technischen oder compliance-basierten Lern- und Entwicklungsmaßnahmen integriert, um die Belegschaft zukunftssicher zu machen. Dies verbessert nicht nur die Mitarbeiterbindung und interne Mobilität, sondern ermöglicht es Unternehmen auch, grenzüberschreitend zusammenzuarbeiten und global wettbewerbsfähig zu sein.

Erkenntnisse aus der Branche: Fertigung

Hersteller zeigen, wie Sprachtraining genutzt werden kann, um den Zugang zu Talenten zu verbessern - sowohl durch den Ausbau interner Talentpools als auch durch die Ermöglichung von Kommunikation über geografische und politische Grenzen hinweg. Für Unternehmen, die sich in unsicheren Zeiten bewegen, kann die Einbindung von Sprachschulungen in Weiterbildungsmaßnahmen die Beteiligung fördern, die Abhängigkeit von externen Mitarbeitern verringern und Teams darauf vorbereiten, überall Führungsaufgaben zu übernehmen und einen Beitrag zu leisten.

**Führende Hersteller investieren
in interne Talentpools und
lokale Entwicklung.**





Professionelle Dienstleistungen

Globale Umsetzung und Unternehmensresilienz ermöglichen

In professionellen Dienstleistungen ist Englisch die Arbeitssprache. Fließende Sprachkenntnisse wirken sich direkt auf die Fähigkeit aus, Kunden zu betreuen, Projekte zu leiten und die lukrativsten Chancen zu nutzen. Sprachkompetenz ist daher eine grundlegende Fähigkeit.

„Es ist im Grunde eine obligatorische Qualifikation [...] Wenn man sie nicht hat, kann man seinen Job nicht machen.“

– Senior Manager für Personalentwicklung,
professionelles Dienstleistungsunternehmen mit einem
Umsatz von über 1 Milliarde US-Dollar, Argentinien

Aus diesem Grund verlangen professionelle Dienstleistungsunternehmen oft ein bestimmtes Sprachniveau als Einstellungsvoraussetzung und führen im Rahmen des Einstellungsprozesses unternehmensweite Sprachtests durch.

Andere professionelle Dienstleistungsunternehmen ziehen es jedoch vor, in den Aufbau dieser Kompetenzen im eigenen Haus zu investieren. Bei Ernst & Young in Lateinamerika sind Sprachprogramme auf die Umsatzziele und die globale Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtet, einschließlich der Minderung finanzieller Risiken.

„Da wir in Lateinamerika mit extremen Währungsschwankungen zu kämpfen haben, habe ich in Fachkräfte investiert, die fließend Englisch sprechen, um sie in globalen Projekten einsetzen zu können, in denen ich einen viel höheren Stundensatz erzielen kann. So konnte ich sicherstellen, dass sich die Währungsschwankungen nicht so stark auf meine Gewinn- und Verlustrechnung auswirken.“

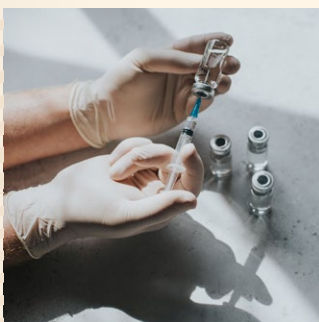
– Paulo Espindula, Chief Learning Officer, EY Lateinamerika

Da Sprache so eng mit Umsatz und Risiko verbunden ist, gehen Unternehmen bei der Bereitstellung von Schulungen immer gezielter vor. Hochqualifizierte, kundenorientierte und global mobile Fachkräfte werden bei Fortbildungen bevorzugt, während grundlegende Programme weiterhin in großem Umfang angeboten werden, damit eine Talentpipeline nach oben wachsen kann.

Erkenntnisse aus der Branche: professionelle Dienstleistungen

Professionelle Dienstleistungen veranschaulichen, wie Sprachkenntnisse mit der Geschäftsleistung zusammenhängen können. Personalverantwortliche in anderen Branchen können sich daran orientieren, wie diese Branche Sprachschulungen als Instrument für Resilienz und Wachstum einsetzt. Durch die klare Definition, welche Rollen welche Sprachkenntnisse erfordern, und die Ausrichtung der Investitionen auf strategische Ziele stellen Unternehmen sicher, dass Schulungen maximale Wirkung erzielen.

„[Englisch] Es ist im Grunde eine obligatorische Qualifikation [...] Wenn man sie nicht hat, kann man seinen Job nicht machen.“



Gesundheitswesen und Pharmazie

Behebung des Fachkräftemangels und Weiterqualifizierung für komplexere Aufgaben

Der Gesundheitssektor steht vor zwei Herausforderungen: Einem wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften und einem starken Anstieg der Nachfrage nach Pflege, der durch die alternde Bevölkerung in weiten Teilen der Welt verursacht wird. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, stellen Unternehmen zunehmend grenzüberschreitend ein und legen dabei einen neuen Schwerpunkt auf Sprache und Kommunikation als wesentliche Kompetenzen ihrer Mitarbeiter.

