

2024

Herausgeber:
Frank Siepmann

eLearning BENCHMARKING Studie

TEILSTUDIE

Digitales Lernen in der betrieblichen Bildung

Projektdurchführung:

eLearning
JOURNAL

Projektpartner:

haufe akademie | Digital Suite

Fachlich-wissenschaftliche Begleitung:

I | F | B | B
Institut für Betriebliche Bildung

siepmann|media + research

Impressum

Redaktion:
 Siepmann Media
 Redaktion eLearning Journal
 Zum Dorfe 28
 27628 Hagen im Bremischen
 Telefon: 0 47 46 / 72 68 85
 Telefax: 0 47 46 / 72 68 87
 eMail: redaktion@elearning-journal.de
 URL: www.elearning-journal.de

Herausgeber: Frank Siepmann

Redaktion: Mathias Fleig
 Schlussredaktion: Franziska Bredehorn

Gestaltung und Satz: WERBUNG-OHZ

Dieses Werk ist einschließlich seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich durch das Urheberrechtsgesetz gestattet ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Copyright © 2024 Siepmann Media. Alle Rechte vorbehalten.

Verwendete Grafiken:

©Palsur - stock.adobe.com
 ©ihorzigor - stock.adobe.com
 ©lovemask - stock.adobe.com
 ©martialred - stock.adobe.com
 ©telmanbagirov - stock.adobe.com
 ©stockphoto-graf - stock.adobe.com
 ©HN Works - stock.adobe.com
 ©saicle - stock.adobe.com

Inhalt

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	4
Zusammenfassung	5
Kapitel 1 Status Quo von digitalem Lernen	6
Kapitel 2 Selbstbestimmtes Lernen - Trend oder Hype?	12
Methodologie	16
Anerkennungen	18

Vorwort



Frank Siepmann
Herausgeber
eLearning Journal

Während der Corona-Krise wurde immer wieder das Bild bemüht, dass die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen für L&D wie ein Brandbeschleuniger für eLearning gewirkt haben. Und tatsächlich haben die Ergebnisse unserer eLearning BENCHMARKING Studien in diesem Zeitraum gezeigt, dass die Verbreitung und die Akzeptanz für digitales Lernen sprunghaft angestiegen sind. Doch wie nachhaltig war diese Entwicklung? Diese Frage steht in der vorliegenden Teilstudie im Mittelpunkt. Die Studienergebnisse geben einen Einblick in den Stellenwert von eLearning vis-à-vis Präsenzs Schulungen und zeigen auf, in welchen Use Cases digitale Lerninhalte einen besonders hohen Mehrwert bieten können. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



Stephan Rothe
Business Owner Digital Learning Content
Haufe Akademie

Liebe Leser:innen,

Futurist:innen sprechen zurecht über Künstliche Intelligenz (KI). KI in der Medizin, KI in der Robotik, KI in Suchmaschinen und natürlich auch von KI in der beruflichen Bildung. Auch ich glaube, dass KI zurecht das Potenzial zugeschrieben wird, nahezu alles fundamental zu verändern. Richtet man den Blick nicht ausschließlich in die ferne Zukunft, sondern blickt auf das jetzt und vielleicht auch auf das Morgen, könnten diese Prognosen ins Wanken kommen.

Viel mehr als KI, bestimmen seit mehr als 30 Jahren altbewährte Technologien und Formate den digitalen Markt der beruflichen Qualifizierung und Weiterentwicklung. Lernmanagementsysteme (LMS) und SCORM als Lern-/Dateiformat verzeichnen einen Verbreitungsgrad in Deutschland wie sonst nur eine etablierte Suchmaschinenteknologie aus Mountain View.

Ich spreche in diesem Fall gerne von einem „Reality Gap“. Dieser Begriff soll die Diskrepanz zwischen den theoretischen, technologischen Möglichkeiten und ihrer tatsächlichen Umsetzung in der Praxis beschreiben. Die Visionen und Gedanken zur KI, gestützt auf Trendanalysen und aktuellen Debatten nimmt einen riesigen Raum ein – nicht zuletzt, wenn man sich Panel-Diskussionen oder auch die Anzahl an Postings in sozialen Netzwerken anschaut: KI ist omnipräsent. Es könnte der Eindruck entstehen, als wäre jeder ohne KI schon jetzt veraltet. Deshalb ist uns diese Benchmarking-Studie so wichtig. Eine Standortbestimmung des digitalen Lernens in Deutschland, Österreich und der Schweiz (D-A-CH), die fernab von Diskurs und Medien aus den Unternehmensrealitäten heraus begründet ist. Wir blicken darin u.a. auf E-Learning-Technologien, ihren Verbreitungsgrad, eingesetzte Lernformate, den Stand beim Umgang mit selbstgesteuertem Lernen und vieles mehr. Und erst dadurch kann und wird uns das Ausmaß des „Reality Gaps“ bewusst.

Lassen Sie uns daher gerne gemeinsam daran arbeiten, diesen „Gap“ in Zukunft zu schließen.

Zusammenfassung

Die eLearning BENCHMARKING Studie 2024 zeigt, dass digitales Lernen seit der Corona-Pandemie einen festen Platz in der betrieblichen Weiterbildung hat. Obwohl der Anteil am Weiterbildungsbudget seit dem Ende der Pandemie leicht gesunken ist, bleibt eLearning mit einem Drittel des Budgets ein wichtiger Bestandteil. Unternehmen schätzen vor allem die Flexibilität, Skalierbarkeit und Kostenersparnis, die digitales Lernen bietet. Besonders verbreitet sind eLearning-Formate in der Finanz- und Versicherungsbranche sowie bei Großunternehmen. Compliance- und Software-S Schulungen dominieren weiterhin den Einsatz digitaler Lernangebote, während der Anteil an Soft Skill-Schulungen steigt.

Die Studie unterstreicht die Bedeutung von Learning Management Systemen (LMS), die trotz neuerer Technologien wie Learning Experience Platforms (LXP) weiterhin die dominierende Bildungstechnologie darstellen. Webinare und virtuelle Klassenzimmer haben ebenfalls an Bedeutung gewonnen, besonders seit der Pandemie.

Selbstbestimmtes Lernen, bei dem Mitarbeitende eigenständig über Inhalte und Tempo ihrer Weiterbildung entscheiden, wird von der Mehrheit der Unternehmen unterstützt. Allerdings gibt es Herausforderungen wie ein hohes Arbeitspensum und fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte, die das selbstbestimmte Lernen in der Praxis erschweren. Trotz dieser Hürden ist digitales Lernen in Unternehmen fest verankert und wird als integraler Bestandteil der Weiterbildung angesehen.

Digitales Lernen in 4 Aspekten

Flexibilität

Mit knapp 95 % ist die örtliche und zeitliche Flexibilität der primäre Vorteil von digitalem Lernen.

Datei-Format

Mit 77,7 % ist SCORM mit großem Abstand noch immer das weitverbreitetste und damit wichtigste Format zur Bereitstellung von eLearning-Inhalten.

Video

Mit 84,7 % konnte das Videoformat dem langjährigen Platzhirsch der Web Based Trainings erstmals vom Platz der meistgenutzten eLearning-Methode verdrängen.

Compliance

Noch immer sind mit 67 % Compliance-Schulungen der wichtigste Lernbedarf, der mit digitalem Lernen geschult wird.

