

A. Fogolin/G. Zinke

## **E-Learning: Potenziale und Interessenlagen in ausgewählten Unternehmen<sup>1</sup>**

Etwa 320 Unternehmen wurden im Zeitraum Juni – August 2001 schriftlich befragt. Damit sollten Potenziale und Interessenlagen der befragten Unternehmen zum E-Learning sondiert und dahingehend analysiert werden, welche Unternehmen E-Learning bereits nutzen bzw. implementieren wollen und welche Gründe dafür ausschlaggebend sind.

Die Rücklaufquote lag bei ca. 21% (N = 68). Die Auswertung der Befragungsergebnisse ergab folgendes Bild:

- **Das typische E-Learning Unternehmen gibt es nicht**

Die Befragung zeigte, dass dort, wo E-Learning genutzt wird, die Entscheidung dafür vorwiegend personenabhängig war.

Kriterien wie z. B. Kostendruck, Innovationsdruck, steigende und sich schneller ändernde Qualifikationsanforderungen oder Internationalisierung waren keine signifikanten Merkmale dafür, ob E-Learning in Unternehmen genutzt oder nicht genutzt wird. Diese Kriterien sind übrigens genau die, die in der europaweiten Betriebsbefragung, an der das BIBB mitgewirkt hat, eingesetzt wurden und dort als wichtigste Gründe für den steigenden Weiterbildungsbedarf genannt wurden<sup>2</sup>.

- **In KMU kommt E-Learning relativ selten zum Einsatz**

Beim Vergleich nach der Betriebsgröße fällt demgegenüber auf, dass bei den befragten Unternehmen insbesondere mit einer Beschäftigtenzahl von 1 – 49 bzw. 100 – 500 Mitarbeitern E-Learning kaum zum Einsatz kommt<sup>3</sup> (Bild 1).

---

<sup>1</sup> Der Beitrag greift auf Ergebnisse des BIBB-Vorhabens 3.0512 „Lernförderliche Gestaltung von Facharbeiterarbeitsplätzen durch Medien: Beispiel E-Learning“ zurück, an dem Klaus Albert, Angela Fogolin und Katja Lenz und Gert Zinke mitarbeiten.

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> Zu gleichen Ergebnissen kamen vorangegangene Untersuchungen: Michel, L./Heddergott, K./Hoffmann, H.-J.: Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen (Studie, unveröffentlicht, Essen 2000)

Hagedorn, F., Michel, L., Behrendt, E. (Hrsg.): Web Based Training in KMU (Summary), Marl 2001

E-Learning und Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen (Studie-Vorabversion) Göttingen 2001, (Download aus [www.global-learning.de](http://www.global-learning.de) am 30.5.2001, siehe S. 6

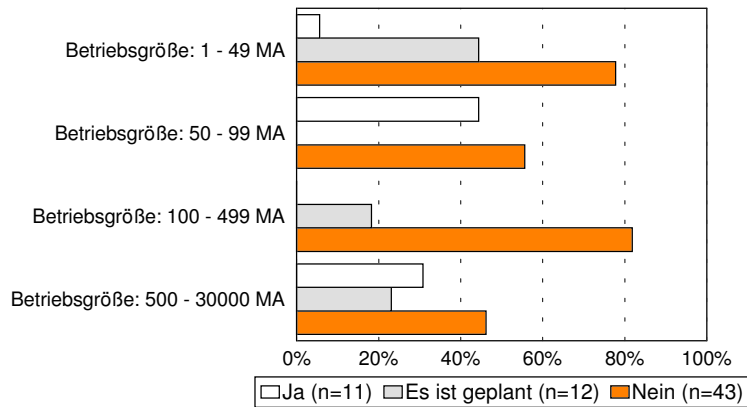


Bild 1: E-Learning-Nutzer nach Betriebsgröße

- **Mangelnde Eignung vieler Arbeitsplätze für E-Learning**

Was die Voraussetzungen für E-Learning angeht, zeigt sich, dass offensichtlich in vielen Unternehmen, unabhängig von Größe und Branche, objektive Gründe E-Learning am Arbeitsplatz insbesondere für Facharbeiter/innen im gewerblich-technischen Bereich erschweren oder unmöglich machen: Genannt werden vor allem fehlende zeitliche Freiräume (bei gewerblich-technischen Facharbeiter/innen 64%, bei kaufmännisch - verwaltenden 52 % aller negativen Nennungen), eine ungeeignete Lernumgebung (44 bzw. 26%) und fehlender Intra-/Internetzugang (50% bzw. 9%, vgl. Bild 2).

