



L MIND

# E-Learning in der Weiterbildung aus Unternehmenssicht

Eine Befragung von Unternehmen in der Oberpfalz

2016

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Katharina Krikler; M.A.  
20.09.2016

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Der Einsatz von E-Learning im Unternehmen .....	3
3. Methode .....	4
3.1. Stichprobe .....	4
3.2. Fragebogen .....	4
4. Ergebnisse .....	4
5. Implikationen für die Weiterbildungsmodule .....	5
6. Diskussion/Ausblick .....	6
Literaturverzeichnis .....	7
Abbildungsverzeichnis .....	9
Impressum .....	10

# E-Learning in der Weiterbildung aus Unternehmenssicht

## Eine Befragung von Unternehmen in der Oberpfalz

**Im Sommer 2015 wurde im Rahmen des Projekts „OTH mind: modulares innovatives Netzwerk für Durchlässigkeit“ eine onlinebasierte Befragung von klein- und mittelständischen sowie Großunternehmen aus der Produktions- und / oder Dienstleistungsbetrieben durchgeführt. Die befragten Unternehmen gehören dem IHK-Kammerbezirk Ostbayern an.**

**Anhand einer standardisierten Erhebung wurde versucht, allgemeine Gestaltungswünsche der Unternehmen in Bezug auf akademische Weiterbildung abzuleiten und deren Einstellung gegenüber dem Einsatz von E-Learning besser einschätzen zu können. Die Resultate ergaben, dass der Einsatz von E-Learning in Unternehmen der Oberpfalz bisher nicht stark verbreitet ist. Wird E-Learning genutzt, so meist auf Grund der zeitlichen und örtlichen Flexibilität. Besonders attraktiv sind Weiterbildungsangebote für Unternehmen, sofern sie von praxisnahen Dozent/innen durchgeführt werden.**

### 1. Einleitung

Seit der Öffnung der Hochschulen vor einigen Jahren, die eine stärkere Durchlässigkeit im Bildungssystem ermöglichen und damit lebenslanges Lernen erleichtern soll, ist die Heterogenität der Studierenden enorm gestiegen (Duong/Püttmann, 2014). Diese Entwicklung war politisch durchaus gewollt (Hanft, 2011). Allerdings resultiert daraus die Frage, was die Gruppe der nicht traditionell Studierenden an Vorwissen und Erfahrungen in ein Studium mitbringt und ob sich diese Ressourcen sinnvoll in den Weiterbildungsprozess integrieren lassen (Reimann, 2015; Anslinger/Heibült, 2015).

Es gilt daher einen Paradigmenwechsel zu vollziehen und ggf. neue didaktische Lernwege zu eröffnen, um den zielgruppenspezifischen Anforderungen gerecht werden zu können. Dabei sollte in Hinblick auf die nicht traditionell Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen in erster Linie eine zeitlich flexible und ortsunabhängige maximale Lernunterstützung erfolgen (Hanft/Kretschmer, 2014; Herzog, 2016).

Auch in Unternehmen spielt das lebenslange Lernen eine große Rolle. Durch die kontinuierliche Veränderung von Tätigkeitsprofilen wird eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Beschäftigten notwendig (Wien/Franzke, 2013; Pelz/Mahlmann, 2014). Zu diesem Zweck sollte auch der

Unternehmensbedarf stärker in den hochschulischen Weiterbildungsprozess eingebunden werden. Um möglichst vielen berufstätigen Weiterbildungsinteressierten die Chance zu ermöglichen, sich weiterzuentwickeln, wird oftmals die Unterstützung auf Seiten des Arbeitgebers benötigt. Aber auch die Unternehmen profitieren von Weiterbildungsangeboten. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen sind oftmals auf externe Angebote für ihre Mitarbeiter/innen angewiesen (MMB, 2014). Hier kann die Hochschule als Weiterbildungsträger einen wertvollen Beitrag leisten und in Rücksprache mit Unternehmen entsprechende Angebote entwickeln.