„Wir sind nun an einem Punkt angelangt, an dem wir uns fragen, wo wir Pflegekräfte finden können und wie sie Grenzen überschreiten können [...] Welche Rolle spielt Sprache und wie können wir ihre Sprachkenntnisse verbessern, damit sie in diesem Gesundheitskontext wirklich gute Pflege leisten können?“

– Laurie Pankow, Chief Learning Officer, Signature HealthCARE, USA

Ein weiterer Personalleiter in diesem Sektor hebt den „Train and Hire“-Ansatz seines Unternehmens hervor, der in frühzeitige Talentförderung investiert. In Zusammenarbeit mit akademischen Einrichtungen werden Kandidaten auf die Anforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes vorbereitet, sodass ein Pool an ausgebildeten Fachkräften zur Verfügung steht.

Bei spezialisierten und komplexeren Themen, wie im Gesundheitswesen, sind branchenspezifische und arbeitsplatzbezogene Sprachschulungen noch wichtiger, um die Einhaltung von Vorschriften und die Patientensicherheit zu gewährleisten. Ein Gesundheitsunternehmen in Indien hat ein maßgeschneidertes Sprachschulungsprogramm eingeführt, das auf seine Betriebsabläufe abgestimmt ist und neue Mitarbeiter schnell mit den Kommunikationsfähigkeiten vertraut macht, die sie für ihre Aufgaben an vorderster Front benötigen.

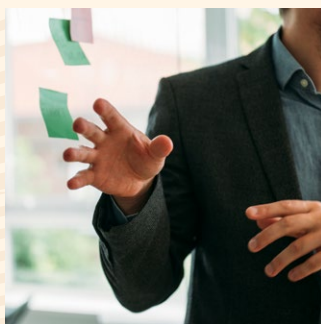
„Wir haben einige Krankenschwestern eingestellt, die die Kommunikationsabläufe nicht verstehen. Dieses Sprachschulungsinstrument hilft ihnen [...] dabei, die für die Arbeit erforderlichen Kernkompetenzen zu erlernen.“

– Vizepräsident, Gesundheitsunternehmen mit einem Umsatz von über 5 Mrd. US-Dollar, Indien

Dies unterstreicht einen entscheidenden Punkt: Im Gesundheitswesen muss Sprache sowohl die klinische Genauigkeit als auch die interne Koordination unterstützen. Über die klare Kommunikation in Englisch hinaus wird Sprachtraining eingesetzt, um die Kommunikation zwischen den verschiedenen Rollen zu vereinheitlichen, ein gemeinsames Verständnis sicherzustellen und das Fehlriskiko in risikoreichen Umgebungen zu verringern.

Erkenntnisse aus der Branche: Gesundheitswesen und Pharmazie

Im Gesundheitswesen können Missverständnisse lebensbedrohliche Folgen haben. Für Personalverantwortliche in komplexen oder regulierten Branchen ist dieser Sektor ein eindringlicher Hinweis darauf, dass Sprachkenntnisse über allgemeine Sprachkompetenz hinausgehen und auch arbeitsplatzspezifische Terminologie, Teamkoordination und kulturelles Verständnis umfassen müssen. Angesichts des weltweiten Mangels an klinischem Fachpersonal und der zunehmenden Abhängigkeit von grenzüberschreitender Rekrutierung zur Besetzung offener Stellen spielt Sprachunterricht eine immer wichtigere Rolle bei der Unterstützung der internationalen Rekrutierung, der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und der Gewährleistung von betrieblicher Konsistenz.



Branchenübergreifende Trends

Während Sprachprogramme zunehmend von branchenspezifischen Gegebenheiten geprägt sind, spiegeln viele der strategisch wichtigsten Entscheidungen den gemeinsamen Druck wider, dem globale Unternehmen ausgesetzt sind. In allen Branchen nutzen Unternehmen Sprachschulungen nicht nur, um unmittelbare Herausforderungen im Personalbereich zu lösen, sondern auch, um ihre Organisationen zukunftssicher zu machen.

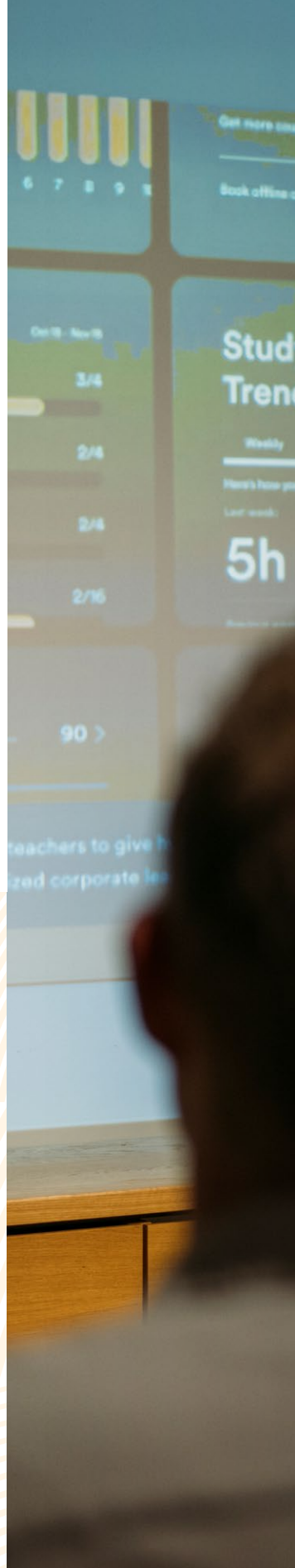
Mehrere gemeinsame Trends prägen die Entwicklung der Sprachschulungen in globalen Unternehmen, darunter:

- Behebung von Arbeits- bzw. Fachkräftemangel durch den Aufbau interner Kompetenzen
- Erweiterung des Zugangs durch digitale Plattformen und KI
- Personalisierung des Lernens für unterschiedliche Rollen
- Reaktion auf den Generationswechsel und damit verbundene veränderte Lernanforderungen

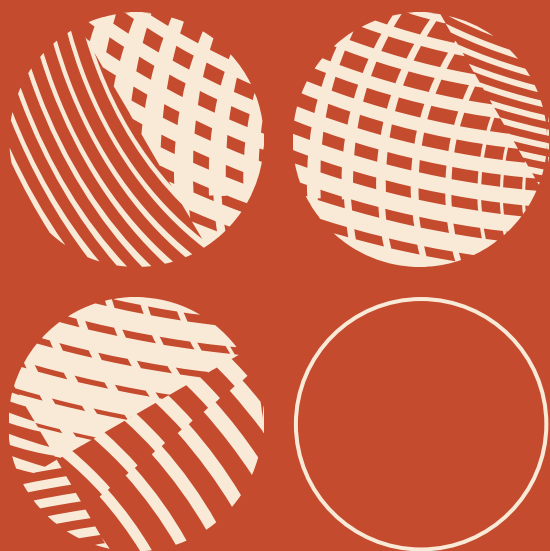
Im folgenden Abschnitt untersuchen wir, wie leistungsstarke Unternehmen diese gemeinsamen Prioritäten in die Praxis umsetzen und welche Merkmale heute effektive Sprachprogramme auszeichnen.



Unternehmen nutzen Sprachschulungen nicht nur, um unmittelbare Herausforderungen im Personalbereich zu lösen, sondern auch, um ihre Organisationen zukunftssicher zu machen.







Was zeichnet erfolgreiche Sprachprogramme aus?

Auf der Grundlage der Erkenntnisse von erfahrenen Führungskräften im Personalwesen und Personalentwicklung aus verschiedenen Branchen beleuchtet dieser Abschnitt drei zentrale Merkmale der Sprachprogramme führender Organisationen. Dazu gehören eine gezielte Programmgestaltung, die auf die Geschäftsprioritäten abgestimmt ist; der Einsatz von Technologie und KI zur Erweiterung des Zugangs und zur Verbesserung der Personalisierung und des Selbstvertrauens der Lernende; sowie menschenzentrierte Erfolgskennzahlen, die Inklusion, eine hohe Nutzungsrate und langfristigen Mehrwert in den Fokus stellen.

Strategische Programmentwicklung

Lernen im Einklang mit Werten,
Talenten und Chancen gestalten

Ausgereifte Sprachprogramme zeichnen sich nicht nur durch ihr Angebot aus, sondern auch durch ihre Konzeption und deren Begründung. Führungskräfte in diesen Unternehmen stimmen die Schulungen auf übergeordnete Geschäftsprioritäten, Talentbedürfnisse und kulturelle Werte ab.

Dies beginnt oft mit einer grundlegenden Frage: **Wird Sprachunterricht als Vorteil oder als Investition betrachtet?**

*„Machen Sie sich klar, was Sie erreichen wollen:
Betrachten Sie Englisch als Vorteil für Ihre
Mitarbeiter oder als Investition in Ihre Mitarbeiter?“*

– Véronique Junqua-Salanne,
Global Talent Direktorin, Vallourec, Frankreich

Unternehmen, die es als Investition betrachten, treffen bewusste Entscheidungen darüber, wer eine Schulung erhält, wie diese durchgeführt wird und wie Erfolg aussieht. Einige setzen auf ein Modell mit breitem Zugang, um das Engagement und die Zugehörigkeit der globalen Belegschaft zu fördern. Andere legen den Schwerpunkt auf interne Mobilität oder bereiten vielversprechende Talente auf internationale Einsätze vor. In beiden Fällen ist das Programm auf ein definiertes Ziel ausgerichtet.