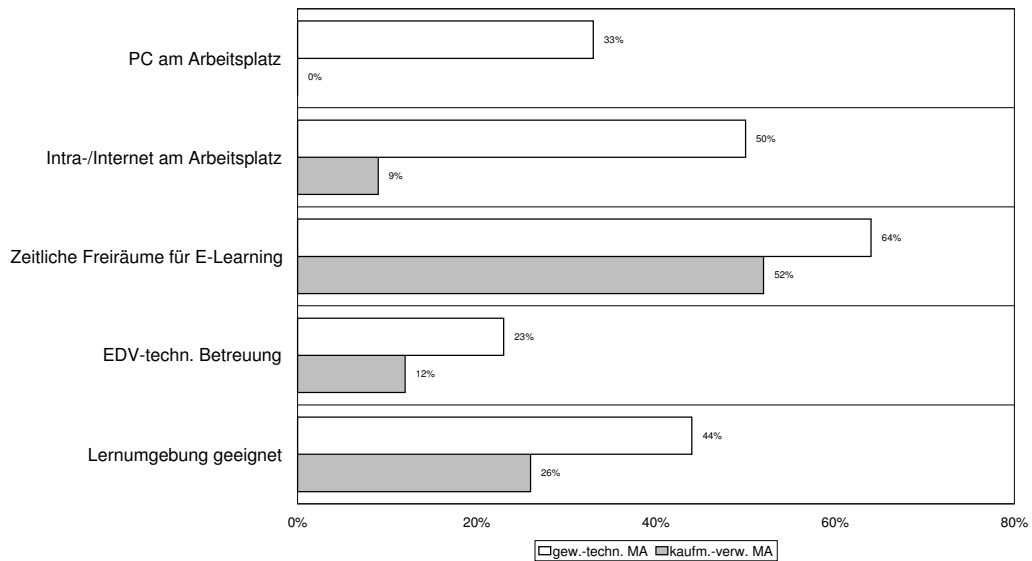


Bild 2: Voraussetzungen der Facharbeiterarbeitsplätze für E-Learning

Der Aussage, „E-Learning am Arbeitsplatz ist aus Gründen der Arbeitsorganisation (Zeit, Datenschutz u.ä.) nicht realisierbar“ stimmten 15% der befragten Unternehmen zu, 62% sind gegenüber dieser Frage unentschieden und für 19% ist diese Aussage nicht zutreffend.

In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen, die E-Learning bereits nutzen (11)<sup>4</sup>, wird E-Learning direkt am Arbeitsplatz eingesetzt, nur in Einzelfällen findet es arbeitsplatznah, in Trainingszentren, in organisierten Fortbildungsveranstaltungen oder zu Hause statt.

<sup>4</sup> Die Zahl in der Klammer steht im weiteren jeweils für die Häufigkeit der Nennungen.

Die Nutzungsarten von E-Learning sind vielfältig: Genannt werden hier insbesondere der Zugriff auf das Internet bzw. auf Informationssysteme und Datenbanken (9), netzgestütztes Lernen per Intra- oder Internet (7) sowie die Nutzung von Lernbausteinen und Simulationen (4).

- **Qualifiziertes E-Learning findet in weniger als 5% der befragten Unternehmen statt**

Arrangements, die die Anbindung an eine Lernplattform, Kommunikation in Chatrooms oder Teletutoring einbeziehen werden nur von zwei Unternehmen genutzt. In einem der beiden Unternehmen ist ein Lernberater für die Pflege und Bereitstellung der Lerninhalte zuständig; ansonsten überwiegt eine integrierte Aufgabenwahrnehmung durch den Bereich Aus- und Fortbildung. Abgesehen davon dass die Untersuchung keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, sind das deutlich weniger als fünf Prozent der Unternehmen, die eine qualifizierte Nutzung von E-Learning betreiben. Wie viel Prozent der Belegschaft und wer gemessen an der Funktion und der Qualifikation der Mitarbeiter daran beteiligt ist, wurde nicht näher untersucht.