Ziel des Projektes ist die optimierte Weiterbildungsteilnahme für alle adressierten Zielgruppen sowie eine stärkere Verzahnung von arbeitsplatzintegrierten Projekten in Unternehmen und hochschulischer Weiterbildung. Dabei muss die bestehende Expertise und Infrastruktur an den Hochschulen genutzt werden. Im Fokus des Projekts stehen technische Fachkräfte, beruflich Qualifizierte sowie Ingenieur/innen. Der inhaltliche Fokus der im Projekt entwickelten Weiterbildungsangebote liegt auf den MINT-Fächern.

### 2. Der Einsatz von E-Learning im Unternehmen

Im nachfolgenden Artikel wird E-Learning vereinfacht als Einsatz digitaler Medien in der Bildungspraxis verstanden (Kerres/Getto, 2015).

Gerade für Unternehmen ist der Einsatz von E-Learning, der zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglicht, im Rahmen der Weiterbildung durchaus reizvoll, da ein längeres Aussteigen aus dem Arbeitsprozess immer schwerer wird. Dennoch werden virtuelle Lehrformen noch keinesfalls von einem Großteil der Unternehmen genutzt. Immerhin 66% der Großunternehmen und 55% der klein- und mittelständischen Unternehmen setzt laut einer Umfrage des Instituts für Medien- und Kompetenzforschung bisher E-Learning ein (MMB, 2014).

Im Vergleich zu dem Medienhype im Bereich Erwachsenen- und Weiterbildung um die Jahrtausendwende ist wieder etwas mehr Ruhe eingeleitet. Dies liegt mitunter vermutlich daran, dass die oftmals hohen Erwartungen an die Lernwirksamkeit der Technologie nicht erfüllt werden konnten. E-Learning wird nicht mehr als Wundermittel für ein unterhaltsames Lernen wie von selbst, sondern als ein möglicher Weg zur Vermittlung von bestimmten Lerninhalten und

Lernzielen gesehen. Gerade die Fülle an verschiedenen E-Learning Tools und damit verbundenen Lehrformen erschwert oftmals auch die Entscheidung (Armutat/Dichanz/Kelp/Närmann/Rau/Witte, 2004).

Beim Einsatz von E-Learning in Unternehmen sind unterschiedliche Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Die Zielgruppe, die persönlichen Voraussetzungen der Lernenden, die angestrebten Lernziele und die verwendete Technik sind ebenso wichtig wie die Lernsituation, in der sich die Lernenden mit den Inhalten auseinandersetzen sowie unternehmensstrukturelle und -kulturelle Aspekte (Armutat et al., 2004).

Eine große Hemmschwelle beim Einsatz von E-Learning bleibt aber dennoch der zu Beginn der Einführung teilweise hohe Aufwand (Grimmig/Sattler/Schiwy, 2014). Die Erstellung und Organisation von E-Learning Modulen erfordert von den Lehrpersonen zunächst starkes Engagement und die Bereitschaft, ausreichend Zeit zu investieren. Nur didaktisch durchdachte Module können auf Akzeptanz bei den Anwender/inne/n stoßen (Kerres, 2012). Entscheidend ist demzufolge die gewählte didaktische Gesamtkonzeption. Hier rückt der didaktische Mehrwert von E-Learning gegenüber traditionellen Lehrformen in den Fokus. An dieser Stelle können als Vorteile beispielsweise die zeitliche und örtliche Flexibilität sowie die Möglichkeit des selbstregulierten Lernens durch die Bereitstellung von digitalen Lehrmaterialien herausgegriffen werden (Hohenstein/Wilbers, 2016).

Gerade klein- und mittelständische Unternehmen haben meist keine Ressourcen übrig, um eigene E-Learning Angebote zu entwickeln. Daher ist es umso wichtiger, auch für diese Unternehmen interessante Angebote zu schaffen. Zumal Interesse und Budget dennoch prinzipiell vorhanden sind (MMB, 2014).

Dieses grundlegende Interesse gilt es noch genauer zu definieren. Daher wurden im Rahmen des OTH mind Projekts die Unternehmensbedarfe hinsichtlich von virtuellen Weiterbildungsmodulen erfragt.

### 3. Methode

#### 3.1. Stichprobe

Insgesamt wurden 72 Unternehmen bzw. Personaler/innen aus der Wirtschaftsbranche zu den Themen Akademische Weiterbildung und E-Learning befragt. 94,4% dieser Unternehmen beschäftigen bis zu 499 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/innen und gelten damit als klein- oder mittelständisches Unternehmen.