Für einige Unternehmen bedeutet dies, den Talentpool zu erweitern, indem sie Stellen für technisch versierte Fachkräfte öffnen, denen zwar Sprachkenntnisse fehlen, die aber über fundiertes Fachwissen verfügen. Bracell beispielsweise hat sich bewusst dafür entschieden, interne Talente durch gezielte Englischschulungen zu fördern:

*„Manchmal haben wir jemanden eingestellt,
der technisch nicht der Stärkste war, aber über
ausgezeichnete Englischkenntnisse verfügte.
Gleichzeitig haben wir technisch versierte
Fachkräfte an den Markt verloren, weil sie
keine Möglichkeit hatten, Englisch zu lernen.
Das war der Hauptgrund, warum wir uns für ein
Programm entschieden haben, das sich wirklich
auf unsere internen Talente konzentriert.“*

– Fernanda Kruse, Senior Managerin für
Talententwicklung und -management, Bracell, Brasilien



**„Betrachten Sie Englisch als Vorteil
für Ihre Mitarbeiter oder als
Investition in Ihre Mitarbeiter?“**



Andere verfolgen einen mehrstufigen Ansatz. So betonte beispielsweise eine Führungskraft im Personalwesen in einem Fertigungsunternehmen, dass die Ziele der Sprachschulungen auf verschiedene Mitarbeitergruppen zugeschnitten sind. Auf der Einstiegsebene liegt der Schwerpunkt auf dem Aufbau grundlegender Kommunikationsfähigkeiten; auf der mittleren Ebene auf technischen Gesprächen und der Überzeugung eines globalen Publikums; und auf der Führungsebene auf Storytelling und der Vermittlung von Visionen.

„[Es] wird in mehrere Kategorien unterteilt [...] und hängt davon ab, auf welcher Ebene das Unternehmen die Sprachkenntnisse verbessern möchte.“

– Vizepräsident Personalentwicklung, Fertigungsunternehmen mit einem Umsatz von über 5 Mrd. US-Dollar, Indien

Gängige Programmmodelle umfassen:

- Breiter Zugang für Inklusion und globale Konsistenz
- Gezielte Investitionen für Führungs- oder kundenorientierte Positionen
- Mehrstufige Wege, die grundlegendes digitales Lernen mit intensiven Schulungen kombinieren

Sprachtraining fördert auch kulturelle Kompetenz und eine stärkere Integration. Für international tätige Mitarbeiter oder jene, die in einer Fremdsprache arbeiten, sind Kommunikationsfähigkeiten eng mit dem Gefühl der Zugehörigkeit, Selbstvertrauen und kultureller Eingliederung verbunden.

„Der Umzug aus dem Ausland [...] und die Integration können schwierig sein [...] Wie entsteht das Gefühl, in einem Land wirklich anzukommen? Wir wissen, dass die Sprache dabei eine große Rolle spielt.“

– Direktor, Fertigungsunternehmen mit einem Umsatz von über 10 Milliarden US-Dollar, England

Diese Perspektive verleiht der Lernerfahrung zusätzliche Tiefe. Bei den Programmen geht es nicht mehr nur um Vokabeln und Grammatik, sondern darum, Türen zu Führungspositionen, Zusammenarbeit und kultureller Teilhabe zu öffnen. Wie der EF Corporate Learning Maturity Report zeigt, sind die Auswirkungen messbar: 73 % der Unternehmen mit sehr ausgereiften Sprachprogrammen berichten von einem sehr hohen Mitarbeiterengagement, verglichen mit nur 39 % in der Gruppe mit wenig ausgereiften Programmen.

Fazit für Führungskräfte im Personalwesen und -entwicklung

Sprachtraining ist ein leistungsstarkes Instrument für Inklusion. Führende Unternehmen nutzen es, um Mitarbeitern, die sonst aufgrund ihrer begrenzten Sprachkenntnisse zurückbleiben würden, neue Rollen, Ressourcen und Einflussmöglichkeiten zu eröffnen.

Anstatt sich auf ein Einheitsmodell zu verlassen, setzen sie auf mehrstufige Wege und passen das Lernen an die jeweilige Rolle, die Berufserfahrung und die strategischen Anforderungen an. So können sie den Zugang erweitern und gleichzeitig die Investitionen dort konzentrieren, wo sie die größte Wirkung erzielen.



73 % der Unternehmen mit sehr ausgereiften Sprachprogrammen berichten von einem sehr hohen Mitarbeiterengagement.

Einsatz von Technologie und KI

Erweiterung des Zugangs und Stärkung des Selbstvertrauens durch digitale Tools

Technologie spielt eine immer zentralere Rolle bei der Bereitstellung von Sprachunterricht. Einer der unmittelbarsten Vorteile ist die Reichweite. Digitale Plattformen ermöglichen es Unternehmen, Sprachtrainingsmaßnahmen auf eine breitere Zielgruppe

auszuweiten und gleichzeitig die Kosten niedrig zu halten. Dies hat sich insbesondere für Unternehmen mit großen, weltweit verteilten Teams oder Mitarbeitenden im Frontbereich, bei denen traditionelle Präsenzs Schulungen schwer umzusetzen sind.

KI bietet auch neue Möglichkeiten für personalisiertes Lernen und Feedback in großem Maßstab. Unter den ausgereiftesten Programmen stechen drei Anwendungen der KI besonders hervor:

1. Unternehmensweite Tests

Die Bewertung von Sprachkenntnissen, die früher sehr ressourcenintensiv war, wird zunehmend durch automatisierte Tools unterstützt, die das Schreiben und Sprechen mit geringen oder gar keinen Kosten bewerten können.