Status Quo von digitalem Lernen

Digitales Lernen hat in der betrieblichen Bildung über die vergangenen 10 Jahre eine erstaunliche Entwicklung hingelegt. Denn während Präsenzs Schulungen in den meisten Unternehmen noch immer die präferierte Wahl für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden war, konnten eLearning-Formate und insbesondere Blended Learning ein kontinuierliches Wachstum verzeichnen. Das nachfolgende Kapitel wirft vor diesem Hintergrund einen Blick auf den aktuellen Status Quo von eLearning in der DACH-Region und untersucht, wie verbreitet digitales Lernen in den Unternehmen ist, für welche Bedarfe eLearning eingesetzt wird und welche Methoden und Formate überwiegend genutzt werden.

Für eLearning stellt die Corona-Krise eine umfassende Umbruchsphase dar. Denn die Pandemie hatte zur Folge, dass die etablierten L&D-Strukturen von einem auf den anderen Tag über den Haufen geworfen wurden. In der Krise stieg die Verbreitung von digitalem Lernen nochmal sprunghaft an und selbst Unternehmen und Organisationen, die bisher kein digitales Lernen einsetzten, wagten den Einstieg in das Thema. In den eLearning BENCHMARKING Studien 2021 und 2022 zeigte sich, dass es während COVID-19 kein Vorbeigehen an digitalem Lernen gab, denn jeweils über 90 % der befragten Unternehmen gaben an, dass eLearning in ihrer betrieblichen Bildung ein fester Bestandteil ist. Ebenfalls über 90 % der Studienteilnehmenden führten den Anstieg von eLearning explizit auf die Corona-Krise zurück. Glücklicherweise ist die Pandemie seit nunmehr fast 2 Jahren kein bestimmendes Thema mehr. Vor diesem Hintergrund stellt sich daher die Frage: Handelt es sich bei dieser hohen Verbreitung von eLearning um ein Phänomen der Krise oder wurden durch die Pandemie nachhaltige Veränderungen und Strukturen geschaffen, die auch ohne die Corona-Einschränkungen Bestand haben?

Auch ohne Corona-Boost - Verbreitung von eLearning bleibt auf hohem Niveau

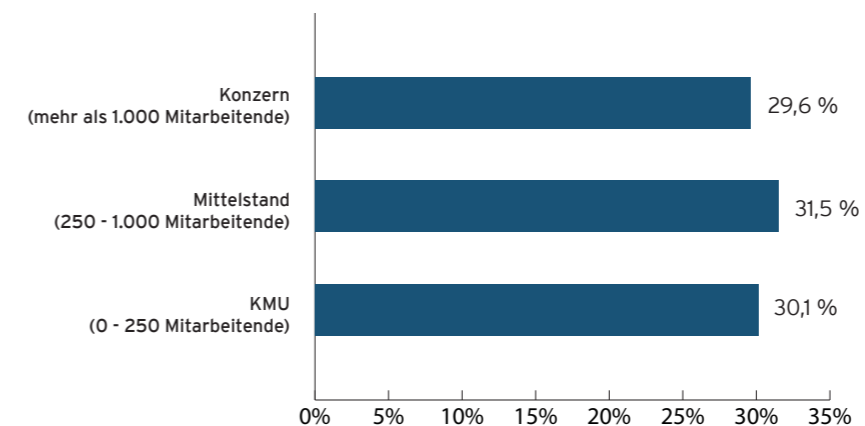
Genau dieser Frage versucht die aktuelle eLearning BENCHMARKING Studie 2024 nachzugehen. Die Ergebnisse scheinen nahezu legen, dass es sich bei den vorherigen Studien nicht um einen Ausreißer gehandelt hat. Denn mit 87,9 % ist die Verbreitung von digitalem Lernen unter den befragten Unternehmen noch immer nahezu flächendeckend und nur knapp unter den Werten aus der Corona-Zeit. Darüber hinaus gaben mit 9,3 % fast alle verbleibenden Unternehmen an, dass

der Einsatz von eLearning geplant ist. Wie breitflächig eLearning in den Unternehmen angekommen ist, zeigt sich auch beim Blick auf die Branchen und Unternehmensgrößen. Bei den Branchen bewegen sich die Ergebnisse alle weitgehend um den Durchschnittswert und anders als beim KI-Einsatz (siehe unsere KI-Teilstudie) gibt es auch keine Branche(n), die auffällig deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Der einzige Ausreißer ist vielleicht die Finanz- und Versicherungsbranche, von denen 100 % der Befragten eLearning nutzen. Sehr ähnlich sieht es bei der Unternehmensgröße aus, denn vom Mittelstand bis zum Großunternehmen bewegt sich die Verbreitung von digitalem Lernen weitgehend um den Durchschnitt. Der einzige „Ausreißer“ sind KMU bis 250 Mitarbeitende, bei denen der eLearning-Einsatz mit 76,5 % spürbar niedriger liegt. Allerdings ist bei den KMU der Anteil der Befragten, die den eLearning-Einsatz planen, mit 19,4 % auch besonders hoch. Wenn man bedenkt, dass KMU in der Geschichte der BENCHMARKING Studie durchweg den größeren Unternehmen ein paar Jahre „hinterhergehinkt“ haben, meist aufgrund geringerer finanzieller sowie personeller Ressourcen, könnte dieses Ergebnis eventuell bedeuten, dass KMU in den nächsten Jahren beim eLearning-Einsatz aufholen werden.

Anteil von digitalem Lernen schrumpft

Ob ein Unternehmen überhaupt digitales Lernen einsetzt, ist allerdings nur ein Indikator zur Relevanz von eLearning im Aus- und Weiterbildungsmix. Es macht schließlich einen großen Unterschied, ob eLearning beispielsweise die Hälfte der betrieblichen Bildung ausmacht, oder es lediglich 1-2 digitale Kurse gibt, während der Rest über Präsenztrainings organisiert ist.

Anteil von digitalem Lernen am gesamten Weiterbildungsbudget in Unternehmen



Aus diesem Grund wurden die Studienteilnehmenden gefragt, wie hoch ihrer Einschätzung nach der Anteil von digitalem Lernen am gesamten Weiterbildungsbudget des Unternehmens ist. Der höchste Einzelwert liegt mit 17,9 % Nennungen bei einem Anteil von eLearning am Budget zwischen 20 bis 30%. Die meisten Antworten verteilen sich auf den Bereich von 0-50%, weshalb es wenig verwunderlich ist, dass digitales Lernen durchschnittlich 33,4 % und damit ziemlich genau ein Drittel des Weiterbildungsbudgets ausmacht. Dem L&D-Report 2023 der Haufe Akademie zufolge betrug das durchschnittliche jährliche Weiterbildungsbudget pro Kopf 2022 dabei 1.700 €. Folglich investieren Unternehmen durchschnittlich 568 € je Mitarbeiter:in für eLearning.

Verglichen mit der eLearning BENCHMARKING Studie 2023/2, die prognostizierte, dass 60,5 % der Befragten für 2024 ein konstantes Weiterbildungsbudget erwarten und 27,2 % einen Anstieg antizipieren, zeigt sich, dass das Budget für eLearning tendenziell stabil bleibt oder leicht wächst. Dies unterstreicht die kontinuierliche Bedeutung und Investition in digitales Lernen als festen Bestandteil des Weiterbildungsbudgets in den meisten Unternehmen.

Mehrwerte von eLearning

Was anhand dieser Zahlen allerdings ebenfalls festgestellt werden kann, ist die Tatsache, dass digitales Lernen auch nicht wieder aufgegeben wird, ist es in einem Unternehmen einmal eingeführt. Denn während der eLearning-Einstieg unter Umständen holprig sein kann, überwiegen doch die Vorteile, sobald dieser Schritt einmal getan ist.