#### 3.2. Fragebogen

Mittels eines standardisierten Online-Fragebogens, wurde die Interessenslage der Unternehmen ermittelt. Dabei wurden unter anderem

Gestaltungswünsche sowie die Erfahrung mit virtuellen Lernumgebungen erfragt

Die Auswertung der Erhebungen erfolgte mit dem Statistikprogramm IBM SPSS Statistics 22.

### 4. Ergebnisse

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der statistischen Auswertung betrachtet und anschließend entsprechende Implikationen abgeleitet.

Die befragten Unternehmen zeigen nur teilweise Interesse an einer Weiterbildung durch die Hochschule, lediglich 52,8% bekunden generelles Interesse an einer hochschulischen Weiterbildung.

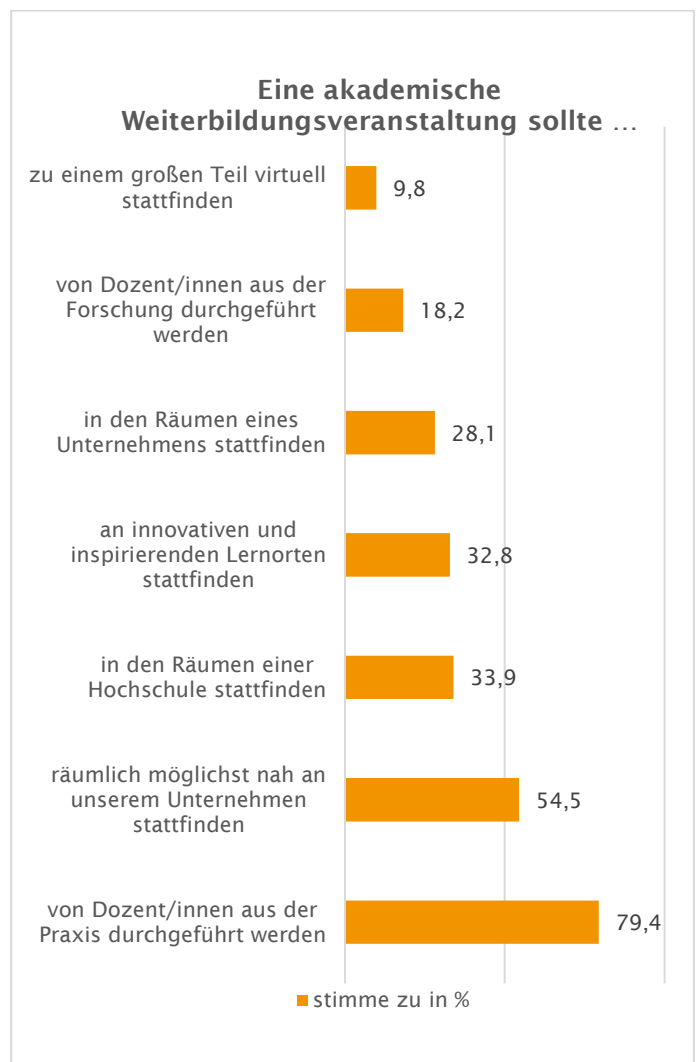


Abbildung 1 Gestaltungswünsche Unternehmen

Bei der Auswahl der Dozent/innen legen die befragten Unternehmen großen Wert auf den Praxisbezug der Lehrpersonen. Zudem wünschen sich die Unternehmen Weiterbildungsveranstaltungen, die räumlich nah am eigenen Unternehmen angesiedelt sind. Ebenfalls denkbar wären auch Veranstaltungen an innovativen Lernorten oder in den Räumen der Hochschule. Unter innovativen Lernorten sind dezentrale Orte der Ideen, in denen eine kreative, kooperative, zeitlich flexible

und vernetzte Lehre außerhalb der Hochschule stattfindet, zu verstehen (Faulstich & Bayer, 2009).

Viele virtuelle Anteile sind dagegen eher weniger gewünscht.