„Es hängt stark von der KI ab, man kann verschiedene Übungen erstellen [...] oder Sprachtests anbieten, die von einer KI korrigiert werden.“

– Senior Manager im Bereich Personalentwicklung, professionelles Dienstleistungsunternehmen mit einem Umsatz von über 1 Milliarde US-Dollar, Argentinien

2. KI-gestützte Konversationsübungen

Sprechrollenspiele mit generativer KI ermöglichen es den Mitarbeitern, das Sprechen in einer stressfreien Umgebung zu üben und Selbstvertrauen aufzubauen.

„Ich bin fest davon überzeugt, dass KI dabei helfen kann, die Sprachkenntnisse zu verbessern, indem sie diese anfängliche Hemmschwelle abbaut. Vor allem wenn man auf einem niedrigen Niveau anfängt, fehlt es einem an Selbstvertrauen, man findet nicht die richtigen Worte und weiß nicht, wie man etwas sagen soll. KI ist ein urteilsfreies Tool, das durch Übung dabei helfen kann, Selbstvertrauen aufzubauen.“

– Véronique Junqua-Salanne, Global Talent Direktorin, Vallourec, Frankreich

3. Sofortiges, personalisiertes Feedback

Im Gegensatz zu herkömmlichen Modellen, bei denen Feedback oft zu spät kommt, um sinnvolle Veränderungen zu bewirken, ermöglicht KI sofortige Korrekturen und Coaching. Dies unterstützt ein effektiveres selbstgesteuertes Lernen und schnellere Fortschritte.

„Das Problem, das wir derzeit haben, ist, dass wir [Feedback] zu spät erhalten. Deshalb freue ich mich sehr darauf, dass KI mehr Echtzeit-Feedback liefern wird.“

– Senior Manager Personalwesen und -entwicklung, Technologieunternehmen mit einem Umsatz von über 1 Milliarde US-Dollar, USA

Digitale Plattformen ermöglichen es Unternehmen, Sprachtrainingsmaßnahmen auf eine breitere Zielgruppe auszuweiten und gleichzeitig die Kosten niedrig zu halten.



Die Akzeptanzkurve ist nach wie vor unterschiedlich. Während viele Unternehmen KI-gestützte Tools aktiv integrieren, bleiben andere vorsichtig, insbesondere in Bezug auf KI-Übersetzungstools, da sie Bedenken hinsichtlich der Genauigkeit oder des Verlusts von Kernkompetenzen haben.

„Wir sehen KI als mögliche Einschränkung, da wir automatische Übersetzer nicht besonders befürworten [...] Wir bevorzugen direktes Wissen und möchten nicht [...] riskieren, einige persönliche und grundlegende Kompetenzen zu verlieren.“

– Personalleiter, multinationales Technologieunternehmen, Italien

Gleichzeitig könnte ein Generationenwechsel die Einführung beschleunigen. Mit dem Eintritt digital-affiner Mitarbeitender in die Arbeitswelt steigt die Offenheit für KI-gestütztes Lernen, einschließlich Coaching und Feedback.

„Die neue Generation, die in die Arbeitswelt eintritt, ist digital aufgewachsen, daher ist das alles für sie einfacher. Sie sind es eher gewohnt, nach alternativen Lernmethoden zu suchen.“

– Rodrigo Souto, Personalleiter, IBM Brasilien

Schlussfolgerungen für HR- und L&D-Führungskräfte

Die nächste Evolutionsstufe des Sprachlernens in Unternehmen wird durch die sorgfältige Integration von KI geprägt sein. Reife Unternehmen konzentrieren sich darauf, wo KI die Lernergebnisse verbessern, Vertrauen aufbauen und den Zugang ohne Qualitätseinbußen erweitern kann. Die Chance liegt nicht in der Automatisierung um ihrer selbst willen, sondern in der Einsatz von Technologie, um ein menschlicheres, effektiveres und integrativeres Lernen zu fördern.

Erfolgsmessung

Ergänzung von Testergebnissen durch personenbezogene Kennzahlen

Die Messung des Werts des Sprachenlernens kann komplex sein. Der ROI ist nicht immer sofort sichtbar, aber leistungsstarke Unternehmen entwickeln umfassendere, menschenzentrierte Methoden zur Bewertung der Auswirkungen.

Die meisten beginnen mit formalen Bewertungen, um die Fortschritte und Kompetenzgewinne der Lernenden im Laufe der Zeit zu verfolgen.

„Wir haben die Teilnehmer zu Beginn des Kurses getestet [...] und dann erneut, sodass wir sehen können, wie sich ihr Niveau verbessert hat.“

– Direktor, Pharmaunternehmen mit einem Umsatz von über 15 Milliarden US-Dollar, Vereinigte Arabische Emirate

Reporting-Tools bieten zunehmend ausgefeiltere Funktionen, darunter maßgeschneiderte Lernziele und eine Echtzeit-Fortschrittsverfolgung, segmentiert nach Niveau, Rolle und Geschäftsbereich. Dies unterstützt Organisationen dabei, die Lernergebnisse mit ihren strategischen Zielen in Einklang zu bringen.

Viele Führungskräfte blicken auch über die Testergebnisse hinaus und bewerten, wie das Erlernen einer Sprache das Selbstvertrauen, die berufliche Mobilität und die sinnvolle Mitarbeit in interkulturellen Teams fördert.