Dass digitales Lernen eine ganze Reihe von Mehrwerten bieten kann, zeigen ebenfalls die Ergebnisse der aktuellen Studie. Allen voran wird nahezu allen Studienteilnehmenden die örtliche (94,8 %) und zeitliche (96,3 %) Flexibilität von eLearning wertgeschätzt. Damit haben zwei der „ursprünglichen“ Argumente auch nach 20 Jahren nichts von ihrer Relevanz verloren.

Ein weiterer großer Vorteil von eLearning ist dessen Skalierbarkeit (60,2 %), denn mit einem Web Based Training oder einem Lernvideo können relativ problemlos hunderte oder tausende von Mitarbeitenden geschult werden, was in diesem Maße in der Präsenz nur schwierig und vor allem mit sehr viel mehr Kosten verbunden wäre. Dementsprechend folgerichtig gehören mit 77,1 % die Kostenersparnisse, z.B. durch die Vermeidung von Reisekosten, zu den meistgenannten Gründen für digitales Lernen.

Darüber hinaus sehen 52,2 % der Befragten in dem Potential von eLearning im Performance Support einen Mehrwert, denn digitale Lerninhalte, insbesondere Micro Learnings bzw. Learning Nuggets, eignen sich dafür, um den Mitarbeitenden in einem „Moment of Need“ im Prozess der Arbeit eine Hilfestellung zu geben. Des Weiteren nannten jeweils rund die Hälfte der Befragten die Messbarkeit sowie die standardisierte, gleichbleibende Qualität als Vorteile von eLearning.

Für welche Lernbedarfe wird eLearning genutzt?

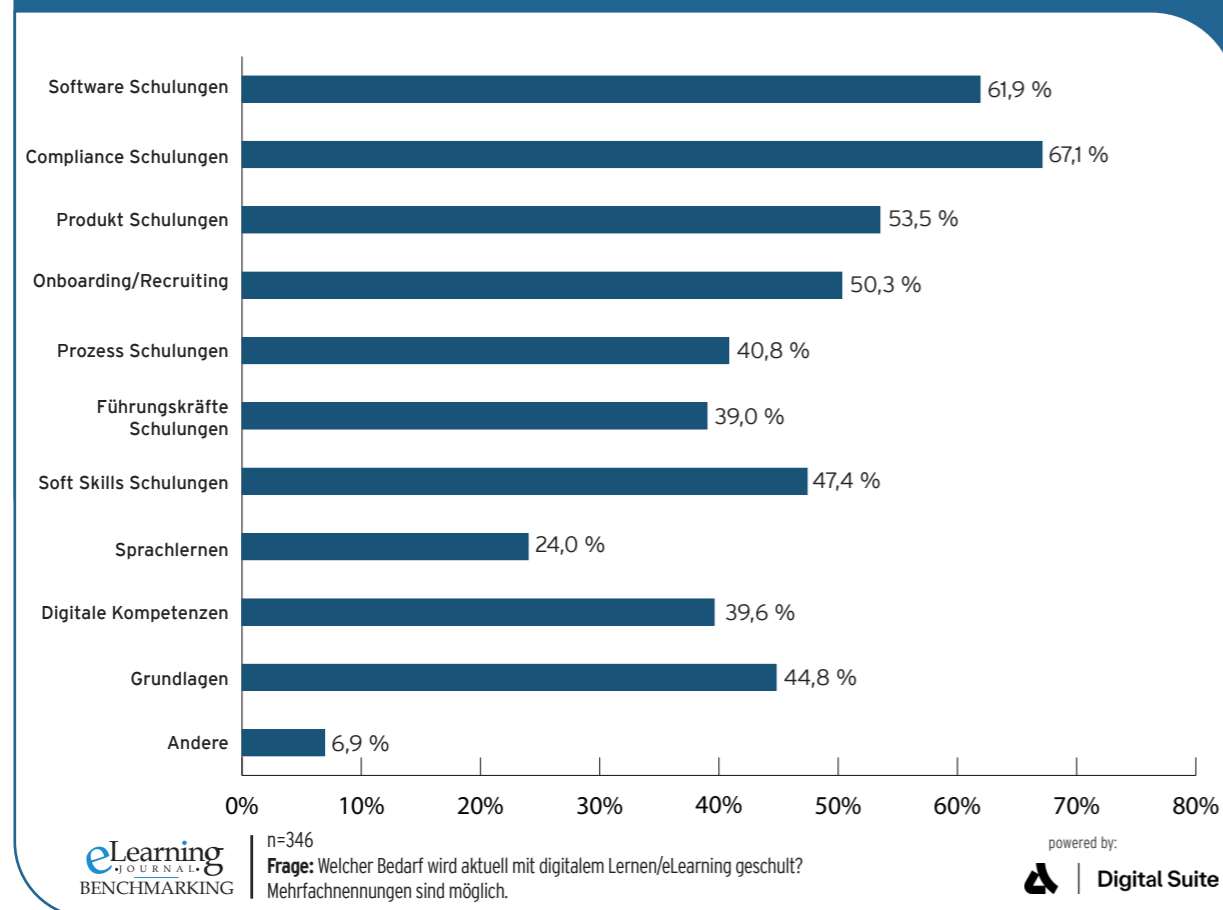
Laut der eLearning BENCHMARKING Studie 2024 werden digitale Lerninhalte nach wie vor allen voran für Lernbedarfe eingesetzt, bei denen Fakten-, Grundlagen- und Prozesswissen vermittelt werden soll, während Verhaltensänderungen beispielsweise eher die Domäne von Präsenztrainings sind. Das meistgenannte Einsatzgebiet von eLearning sind mit 67 % weiterhin die Compliance-Schulungen, wie es auch schon bei vorherigen Erhebungen der Fall war. Dieses Ergebnis ist in dem Sinne nicht verwunderlich, da Compliance-Themen für eLearning geradezu prädestiniert sind und Unternehmen hier vor allem die Vorteile von digitalem Lernen ausschöpfen können, wie etwa die genannte zeitliche und örtliche Flexibilität, die Skalierbarkeit und gerade auch die Messbarkeit, die man unter Umständen bei Compliance-Trainings sogar verpflichtend

nachweisen muss.