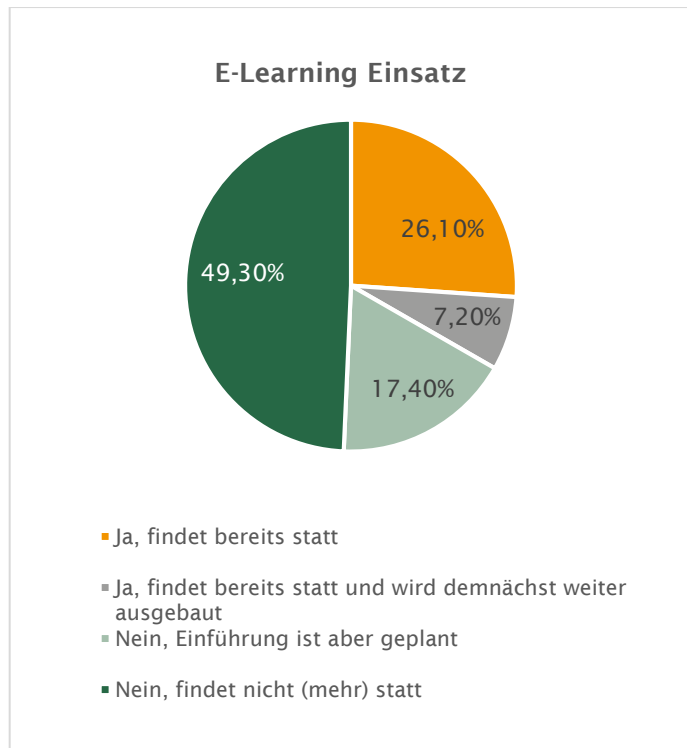


Abbildung 2 E-Learning Einsatz Unternehmen

Das Thema E-Learning ist in den Unternehmen bisher eher weniger aktuell. Lediglich in 33,3% der Unternehmen findet E-Learning bereits statt, davon planen 7,2% einen Ausbau des E-Learning. 17,7% der befragten Unternehmen, die bisher noch kein E-Learning nutzen, planen allerdings dessen Einführung.