„Wir haben zwei hervorragende Partner in Mexiko und Brasilien, die bei ihrem Eintritt in das Unternehmen überhaupt kein Englisch sprachen. Wir haben uns die Zeit genommen und in ihre Weiterbildung investiert, damit sie die Sprache fließend beherrschen, und heute sind beide in hohen Führungspositionen. Für mich ist klar, dass sich diese Investition deutlich auszahlt.“

– Paulo Espindula, Chief Learning Officer, EY Lateinamerika

„Die neue Generation, die in die Arbeitswelt eintritt, ist digital aufgewachsen, daher ist das alles für sie einfacher.“



Wie Führungskräfte im Personalwesen und -entwicklung ihren Wert unter Beweis stellen können::

Quantitative Kennzahlen	Qualitative Erkenntnisse
Standardisierte Sprachbewertungsergebnisse (z. B. CEFR-Niveaus vor/nach der Schulung)	Beobachtete Verbesserungen der Kommunikationsqualität und Sprachgewandtheit in realen Arbeitssituationen
Fortschrittsverfolgung über Lernphasen oder Teilstufen hinweg	Feedback von Führungskräften zu Selbstvertrauen und Zusammenarbeit der Lernenden
Teilnahme- und Abschlussquoten für alle Programme	Nachweislich gesteigertes Engagement in globalen oder funktionsübergreifenden Umgebungen
Interne Mobilitäts- oder Beförderungsraten	Erfolgsgeschichten über Entwicklung und Aufstieg in Verbindung mit verbesserten Sprachkenntnissen
Daten aus Umfragen zum Engagement im Zusammenhang mit Sprachinitiativen	Wahrgenommene Verbesserungen in Bezug auf Inklusion und Teamzusammenhalt
CSAT-/NPS-Werte oder Kundenfeedback-Bewertungen, bei denen Kommunikation eine Rolle spielt	Weniger Missverständnisse in der Interaktion mit Kunden oder Partnern

Einer der unmittelbarsten Indikatoren für Erfolg ist Inklusion. In vielen Unternehmen hat das Erlernen von Sprachen mehr Mitarbeitern die Teilnahme an internationalen Projekten und Kundeninteraktionen ermöglicht.

Auch Engagement-Kennzahlen entwickeln sich zu einem Maßstab für den Wert. Einige Unternehmen sehen einen Zusammenhang zwischen verbesserten Sprachkenntnissen und einem höheren Engagement der Mitarbeiter, da eine bessere Kommunikation Verständnis und Zugehörigkeit fördert.

„Das Unternehmen ist in Kanada im Gassektor, in Spanien im Energiesektor und in China und Indonesien in der Zellstoff- und Papierindustrie tätig. Wenn wir also technische Besuche empfangen oder unsere Teams zu technischen Besuchen reisen, war Englisch bisher ein Hindernis. [...] Jetzt können wir mehr Menschen einbeziehen und diese Wissensbasis erweitern.“

– Fernanda Kruse, Senior Managerin für Talententwicklung und -management, Bracell, Brasilien

„Wir führen einmal im Jahr eine Umfrage zum Engagement durch, die wir als Mitarbeiterbefragung bezeichnen [...] Wir erfassen, in welcher Sprache die Mitarbeiter daran teilnehmen, und es sind immer mehr, die dies auf Englisch tun. Wenn das der Fall ist, stellen wir in der Regel auch ein höheres Engagement fest.“

– Direktor, Fertigungsunternehmen mit einem Umsatz von über 10 Mrd. US-Dollar, England

Andere Führungskräfte heben Pulsbefragungen und Interviews nach Schulungen hervor, bei denen die Teilnehmer positive Veränderungen in den Gesprächen mit ihren Vorgesetzten feststellen. Ebenso lassen sich die Auswirkungen auch anhand externer Kennzahlen wie CSAT oder NPS verfolgen, um die Wirkung in kundenorientierten Teams zu belegen.

„Für die Führungsebene sind Zahlen ausschlaggebend [...] Wenn Sie die Kundenzufriedenheit einbeziehen und die CSAT-Werte zeigen, dass die Kunden mit diesen Maßnahmen zufrieden sind und positive Rückmeldungen geben, dann haben Sie eine solide Grundlage, um das Konzept in eine unternehmensweite Initiative umzusetzen.“

– Vizepräsident, Gesundheitsunternehmen mit einem Umsatz von über 5 Mrd. US-Dollar, Indien

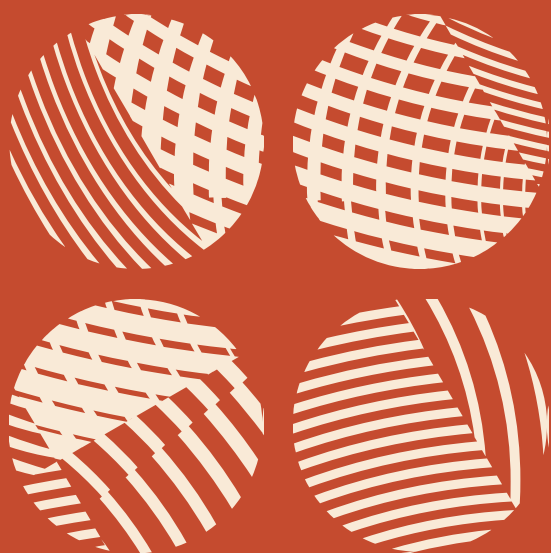
Erkenntnisse für Führungskräfte im Personalwesen und -entwicklung