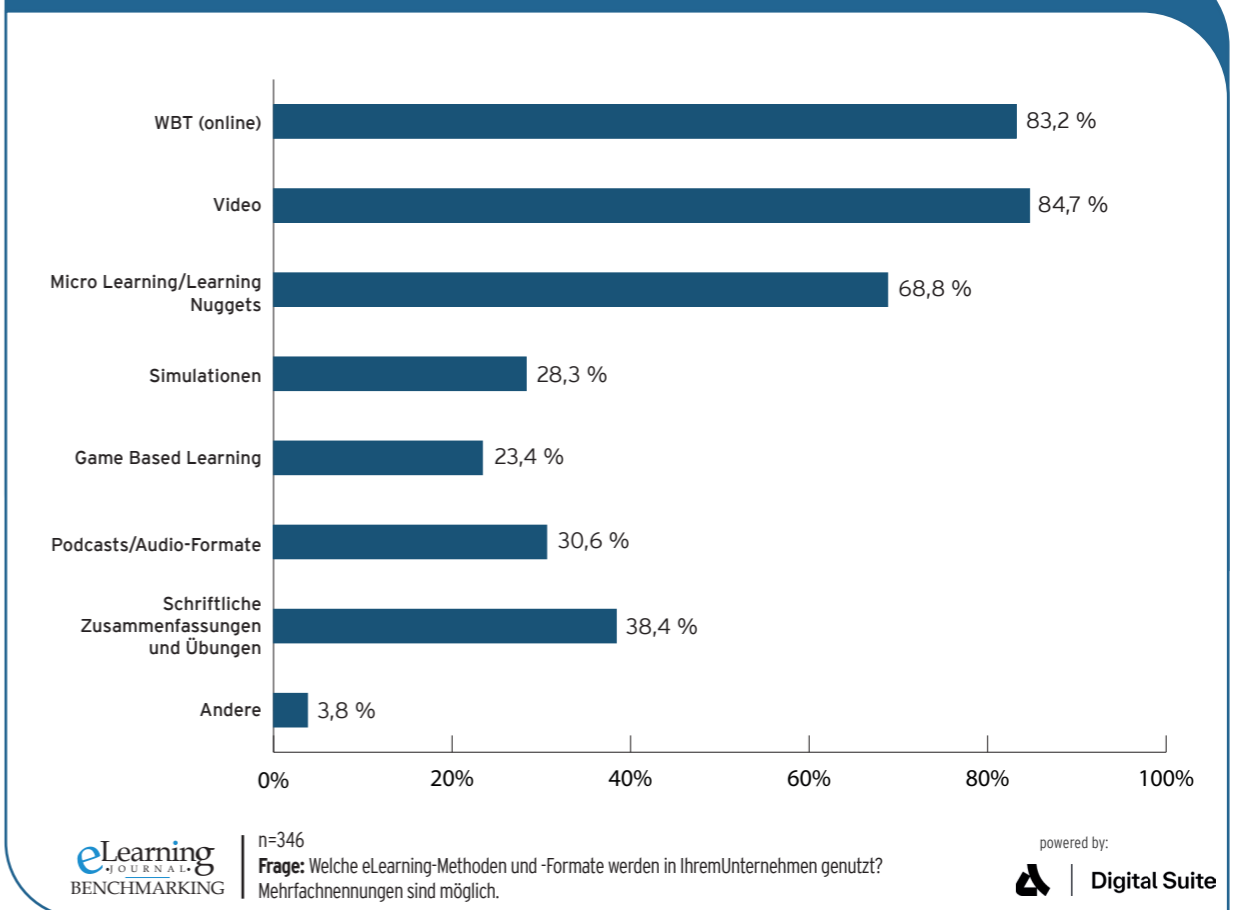
Daneben gehören Software-Schulungen ebenfalls zu den klassischen Einsatzgebieten von eLearning, was sich auch in der aktuellen Studie mit 61,9 % bestätigt. Für Microsoft Office-Produkte, SAP oder ähnlichem gibt es mittlerweile einen großen Markt und verschiedene Anbieter, die Unternehmen eine ganze Bandbreite von standardisierten eLearnings bieten und gerade bei Excel & Co. können diese auch als kleine Performance Support-Maßnahmen die Mitarbeitenden schnell und unkompliziert in ihrem Arbeitsprozess unterstützen. Etwas eingebüßt haben mit 53,5 % dagegen die Produktschulungen, die in der Vergangenheit ebenfalls bei über 60% Nennungen lagen. Demgegenüber ist der hohe Wert von Soft Skill-Schulungen mit 47,4 % interessant. Über die Jahre haben die fachübergreifenden Soft Skills, wie z.B. Teamfähigkeit oder Kommunikationskompetenzen, an Bedeutung gewonnen und es gibt auch hier mittlerweile ein großes Angebot an Standard-eLearnings, mit denen Unternehmen ihren Mitarbeitenden entsprechende Weiterbildungsangebote bieten können.

Überraschend niedrig liegt dagegen mit 24 % der Wert für das Sprachlernen. Obwohl es gerade für den privaten Bereich Lern-Apps für Sprachen gibt, scheint das Thema für die befragten Unternehmen eine eher

Welcher Bedarf wird aktuell mit digitalem Lernen/eLearning geschult?



Welche eLearning-Methoden und -Formate werden in Ihrem Unternehmen genutzt?



untergeordnete Rolle zu spielen.

Video und WBTs dominieren

Damit ist also die Frage geklärt, für welche Bedarfe in den befragten Unternehmen überwiegend digitales Lernen genutzt wird. Doch welche eLearning-Methoden und -Formate werden dafür konkret eingesetzt? Auch darauf liefert die eLearning BENCHMARKING Studie 2024 eine Antwort.

Knapp auf dem ersten Platz ist demnach mit 84,7 % Nennungen das Videoformat, was schon seit mehreren Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat und mittlerweile sogar den bisherigen „Platzhirsch“ der Web Based Trainings mit 83,2 % verdrängen konnte, auch wenn der Abstand marginal ist.

Ebenfalls weit verbreitet sind Micro Learnings bzw. Learning Nuggets mit 68,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein deutlicher Anstieg, denn in der Studie 2023 kamen Micro Learnings noch auf 53 %. Weiterhin ein Nischen-Thema sind Simulationen (28,3 %) sowie Game Based Learning-Formate (23,4 %), die vor allem für bestimmte Lernbedarfe genutzt werden und in diesen Fällen auch deutliche Mehrwerte bieten, aber meist für das „Brot und Butter“ der betrieblichen Bildung zu aufwändig sind.

Die Nutzung von eLearning-Formaten variiert deutlich je nach Unternehmensgröße. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Nutzung von eLearning-Formaten vielfältig – die am häufigsten eingesetzten Formate sind jedoch Videos (21,7 %) und WBT (20,8 %). Auffällig ist, dass KMUs im Vergleich zu größeren Unternehmen eine verhältnismäßig hohe Nutzung von Simulationen (10,8 %) und Game Based Learning (9,0 %) aufweisen. Im Mittelstand werden Videos mit etwa 28 % am häufigsten genutzt, gefolgt von WBT (22-24 %) und Micro Learning (ca. 20 %). Großunternehmen und Konzerne haben eine ausgeprägte Vorliebe für eine breite Palette von eLearning-Formaten. WBT (ca. 22-26 %) und Videos (ca. 22-25 %) dominieren auch hier, was zeigt, dass diese Formate als Standard in großen Organisationen etabliert sind. Micro Learning wird ebenfalls regelmäßig genutzt (ca. 18-20 %), was die zunehmende Bedeutung von kurzen, flexiblen Lerninhalten unterstreicht.

Am LMS führt kein Weg vorbei

Abschließend bleibt zur Ermittlung des aktuellen Status Quo von eLearning in der betrieblichen Bildung noch die Frage offen, welche Bildungstechnologien die befragten Unternehmen einsetzen, um einen Einblick in die Infrastruktur zu bekommen.

Long live the King – so könnte man vermutlich die weiterhin dominante Position der Learning Manage-

ment Systems (LMS) bezeichnen. Denn mit 84,2 % Nennungen sind LMS auch nach über 25 Jahren noch immer die wichtigste Bildungstechnologie, die trotz aller Neuerungen und Innovationen bisher nichts von ihrer Bedeutung verloren hat. Denn über die 10-jährigen Geschichte der eLearning BENCHMARKING Studie liegt LMS ziemlich konstant auf einem Niveau von 85 %. Interessanterweise konnte daran auch die Learning Experience Plattform (LXP) nichts ändern, die vor mehreren Jahren aufgekommen ist und zeitweise als „Alternative“ zum klassischen LMS gehandelt wurde. Diese Hoffnung konnte sich nicht ganz erfüllen, aber mit einer Verbreitung von 17,5 % kommen LXPs in rund jedem sechsten Unternehmen zum Einsatz und sind damit ein relevanter Baustein in der eLearning-Infrastruktur in der DACH-Region.