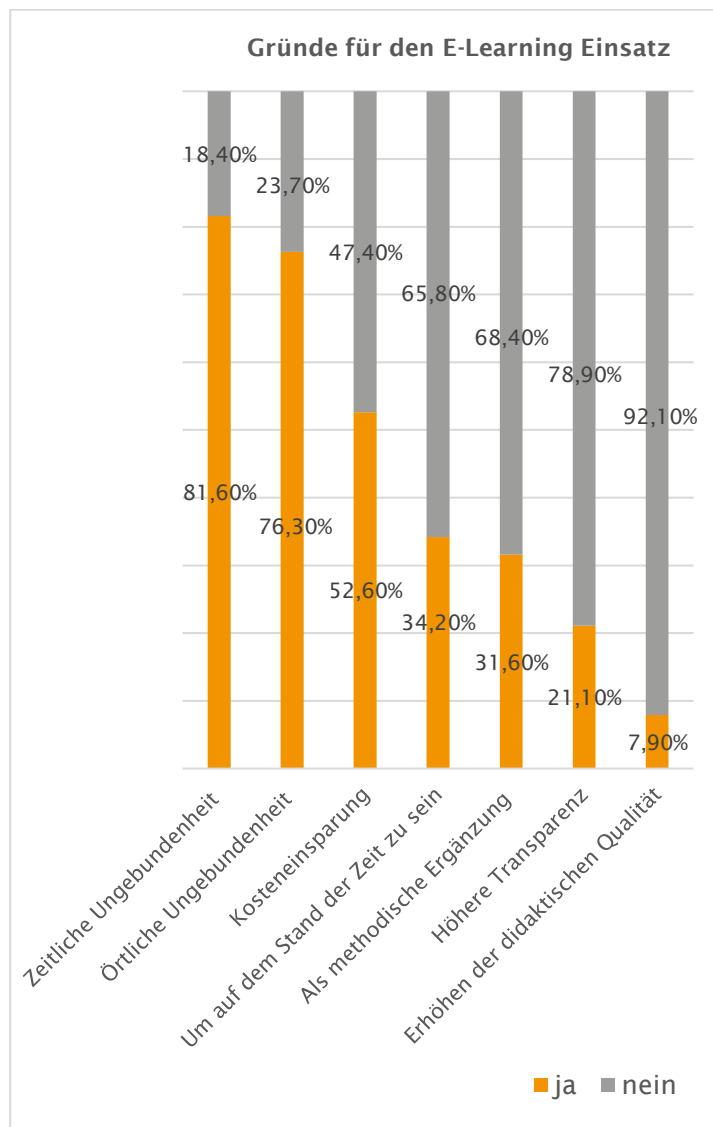


Abbildung 3 Gründe für den E-Learning Einsatz in Unternehmen

Fragt man die Unternehmen, die E-Learning nutzen oder nutzen möchten, so wird klar die zeitliche (81,6%) und örtliche Ungebundenheit (76,3%) als Vorteil ins Feld geführt. Auch der Punkt Kosteneinsparung (52,6%) und um mit der Zeit zu gehen (34,2%), scheint für einige Unternehmen relevant zu sein. Methodische oder didaktische Gründe spielen für die Einführung von E-Learning allerdings eher selten eine Rolle.

### 5. Implikationen für die Weiterbildungsmodule

Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse aus dem Unternehmensfragebogen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass lediglich die Einschätzung von 72 Personaler/innen berücksichtigt wurde und ein Großteil der befragten Personen in einem klein- und mittelständischen Unternehmen angestellt ist. Die dargestellten Ergebnisse spiegeln also in erster Linie die Einschätzung kleinerer Unternehmen wider. Vermutlich gibt es gerade in Bezug auf den E-Learning Einsatz Unterschiede zu Großunternehmen. Dies zeigt beispielsweise auch die Untersuchung des Instituts für Medien- und Kompetenzforschung (MBB, 2014).

In Hinblick auf die gewünschte räumliche Nähe der Weiterbildungsveranstaltungen zum eigenen Unternehmen bietet sich der Einbezug des Arbeitsplatzes als Lernort an. Denkbar wären neben Work-based Learning Konzepten auch F&E-Module. Dabei werden reale praktische Probleme aus der Praxis bearbeitet und Lösungen entwickelt. Die Lernenden werden dabei von Expert/inn/en aus der Praxis begleitet, wodurch ein hoher Lerneffekt auf praktischer Ebene und Transferleistung erzeugt werden kann. Die Unternehmen hingegen profitieren durch die Erarbeitung von konkreten Lösungen. In diesem Zusammenhang sollten auch die bereits bestehenden Innovativen Lernorte (ILOs) der Hochschule Amberg-Weiden mit einbezogen und ausgebaut werden. Dabei werden sowohl Unternehmen, als auch Klöster und andere Einrichtungen als innovative Lernorte genutzt. Einige Unternehmen stellen im Rahmen dieser Kooperation speziell ausgestattete Labore zur Verfügung oder auch personelle Kompetenzen. Durch die örtliche Verlagerung des Lernortes wird versucht, der Schulmüdigkeit entgegenzuwirken (Faulstich/Bayer, 2009).

Der Praxisgedanke ist bei den befragten Personaler/innen besonders stark verankert. Ihrer Meinung nach macht gerade eine praxisnahe Lehrperson eine Weiterbildungsveranstaltung attraktiv. Neben diesem ausgeprägten Praxisgedanken darf aber der wissenschaftliche Anspruch der Hochschulen nicht vergessen werden. Hier gilt es trotz vergleichsweise geringem Interesse auf Seiten der künftigen Weiterbildungsteilnehmer/innen dennoch auf eine ausreichende wissenschaftliche Fundierung der Module zu achten. Zumal diese Wissenschaftlichkeit ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal gegenüber den Angeboten anderer Weiterbildungsträger ist. Zudem resultiert die Ablehnung von „Theorie“ oftmals auch aus einer falschen Vorstellung dieses Begriffs. In den Köpfen wird mit theoretischen Inhalten häufig ein nutzloses und praxisfernes Wissen in Verbindung gebracht. Dies muss aber keineswegs der Fall sein – im Gegenteil. Wer Wissen anwenden möchte, muss sogar zwingend den theoretischen Hintergrund verstanden haben (Anderson/Krathwohl, 2001). Hier müssen die Hochschulen den richtigen Weg finden, um Unternehmen auch für Weiterbildungen an der Hochschule gewinnen zu können. Wie bereits erwähnt, können Unternehmen als Lernort dienen und technische Ausstattung sowie relevantes Praxiswissen zur Verfügung stellen (Dittmann/Gronewold, 2015).