Leistungsstarke Unternehmen erweitern ihre Definition von Erfolg. Zwar sind Testergebnisse und Abschlussquoten nach wie vor von Bedeutung, doch die ausgereiftesten Programme verfolgen auch reale Ergebnisse wie eine höhere Beteiligung, berufliche Mobilität und eine stärkere Kommunikation in kritischen Momenten.

Für Führungskräfte im Personalwesen und -entwicklung besteht die Chance, traditionelle Kennzahlen mit umfassenderen Indikatoren für Inklusion, Kultur und globale Leistung in Einklang zu bringen.







Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Während sich die Bereitstellungsmodelle und Ziele je nach Branche unterscheiden, setzen leistungsstarke Unternehmen Sprachschulungen konsequent ein, um einen breiteren geschäftlichen Nutzen zu erzielen.

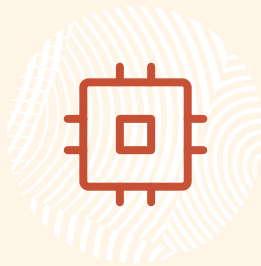
Schlussfolgerungen

In allen Branchen werden Sprachprogramme von unterschiedlichen betrieblichen Herausforderungen geprägt: Verringerung kommunikationsbedingter Risiken im Gesundheitswesen, Aufbau starker Talentpipelines in der Fertigung, Erschließung wertvoller neuer Märkte im Bereich der professionellen Dienstleistungen und Anpassung an die immer kürzer werdende Lebensdauer von Fähigkeiten im Technologiebereich. Trotz dieser Unterschiede vereinen drei Themen die effektivsten Ansätze.



Eine klare Zielsetzung ist unerlässlich.

Einige Unternehmen nutzen Sprachschulungen, um das Engagement und die Integration einer verstreuten Belegschaft zu vertiefen. Andere setzen sie gezielt ein, um die Bereitschaft für globale Aufgaben oder die Arbeit mit Kunden zu beschleunigen. Beide Ansätze können effektiv sein, jedoch nur, wenn das Programm zielgerichtet konzipiert ist und der Erfolg entsprechend gemessen wird. Führungskräfte im Bereich Personalwesen und -entwicklung sollten sicherstellen, dass die Programmziele klar definiert sind und mit den Geschäftsprioritäten übereinstimmen, unabhängig davon, ob das Ziel operative Sprachkompetenz, berufliche Mobilität oder kulturelle Integration ist.



Technologie verändert die Lernerfahrung.

KI und digitale Tools verändern die Bereitstellung von Sprachunterricht, aber nicht alle Lösungen sind gleich. Viele Anbieter vermarkten mittlerweile KI-gestütztes Lernen, doch nur wenige gehen über oberflächliche Funktionen hinaus. Führende Unternehmen suchen nach Partnern, die aussagekräftige Datenanalysen, pädagogisches Fachwissen und fortschrittliche Personalisierungsfunktionen kombinieren. Die Chance liegt in maßgeschneidertem Feedback, skalierbaren Übungen und Echtzeit-Support für Lernende aller Niveaustufen. Führungskräfte sollten über KI-„Add-ons“ hinausblicken und sich fragen, ob die zugrunde liegende Technologie tatsächlich die Lernergebnisse verbessert.



Die Definition von Erfolg entwickelt sich weiter.

Formelle Tests bleiben als Fortschrittsmessgröße wichtig und werden durch KI-gestützte Tests weniger ressourcenintensiv. Unternehmen ergänzen numerische Daten jedoch auch durch Ergebnisse aus der Praxis: grenzüberschreitende Zusammenarbeit, Teilnahme an strategischen Initiativen, Selbstvertrauen der Mitarbeiter und Führungsentwicklung. In einigen Fällen stehen Engagement-Werte oder Kundenzufriedenheitskennzahlen in direktem Zusammenhang mit einer verbesserten Kommunikation. Dies erfordert eine Umstellung, um die Kennzahlen an den ursprünglichen Zweck des Programms anzupassen.