Neben dem LMS waren Autorentools immer das „zweite Standbein“ der eLearning-Branche. Und auch in der aktuellen Studie zeigt sich, dass mit 63,9 % zwei Drittel der befragten Unternehmen entsprechende Tools einsetzen, um eigene Lerninhalte gestalten zu können.

Eine kleine Überraschung ist der hohe Wert von 69,9 % für Webinar-Software und virtuelle Klassenzimmer. Während der Pandemie mussten viele Unternehmen notgedrungen auf digitale, synchrone Lernformate, wie eben Webinare oder virtuelle Klassenzimmer, umsteigen. Scheinbar wurden in dieser Zeit mit dem Format positive Erfahrungen gemacht, das nun auch ohne die Corona-Einschränkungen breitflächig genutzt wird.

Abschließend hat die eLearning BENCHMARKING Studie 2024 außerdem einen Blick auf das Datei-Format geworfen, mit denen digitale Lerninhalte bereitgestellt werden. Auch hier gibt es ein klares Ergebnis, denn mit 77,7 % ist SCORM mit großem Abstand noch immer das weitverbreitetste und damit wichtigste Format zur Bereitstellung von eLearning-Inhalten. Weit abgeschlagen folgt mit 7,7 % das xAPI-Format, das früher als Alternative zu SCORM entwickelt wurde, aber dieses Versprechen bisher nicht einlösen konnte. Kaum eine Rolle spielen außerdem LTI mit 3,4 % sowie cmi5 mit 0,9 %. Diese Ergebnisse spiegeln sich ebenfalls in der Betrachtung der Unternehmensgrößen wider: Während in KMU SCORM klar mit 65,2 % dominiert, gefolgt von xAPI mit 13,5 %, spielen cmi5 und LTI eine geringere Rolle. Auch im Mittelstand bleibt SCORM mit 72,7% führend, jedoch zeigen 22,7 % der Unternehmen eine größere Vielfalt bei den verwendeten Formaten. In Großunternehmen und Konzernen wird SCORM überwiegend genutzt (zwischen 78,2 % und 97,3 %), während xAPI und LTI eine untergeordnete Rolle spielen und andere Formate nur einen kleinen Anteil ausmachen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der „Corona-Boost“ digitales Lernen nachhaltig in der betrieblichen Weiterbildung etabliert hat. Selbst Unternehmen, die digitalem Lernen früher eher negativ gegenüberstanden, mussten während der Pandemie umsteuern und setzen seitdem weiterhin auf eLearning. Zwar hat der Anteil von eLearning am gesamten Weiterbildungsbudget vermutlich leicht abgenommen, aber liegt mit einem Drittel trotzdem noch höher als vor der Pandemie. Diese insgesamt positive Entwicklung lässt sich auch damit erklären, dass eLearning den befragten Unternehmen eine ganze Reihe von messbaren Mehrwerten bietet, von der Flexibilität über die Skalierbarkeit bis hin zu konkreten Kostenersparnissen. Aufgrund dieser Vorteile sind digitale Lerneinheiten für bestimmte Lernbedarfe nahezu prädestiniert, wie etwa Compliance- und Software-Schulungen, aber zunehmend auch für Soft Skill-Trainings.

Selbstbestimmtes Lernen – Trend oder Hype?

Wie das vorherige Kapitel festgestellt hat, ist der primäre Vorteil von digitalen Lerninhalten die örtliche und zeitliche Flexibilität, die es Mitarbeitenden ermöglicht, grundsätzlich an jedem Ort und zu jeder Zeit ihre Lerninhalte zu bearbeiten. Vor diesem Hintergrund kam über die Jahre mehr und mehr der Trend des selbstbestimmten Lernens auf, wonach Unternehmen ihren Mitarbeitenden ein umfangreiches digitales Lernangebot zur Verfügung stellen, welches die Mitarbeitenden nach ihren eigenen Bedarfen nutzen können, um sich weiterzuentwickeln. Das nachfolgende Kapitel wirft daher einen Blick auf die Verbreitung von selbstbestimmtem Lernen und wie Unternehmen diesen Ansatz unterstützen.

Mehrheit unterstützt selbstbestimmtes Lernen

Zunächst erstmal eine kurze Definition, was unter „selbstbestimmtem Lernen“ verstanden wird. Für dieses Kapitel bezeichnet selbstbestimmtes Lernen einen Bildungsansatz, bei dem Lernende eigenständig Entscheidungen über den Inhalt, das Tempo und die Methodik ihres Lernprozesses treffen. Mit dem Ansatz soll die Entwicklung von Eigenverantwortung, intrinsischer Motivation und kritischem Denken gefördert werden, indem die Lernenden aktiv und autonom ihre Bildungsziele verfolgen.

Diese vermuteten Mehrwerte scheinen auch die Mehrheit der befragten Unternehmen zu überzeugen, denn mit 75,4 % gaben ziemlich genau drei Viertel der Studienteilnehmenden an, dass bei ihnen selbstbestimmtes Lernen unterstützt wird. Weitere 15,6 % planen nach eigenen Angaben selbstbestimmtes Lernen einzuführen, während die verbleibenden 9 % kein Interesse an dem Ansatz haben.

Mit einem Blick auf die Unternehmensgröße zeigt sich, dass KMU sowie mittelständische Unternehmen bis 1.000 Mitarbeitende etwas unter dem Durchschnitt liegen, während größere Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitenden etwas über dem Durchschnitt liegen. In der Summe gibt es bei der Unternehmensgröße aber keine Überraschungen.

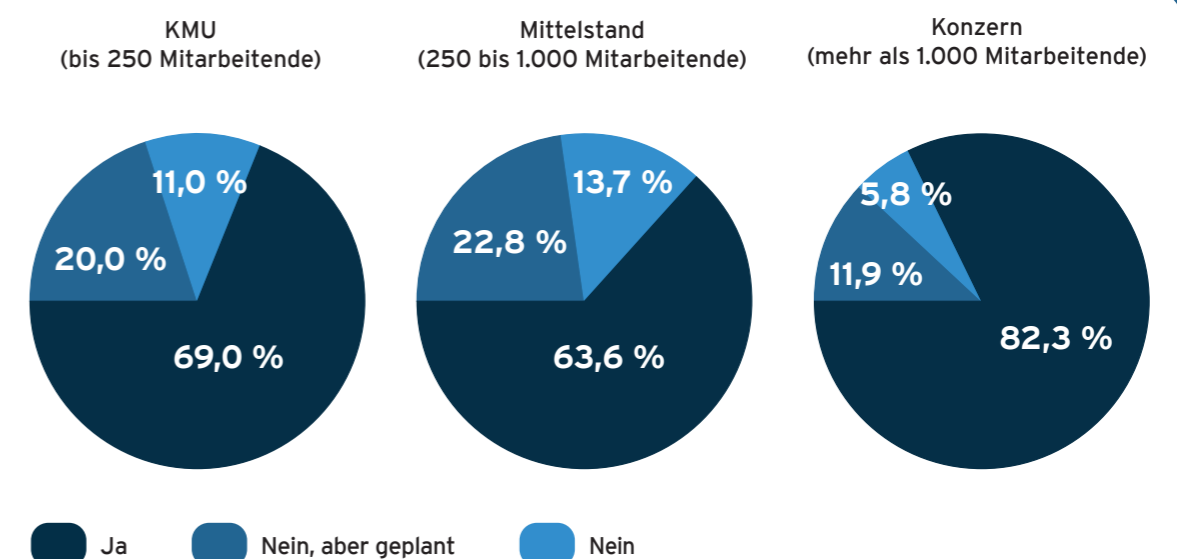
Größere Differenzen zeigen sich bei einem Blick auf die Branchen. Wie so oft bei unserer Studie ist auch beim selbstbestimmten Lernen die Finanz- und Versicherungsbranche mit 94,9 % am stärksten vertreten. Demgegenüber liegt die Ressourcen-Branche mit 50 % sowie das verarbeitende Gewerbe mit 58,7 % klar unter dem Durchschnitt. Möglicherweise könnte eine Erklärung sein, dass in diesen beiden Branchen ein überdurchschnittlicher Anteil von „Blue Collar“-Workern arbeiten, deren Arbeitsprozesse sich nicht ohne weiteres mit selbstbestimmtem Lernen vereinbaren lassen. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2024 zeigen, dass selbstbestimmtes Lernen kein Nischen-Thema ist und in der deutlichen Mehrheit der befragten Unternehmen in irgendeiner Form praktiziert wird.