Zehn Unternehmen führen als E-Learning auch das computerunterstützte Offline-Lernen mittels Diskette oder CD – ROM an. Externe Dienstleister werden im Zusammenhang mit der Umsetzung von E-Learning von drei Unternehmen in Anspruch genommen. Vermittelt werden vor allem Lerninhalte zu berufsbezogenen Fachkompetenzen, vor allem im gewerblich-technischen Bereich sowie zu IT – Standardanwendungen.

Die Unternehmen, die die Implementation von E-Learning planen, wollen es vor allem als multimediales Lernen, als Lernbausteine im Intranet sowie als Zugriff auf Informationssysteme und Datenbanken bzw. Anbindung an eine Lernplattform oder Groupware-Lösung realisieren.

Die prozentual größte Gruppe der befragten Unternehmen führt E-Learning weder durch noch plant sie dessen Implementation. Als Hauptgründe werden von den befragten Unternehmen angeführt:

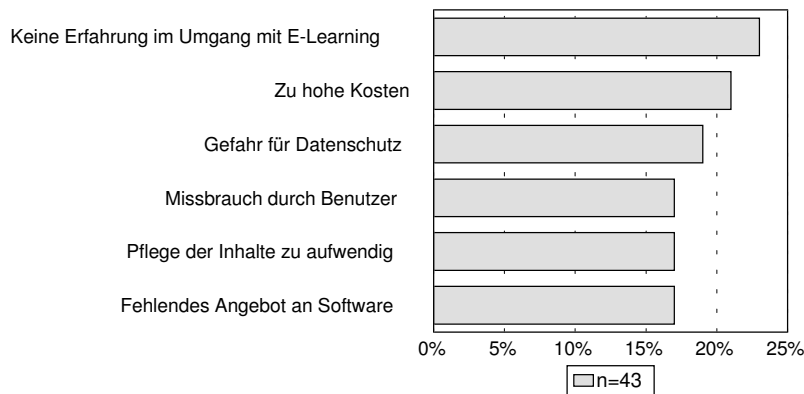


Bild 5: Warum E-Learning nicht genutzt wird

## Resümee

Die Ergebnisse dieser Befragung können nicht als repräsentativ angesehen werden. Gleichwohl geben sie Anlass für einige Schlussfolgerungen:

- **Einflussfaktor Betriebsgröße: KMU unterstützen**

Die Betriebsgröße als unternehmensbezogenes Merkmal hat einen relativ großen Einfluss auf die Art und Weise der Einführung und auf das Nutzungsverhalten von E-Learning. So kommt diese Lehr-/Lernmethode insbesondere in KMU kaum zum Einsatz.

- **Sachliche Entscheidungshilfen schaffen**

Die Befragung zeigte, dass dort, wo E-Learning genutzt wird, die Entscheidung dafür eher personenabhängig und weniger sachbezogen war. Wir gehen davon aus, dass in Zukunft genauer zu prüfen sein wird, für welche Qualifikationsbedarfe E-Learning geeignet ist und in welchen Lern- und Arbeitszusammenhängen es sich umsetzen lässt.

- **Bildungspersonal fördern**

Die Personalverantwortlichen und das Bildungspersonal in Unternehmen sind auf die Planung und Einführung von E-Learning noch zu wenig vorbereitet. Als mögliche Hilfe erwarten 75 % der Befragten kommentierte Praxisbeispiele. Darüber hinaus scheint aber auch die Zurverfügungstellung entsprechender Informationen, Fortbildungsangebote u.ä. notwendig.

- **Lerninhalte, Zielgruppen und Lernumgebungen sind entscheidungsrelevant**

In den befragten Betrieben werden überwiegend berufsbezogene, gewerblich-technische Inhalte per E-Learning angeboten bzw. avisiert. Der Arbeitsplatz ist aus objektiven Gründen nicht immer als Lernplatz geeignet. Insbesondere für Facharbeiter/innen gewerblich-technischer Berufe, deren Arbeitsplätze überwiegend eher schlechte Voraussetzungen für arbeitsintegrierte E-Learning-Lösungen bieten, bedarf es u. E. alternativer Lernmöglichkeiten, z.B. durch die Einrichtung von Lernecken, Lerninseln oder Lernzentren. Qualifikationsbedarfe die im unmittelbaren Arbeitskontext entstehen, könnten an diesen Lernplätzen bedient werden. Auch dafür gilt es genau zu analysieren, ob (und welche) Hilfestellungen, insbesondere KMU, zur Etablierung möglichst lernförderlicher Strukturen benötigen.