Empfehlungen

Basierend auf den Erfahrungen führender Unternehmen sind die folgenden Maßnahmen für Unternehmen, die die Wirkung ihrer Sprachprogramme verbessern möchten, von entscheidender Bedeutung:

1 Definieren Sie frühzeitig den Business Case.

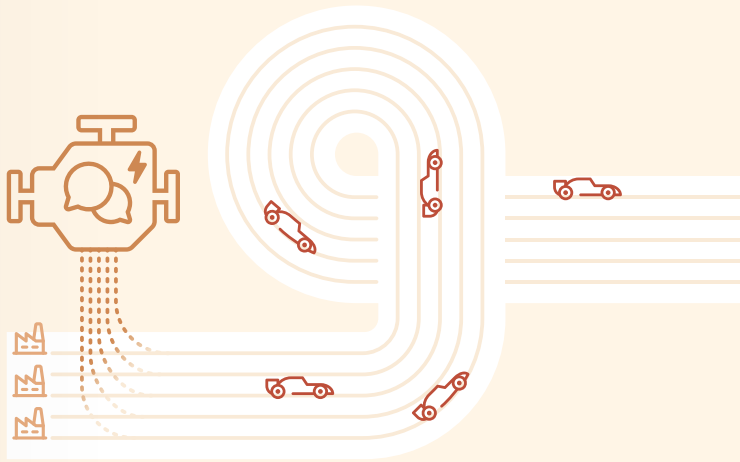
Klären Sie, ob Ihr Sprachschulungsprogramm darauf ausgelegt ist, ein breites Engagement zu fördern, globale Mobilität zu ermöglichen, Führungsqualitäten zu entwickeln oder bestimmte Geschäftsziele zu unterstützen. Ein klar definierter Zweck ermöglicht eine bessere Abstimmung von Investitionen, Bereitstellungsmodellen und Erfolgskennzahlen.

2 Passen Sie die Bereitstellung an die Zielgruppe und die gewünschte Wirkung an.

Entwickeln Sie mehrstufige Lernpfade, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen. Nutzen Sie skalierbare digitale Plattformen für grundlegende Fähigkeiten der gesamten Belegschaft und reservieren Sie intensiveres, rollenspezifisches oder individuelles Coaching für Mitarbeiter in wichtigen oder kundenorientierten Funktionen. Dieser Ansatz sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Reichweite und Relevanz.

3 Wählen Sie Anbieter, die KI-gestütztes Lernen in großem Umfang und mit Substanz anbieten können.

Zwar behaupten mittlerweile viele Anbieter, „KI-gestützte“ Schulungen anzubieten, doch sind Tiefe und Personalisierung von entscheidender Bedeutung. Suchen Sie nach Lösungen, die adaptive Lernpfade, sinnvolle Übungen und Echtzeit-Feedback bieten, insbesondere für den Aufbau von Selbstvertrauen und für groß angelegte Tests.



4

Lassen Sie den Erfolg anhand der Ergebnisse definieren.

Führende Unternehmen messen den Wert auf vielfältige Weise: von der Mitarbeiterbindung und dem Engagement über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bis hin zur beruflichen Weiterentwicklung. Wählen Sie Kennzahlen, die den Zweck Ihres Programms widerspiegeln, und erwägen Sie eine Kombination aus quantitativen Bewertungen und qualitativem Feedback von Lernenden und Führungskräften.

5

Lernen Sie von anderen Branchen.

Verschiedene Branchen nutzen Sprachschulungen, um sehr unterschiedliche Herausforderungen zu lösen, aber allen gemeinsam ist ihre Reaktionsfähigkeit. Suchen Sie außerhalb Ihrer Branche nach neuen Ideen: Wie ersetzt digitale Immersion kostspielige Reisen, wie wird KI bei der Personalbeschaffung oder der Gestaltung von Lernangeboten eingesetzt, und wie verfolgen Unternehmen Inklusion durch operative Beteiligung?

Über diesen Bericht

Im Juni 2025 beauftragte EF Corporate Learning Sapio Research Ltd. mit der Durchführung von ausführlichen Interviews mit Personal- und Weiterbildungsentscheidern multinationaler Unternehmen, die hochentwickelte Sprachprogramme betreiben. Alle Befragten hatten Führungspositionen und 89 % der vertretenen Unternehmen gaben einen Jahresumsatz von über 1 Milliarde US-Dollar an.

Ergänzend zu dieser unabhängigen Studie führte EF Corporate Learning Interviews mit Vordenkern der Branche durch, die aufgrund ihrer Rolle in der globalen

Personal- und Sprachentwicklung bei weltweit führenden Unternehmen ausgewählt wurden.

Zusammen spiegeln die Interviews ein breites branchenübergreifendes Spektrum wider, das Sektoren wie professionelle Dienstleistungen, Fertigung, Technologie, Gesundheitswesen und Pharmazie umfasst. Die teilnehmenden Führungskräfte kamen aus Argentinien, Brasilien, England, Frankreich, Indien, Italien, den Vereinigten Arabischen Emiraten, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten.

Weiterlesen



EF Corporate Learning
Maturity Report



Der EF Corporate Learning
EdTech Review



EF English
Proficiency Index

Mehr erfahren und herunterladen: corporatelearning.ef.com/de/ressourcen

EF Corporate Learning ist der weltweit erste und größte Anbieter von Sprachschulungen für Unternehmen. Seit 1965 bieten wir Sprachschulungen für Unternehmen an und haben seit 1996 mehr als 20 Millionen Lernende online geschult. Unsere Tradition und globale Präsenz sind unübertroffen. Viele der über 3.000 multinationalen Unternehmen, die wir betreuen, arbeiten seit über 15 Jahren mit uns zusammen und berichten von einer dreimal höheren Beteiligung und besseren Lernfortschritten als bei anderen Anbietern.