Bisher finden E-Learning Lehr- und Lernformen eher spärlichen Anklang bei den Unternehmen. Offenbar wird wenig Bedarf an virtuellen Lehrformen gesehen und diese demzufolge auch nicht in allen Unternehmen genutzt. Hier gilt es für die Weiterbildungsmodule des Projekts OTH mind noch Überzeugungsarbeit zu leisten und den Mehrwert

gerade auch für klein- und mittelständische Unternehmen zu verdeutlichen.

Die methodischen und didaktischen Vorteile werden bisher eher außer Acht gelassen. Lediglich die von allen Seiten hervorgehobene örtliche und zeitliche Flexibilität virtueller Lehrformen wird als wesentlicher Vorteil erkannt. Dies kann als Anknüpfungspunkt genutzt werden, um auf die umfangreichen Potenziale von E-Learning aufmerksam zu machen. Zudem müssen Unternehmen bei der Implementierung entsprechend unterstützt werden. Um die Hürden möglichst gering zu halten, sollte auf die bisherigen Erfahrungen mit E-Learning aufgebaut werden. Ein gelungenes Beispiel für die Verbindung von Online- und Präsenzlehre bietet beispielsweise der Mathematikvorkurs von Pascal R. Fischer (Fischer, 2014). Denkbar wäre auch die sukzessive Einführung von E-Learning mit Hilfe von Learning Nuggets, einem Trend im Microlearning. Microlearning meint kurze Lernformate von max. 15 Minuten. Diese Lernformate sind in kleine, in sich geschlossene Lerneinheiten gegliedert, die zu jeder Zeit ortsunabhängig abgerufen werden können. Eine solche kleinteilige Lerneinheit wird als Learning Nugget bezeichnet. Medienpädagog/inn/en sehen in diesen „Wissenshäppchen“ eine reale Chance, die Hemmschwellen gegenüber Lernprozessen niedrig zu halten (Gillies, 2013).

## 6. Diskussion/Ausblick

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, Gestaltungswünsche der Unternehmen zu identifizieren und die Einstellung gegenüber E-Learning besser einschätzen zu können. Dabei zeigte sich deutlich, dass bis zur umfangreichen Etablierung von E-Learning noch ein weiter Weg bestritten werden muss. Umfragen lassen aber hoffen, dass sich virtuelle Lernelemente in der Weiterbildung kontinuierlich ausbauen lassen (MMB, 2014). Dies setzt allerdings eine didaktisch sinnvolle Aufbereitung der zu vermittelten Inhalte voraus und kein reines Verlassen auf die technologischen Möglichkeiten. Nur so kann das Weiterbildungsangebot auf Akzeptanz bei allen Beteiligten stoßen.

Ziel des OTH mind Projekts wird es in den nächsten Monaten sein, passgenaue Weiterbildungsmodule für die Zielgruppen zu konzipieren, die den unternehmerischen Ansprüchen ebenso gerecht werden wie dem hochschulischen Anspruch. Dabei gilt es interessierte Lehrpersonen zu engagieren, die bereit sind, die Potenziale virtueller Lehrelemente zu nutzen und in ihre Veranstaltungen zu integrieren. Dadurch rückt die Projektintention, zielgruppen-spezifische Weiterbildung zu entwickeln, Stück für Stück in greifbare Nähe.