Voraussetzungen für selbstbestimmtes Lernen

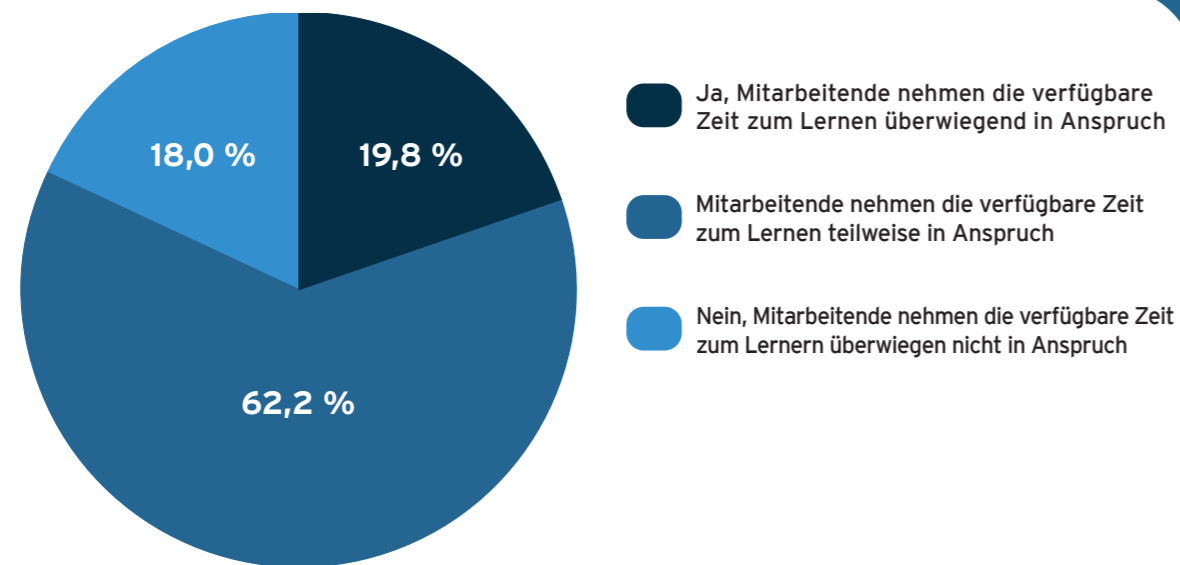
Damit selbstbestimmtes Lernen in der Praxis funktioniert, müssen bestimmte Rahmenbedingungen gegeben und eine unterstützende Lernkultur vorhanden sein. Schließlich können sich die Mitarbeitenden nicht nach eigenem Bedarf weiterentwickeln, wenn es kein entsprechendes Lernangebot gibt oder man vom Vorgesetzten einen auf den Deckel bekommt, wenn man lernt statt zu arbeiten.

Dementsprechend wenig verwunderlich ist das Ergebnis, dass mit 82,7 % die mit Abstand wichtigste Voraussetzung die Bereitstellung einer Lernplattform

Wird in Ihrem Unternehmen selbstbestimmtes Lernen unterstützt?



Nehmen Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen die verfügbare Zeit zum Lernen in Anspruch?



eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=339

Frage: Ihrer Erfahrung nach: Nehmen Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen die verfügbare Zeit zum Lernen in Anspruch?

powered by:

Digital Suite

mit frei verfügbaren Lerninhalten ist, da ohne eine entsprechende Infrastruktur schlichtweg kein selbstbestimmtes Lernen möglich ist. Darüber hinaus gaben weitere 52,2 % an, dass die Lerninhalte mit mobilen Endgeräten kompatibel sein müssen, da heutzutage viele Mitarbeitende das Lernangebot auf dem Smartphone nutzen.

Und obwohl beim selbstbestimmten Lernen die Mitarbeitenden die Führung übernehmen, heißt das noch lange nicht, dass sich die Unternehmen komplett aus dem Lernprozess zurückziehen können. Deshalb hält es mit 37,2 % mehr als ein Drittel der Befragten für wichtig, dass im Rahmen eines selbstbestimmten Lernen-Konzepts den Mitarbeitenden trotzdem Trainer bzw. Coaches für Rückfragen oder Problemen zur Verfügung stehen.

Herausforderung Lernzeit

Die beste Infrastruktur und das größte Lernangebot hilft wenig, wenn die Mitarbeitenden zwar gewillt sind, sich selbstbestimmt weiterzuentwickeln, aber im täglichen Arbeitsstress keine Zeit dafür haben, die Angebote auch wirklich wahrzunehmen. Wie die eLearning BENCHMARKING Studie 2022 gezeigt hat, versuchen rund zwei Drittel der befragten Unternehmen diese Herausforderung mit festen Lernzeitkontingenten zu lösen, die Mitarbeitende in der Woche, im Monat oder in einem Jahr frei nutzen können.

Demgegenüber zeigen die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2024 allerdings, dass Lernzeitkontingente in der Praxis nicht so einfach sind. Denn mit 19,8 % gab nur ein Fünftel der Studienteilnehmenden an, dass die Mitarbeitenden die ihnen zur Verfügung stehende Zeit zum Lernen auch wirklich überwiegend in Anspruch nehmen. Mit 62,2 % ist die Erfahrung der Befragten in erster Linie, dass die Mitarbeitenden ihr Lernzeitkontingent nur teilweise nutzen können, während 18 % sogar davon ausgehen, dass die Lernzeit überhaupt nicht in Anspruch genommen wird.

Die Analyse der Unternehmensdaten zeigt, dass kleinere Unternehmen tendenziell engagierter bei der Nutzung von Lernzeiten sind. In KMU nutzen demnach 24,8 % der Mitarbeitenden die Lernzeit überwiegend, was auf ein höheres Engagement hinweist. Im Mittelstand variiert dieser Anteil zwischen 14,3 % und 22,2 %, wobei ein erheblicher Teil die Zeit nur teilweise nutzt. In großen Unternehmen bzw. Konzernen liegt der Anteil derjenigen, die die Lernzeit überwiegend nutzen, zwischen 13,9 % und 23,3 %, während die Mehrheit auch hier die Zeit nur teilweise nutzt. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass kleinere Unternehmen bei der Nutzung von Lernzeiten tendenziell erfolgreicher sind, während große Unternehmen zwar umfassende Lernmöglichkeiten bieten, aber Schwierigkeiten haben, diese vollständig auszuschöpfen.