## Literaturverzeichnis

- Anderson, L. W./Krathwohl, D. R. (2001) A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group).
- Anslinger, E./Heibült, J. (2015). Reflexive Beruflichkeit und berufliche Neuorientierung im Kontext des lebenslangen Lernens am Beispiel Studierender auf dem dritten Bildungsweg. In Elsholz, U. (Hg.). Beruflich Qualifizierte im Studium. Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 119-150
- Dittmann, C./Gronewold, J. (2015). Berufsbegleitene Studienkonzepte im MINT-Bereich – Die Verbindung beruflichen und akademischen Wissens als zentrale Herausforderung der Studiengangskonzeption. In Elsholz, U. (Hg.). Beruflich Qualifizierte im Studium. Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 163-175
- Duong, S./Püttmann, V. (2014). Studieren ohne Abitur: Stillstand oder Fortentwicklung? Eine Analyse der aktuellen Rahmenbedingungen und Daten. In Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 177, Gütersloh.
- Faulstich, P. (2009). Lernorte – Flucht aus der Anstalt. In P. Faulstich & M. Bayer (Hrsg.). Lernorte. Vielfalt von Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten, S. 7-28. Hamburg: VSA-Verlag.
- Fischer, P. R. (2014). Mathematische Vorkurse im Blended-Learning Format, Studie zur Hochschuldidaktik und zum Lehren und Lernen mit digitalen Medien in der Mathematik und in der Statistik. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Gillies, C. (2013). Kleine Portionen bitte! In managerSeminare 2013, Heft 06, S.57-60. Online verfügbar unter: <http://shorl.com/sibirestilodi>.
- Grimmig, S./Sattler, M./Schiwy, M. (2014). E-Learning und Blended Learning – ein Blick auf den aktuellen Stand. In R. Arnold & K. Wolf (Hrsg.), Herausforderung: Kompetenzorientierte Hochschule (S. 133–144). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Hanft, A. (2011). Bildungspolitische Herausforderungen und zentrale Fragestellungen. In Bundesministerium für Bildung und Forschung Auftakt des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ Berlin, 9. Dezember 2011 – Dokumentation (S. 20-26). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hanft, A./Kretschmer, S. (2014). Studiengestaltung und -organisation für heterogene Studierende. Das Hochschulwesen, 6(3), 74-80.
- Herzog, K. (2016). Wissenschaftliche Weiterbildung im Bezugsrahmen der Bologna-Reform. Bern, Schweiz: Peter Lang D.
- Hohenstein, A./Wilbers, K. (2016). Handbuch E-Learning. Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Kerres, M. (2012). Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. Oldenburg: Wissenschaftsverlag GmbH.
- Kerres, M./Getto, B. (2015). Vom E-Learning Projekt zur nachhaltigen Hochschulentwicklung: Strategisches Alignment im Kernprozess „Studium & Lehre“. In A. Mai (Hrsg.), Hochschulwege 2015. Wie verändern Projekte die Hochschulen? Dokumentation der Tagung in Weimar am 8.-9. März 2015. Weimar.
- MMB (2014). Der Mittelstand baut beim e-Learning auf Fertiglösungen. Repräsentative Studie zu Status quo und Perspektiven von e-Learning in deutschen Unternehmen. Freiburg: Haufe Akademie GmbH & Co KG.
- Schreier, C. (2011). Lernerzentrierung als handlungsleitendes Konzept in der Berufsbildung. In: BWP 6 (2011), S.12-15.
- Wien, A./Franzke, N. (2013). Systematische Personalentwicklung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pelz, B. F./Mahlmann, R. (2014). Manager im Würgegriff. Eine Aufforderung zum Nachdenken in turbulenten Zeiten. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Reimann, G. (2015). Heterogenität und forschendes Lernen: Hochschuldidaktische Möglichkeiten und Grenzen. In B. Klages, M. Bonillo, S. Reinders & A. Bohmeyer (Hrsg.). *Gestaltungsraum Hochschullehre. Potenziale nicht-traditionell studierender nutzen*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress, S. 121-137.



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Gestaltungswünsche Unternehmen nach eigener Darstellung .....	4
Abbildung 2 E-Learning Einsatz Unternehmen nach eigener Darstellung .....	5
Abbildung 3 Gründe für den E-Learning Einsatz in Unternehmen nach eigener Darstellung .....	5



**Katharina Krikler**  
Forschungsteilbereich: Neue  
Lehr- und Lernformen

## Impressum

- Autorin:** Katharina Krikler
- Herausgegeben durch:** BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“ der OTH Regensburg und der OTH Amberg-Weiden  
Wissenschaftliche Leitung Prof. Dr. habil. Clarissa Rudolph
- Kontakt:** Besucheradresse – im Gebäude der Agentur für Arbeit Regensburg, Raum 1.069, Galgenbergstraße 34,  
93053 Regensburg  
mind@oth-regensburg.de  
www.oth-regensburg.de/mind
- Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden in der Oberpfalz  
othmind@oth-aw.de  
www.oth-aw.de/hochschule/oth\_mind
- Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher  
Zustimmung der Herausgeber.
- Hinweis:** Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)  
geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die in dieser  
Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der  
Autor/innen.