Ein Blick auf die Ursachen für dieses Phänomen zeigt, dass es mehrere Gründe gibt, welche die Mitarbeitenden am selbstbestimmten Lernen hindern. Allen voran

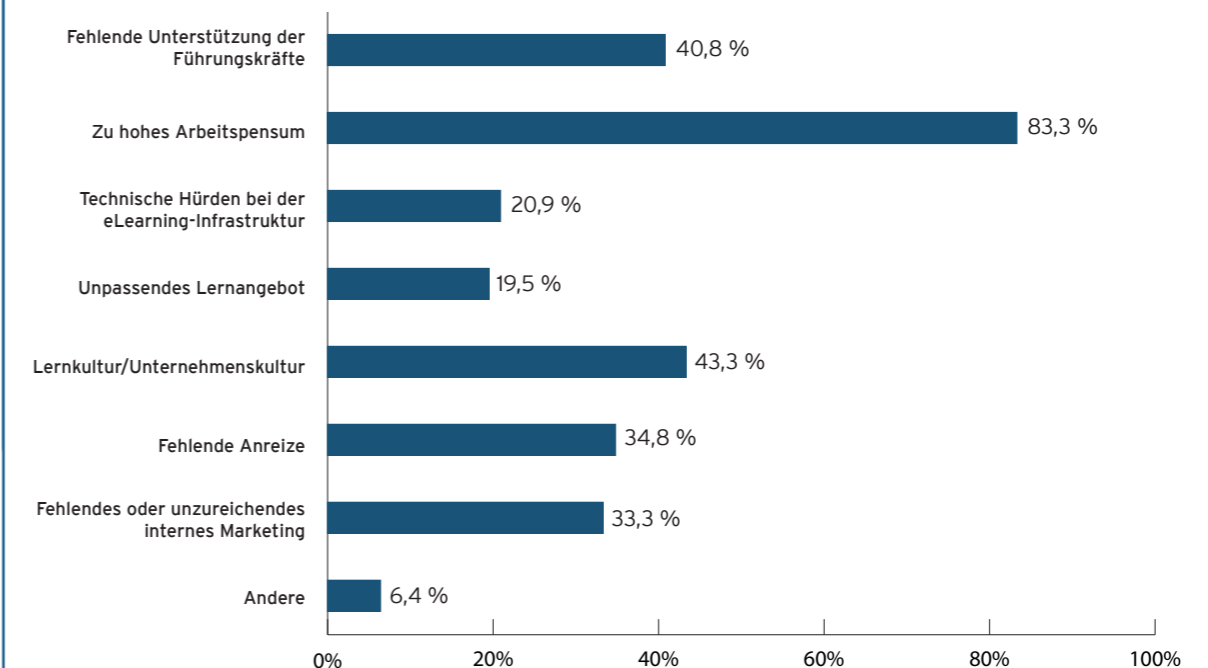
ist dies mit 83,3 % das zu hohe Arbeitspensum vieler Mitarbeitender, weshalb schlichtweg keine Zeit fürs Lernen übrig bleibt. Eine weitere Hürde ist mit 43,3 % eine unpassende Lern- bzw. Unternehmenskultur, in der Weiterbildung nicht gewertschätzt und in denen Mitarbeitenden von Kolleg:innen der Eindruck vermittelt wird, dass sie mit Lernen ihre Zeit verschwenden. In diesem Kontext spielen außerdem die direkten Vorgesetzten eine wichtige Rolle, doch leider gehört die fehlende Unterstützung der Vorgesetzten zu einem der verbreitetsten Stolpersteine für selbstbestimmtes Lernen (40,8 %). Gegenüber der organisationellen Herausforderungen spielen technische Probleme bei der eLearning-Infrastruktur (20,9 %) oder ein unpassendes Lernangebot (19,5 %) dagegen nur eine untergeordnete Rolle.

Fazit

Selbstbestimmtes Lernen ist längst kein Trendthema mehr, sondern ist in der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen ein fester Bestandteil der betrieblichen Bildung. Um den Mitarbeitenden mehr Autonomie bei ihrer Weiterbildung zu ermöglichen, setzen die Studienteilnehmenden auf umfangreiche und frei zugängliche Lernangebote, welche den Mitarbeitenden möglichst ohne technische Hürden zur Verfü-

gung gestellt werden. Allerdings können die Mitarbeitenden diese Angebote in der Praxis nur eingeschränkt nutzen, da oftmals ausreichende Zeit fürs Lernen fehlt, was insbesondere am hohen Arbeitspensum, der vorherrschenden Lernkultur und an der mangelnden Unterstützung der Vorgesetzten liegt.

Aus welchen Gründen nehmen Mitarbeitende die verfügbare Zeit fürs Lernen überwiegend nicht in Anspruch?



eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=282

Frage: Falls nein, aus welchen Gründen nehmen Mitarbeitende Ihrer Erfahrung nach in Ihrem Unternehmen die verfügbare Zeit fürs Lernen überwiegend nicht in Anspruch? Mehrfachnennungen sind möglich.

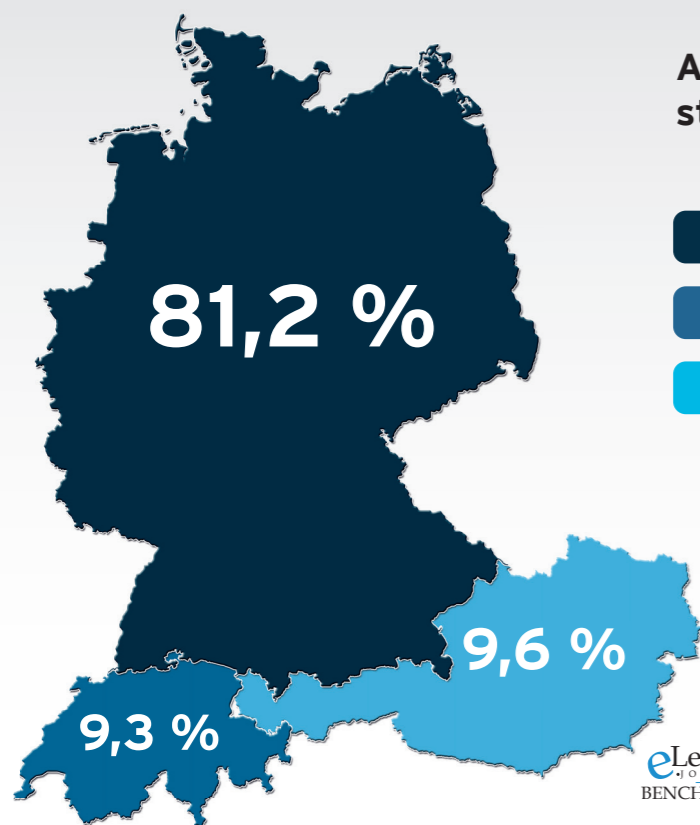
powered by:

Digital Suite

Methodologie

Die Redaktion des eLearning Journals begleitet seit über 19 Jahren die digitale Transformation der betrieblichen Bildung der deutschsprachigen Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund führt das eLearning Journal seit 2014 jährlich die eLearning BENCHMARKING Studie durch, um aktuelle Einblicke in die eLearning- und Weiterbildungspraxis der deutschsprachigen Wirtschaft inklusive des momentanen Einsatz von eLearning-Maßnahmen sowie erwartete Trends und zukünftige Entwicklungen in diesem Bereich für die kommenden Jahre zu erlangen. Damit bietet die eLearning BENCHMARKING Studie eine umfassende Orientierungshilfe für Unternehmen und Organisationen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

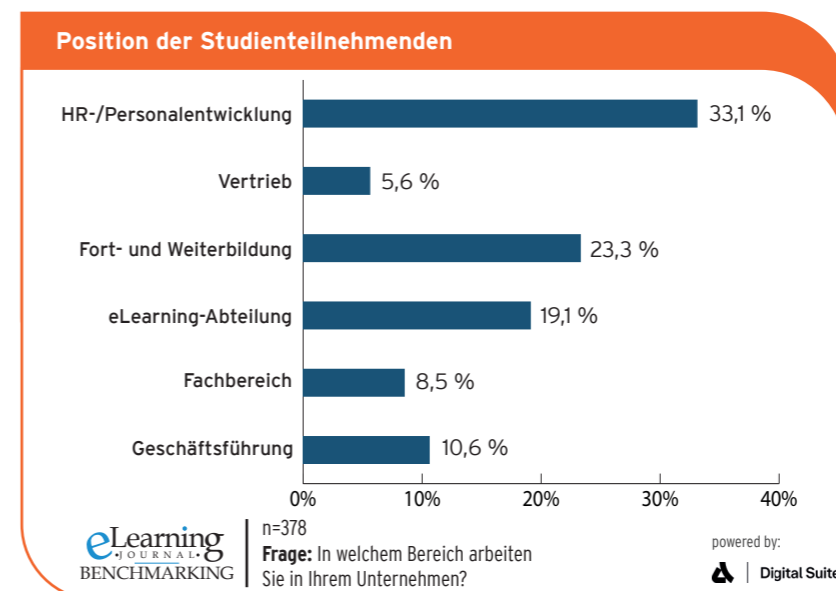
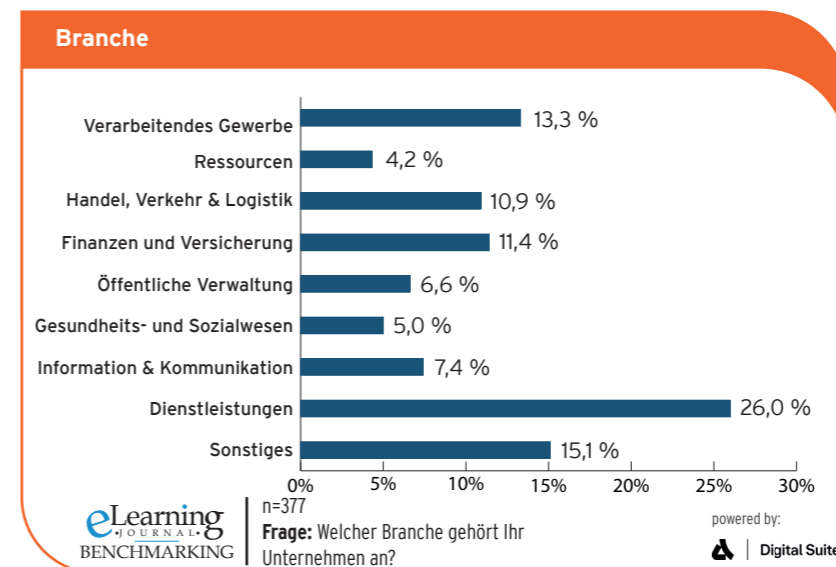
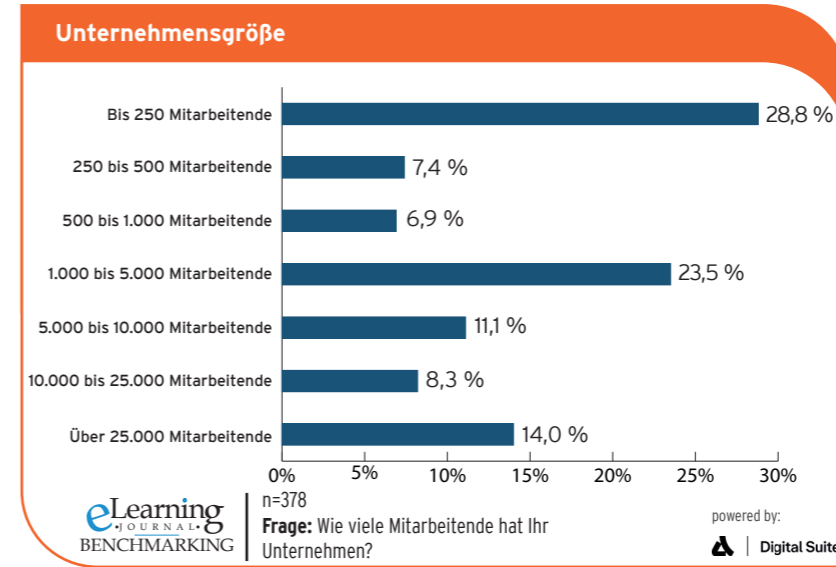
Die eLearning BENCHMARKING Studie 2024 befragte primär eLearning-anwendende Unternehmen und Organisationen. Im Rahmen der Studiendurchführung luden Mitarbeiter des eLearning Journals die Studienteilnehmer aus den Vorjahren sowie die Teilnehmer aus anwendenden Unternehmen und Organisationen der eLearning SUMMIT Tour der Vorjahre ein, die Datenerhebung erfolgte dann anonymisiert über eine entsprechende online Umfrage-Software. Ergänzend wurden mit einer E-Mail-Aktion die redaktionellen Kontakte des eLearning Journals zu einer Beteiligung an der eLearning BENCHMARKING Studie eingeladen.



Aus welchem Land der DACH-Region stammen die Studienteilnehmer?

- Deutschland
- Schweiz
- Österreich

Unsere Studienteilnehmenden im Querschnitt



Anerkennungen

Projektdurchführung:



Das eLearning Journal ist ein Fachblatt des Wirtschaftsverlags Siepmann Media und veröffentlicht jährlich 3 Printpublikationen mit verschiedenen Themenschwerpunkten aus dem Bereich eLearning und Betriebliche Bildung. Darüber hinaus führt das eLearning Journal seit 2014 mit der eLearning BENCHMARKING Studie jedes Jahr die größte Studie zum betrieblichen Einsatz von eLearning im deutschsprachigen Raum durch. Neben den publizistischen Tätigkeiten organisiert das eLearning Journal jährlich über 40 digitale und Präsenzveranstaltungen mit mehr als 10.000 Teilnehmenden aus Unternehmen und Organisationen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Projektpartner:



Die Digital Suite ist die Produktfamilie der Haufe Akademie für digitales Lernen. Hier treffen jahrzehntelange Erfahrung im Weiterbildungsmarkt auf innovative Technologien und außergewöhnliche Contents.

Mit individuellen Kombinationen von modernen Lernumgebungen und einer Vielfalt an digitalen Lerninhalten passt sich die Digital Suite an die spezifischen Herausforderungen in Unternehmen an. Für Mitarbeiter:innen, die motiviert und mit Freude an ihrer Weiterentwicklung arbeiten - und für Unternehmen, die sie dabei unterstützen, ihre Potenziale in langfristigen Erfolg umzuwandeln.