

# Die digitale (R)Evolution

Erfolgreiche Einführung von E-Learning  
in Unternehmen

## Zusammenfassung

Betriebliche Weiterbildung hat ein Rekordniveau erreicht, denn sie ist dank neuer Technologien noch nie so einfach aber auch noch nie so wichtig gewesen. Digitales Lernen passt perfekt zum modernen Kommunikationszeitalter und schafft Interaktions- und Austauschmöglichkeiten, die weit über das hinausgehen, was klassische Seminare bisher bieten konnten. In nur fünf Schritten kann E-Learning in jedem Unternehmen eingeführt werden. Das ist drin: Ein Return-on-Invest von über 700 %, wenn Talent Management und Learning Analytics zu einem integralen Bestandteil der Lernkultur gemacht werden.

## Inhaltsverzeichnis

<i>Seite</i>	<i>Thema</i>
2	Übersicht und Inhaltsverzeichnis
3	Einleitung
4	E-Learning als digitale (R)Evolution
4	Was ist E-Learning?
5	Welche Vorteile bietet E-Learning?
6	Welche Themen und Trends gibt es?
7	Von der Idee zur Implementierung
7	In fünf Schritten zum E-Learning
8	Schritt 1: Status-Quo-Analyse
9	Schritt 2: Zielanalyse
10	Schritt 3: Weiterbildungsstrategie
11	Schritt 4: Marktrecherche
13	Schritt 5: Umsetzung
15	Nicht vergessen: Die Evaluation
16	Fazit und Quellenangaben



## Einleitung

Die Digitalisierung verändert alles: wie wir leben, wie wir kommunizieren, wie wir arbeiten und wie wir lernen. Besonders in der Arbeitswelt spüren wir diesen Wandel, der Herausforderung und Chance zugleich sein kann. Unternehmen werden agiler, Teams organisieren sich unabhängig von Ort und Zeit selbst und ganz neue Berufsbilder entstehen. Diese neuen Prozesse und digitalen Technologien verändern nachhaltig Anforderungen an Arbeitsplätze, Mitarbeitende, Führungskräfte und Organisationsstrukturen. Damit Unternehmen diesen Herausforderungen gewachsen sind und die Dynamik im Markt nutzen können, ist Weiterbildung so wichtig wie nie zuvor und dank neuer Technologien, Unternehmen und Tools auch noch nie so einfach wie zuvor. Seminare finden heute nicht mehr als Frontalunterricht in stickigen Büroräumen statt, sondern bestehen aus interaktiven Webinaren, Online-Coachings oder Videokursen, die überall und jederzeit genutzt werden können.

*Weiterbildung ist dank neuer Technologien noch nie so einfach aber auch so wichtig gewesen.*



**Distance learning will be the next big thing online. (Bill Gates, Microsoft)**



Die Weiterbildungserhebung des Institut der deutschen Wirtschaft aus dem letzten Jahr zeigt, dass betriebliche Weiterbildung ein Rekordniveau erreicht. Auch die Ausgaben pro Mitarbeiter:in steigen kontinuierlich: 2019 gaben deutsche Unternehmen mehr als 1.200 € jährlich pro Kopf aus. Diese Investition lohnt sich, wie eine Studie der International Data Corporation ergab. Über drei Jahre könne ein Return-on-Invest (ROI) von über 700 % erlangt werden, wenn Unternehmen das Thema Weiterbildung und digitales Lernen zu einem integralen Bestandteil der Lernkultur und der individuellen Rollentwicklung machen. Das Potenzial von Weiterbildungen und besonders von E-Learning ist immens.



# E-Learning als digitale (R)Evolution

## Was ist E-Learning?

Eine klare Definition von E-Learning zu finden ist in der Wissenschaft und Praxis schwierig, da E-Learning häufig als Oberbegriff verwendet wird, der eine Vielzahl von Formaten und Anwendungsbeispielen beschreibt. Eine Definition von Michael Kerres, Professor für Mediendidaktik und Wissensmanagement an der Universität Duisburg-Essen, versteht unter E-Learning „alle Formen von Lernen (...), bei denen elektronische oder digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen.“

Wichtig ist hier, dass E-Learning nicht nur als reine Präsentation und Vermittlung von Wissen und Inhalten beschrieben wird, sondern es explizit auch um zwischenmenschlichen Austausch und zwischenmenschliche Kommunikation geht. Um diese Ziele zu erreichen, kommen ganz verschiedene Formate zum Einsatz. Weit verbreitet sind heute vor allem Lernvideos oder Audio-Beiträge, die vorab produziert werden und sich jederzeit angeschaut bzw. angehört werden können. Die meisten MOOCs (Massive Open Online Course) gehören in diese Kategorie. Für eine direkte Interaktion bieten sich Live-Webinare an, bei denen zwar auch ein oft vorab festgelegter Inhalt thematisiert wird, aber Fragen gestellt werden können oder Zuschauer untereinander diskutieren. Darüber hinaus gibt es mittlerweile eine Vielzahl spezieller E-Learning Apps, Simulationen und den Einsatz von VR (Virtual Reality) und AR (Artificial Reality). Mit jeder neuen technischen Entwicklung ergeben sich neue Möglichkeiten, diese im E-Learning-Bereich zu testen und auszurollen.

***E-Learning ist mehr als Wissensvermittlung. Auch der zwischenmenschliche Austausch dabei ist entscheidend.***

## Welche Vorteile bietet E-Learning?

### *Für Mitarbeitende:*

- ✓ Zeit- und Ortsunabhängiges Lernen
- ✓ Eigenes Lerntempo und eigener Rhythmus
- ✓ Hohe Selbstständigkeit und Eigenverantwortung
- ✓ Auswahl für und Kombination von verschiedenen Lerntypen
- ✓ Zahlreiche Interaktionsmöglichkeiten (z.B. Quiz, Diskussionsforum)
- ✓ Lernen unterwegs (via App, auf dem Tablet, durch Lernvideos oder Podcasts)

### *Für Unternehmen:*

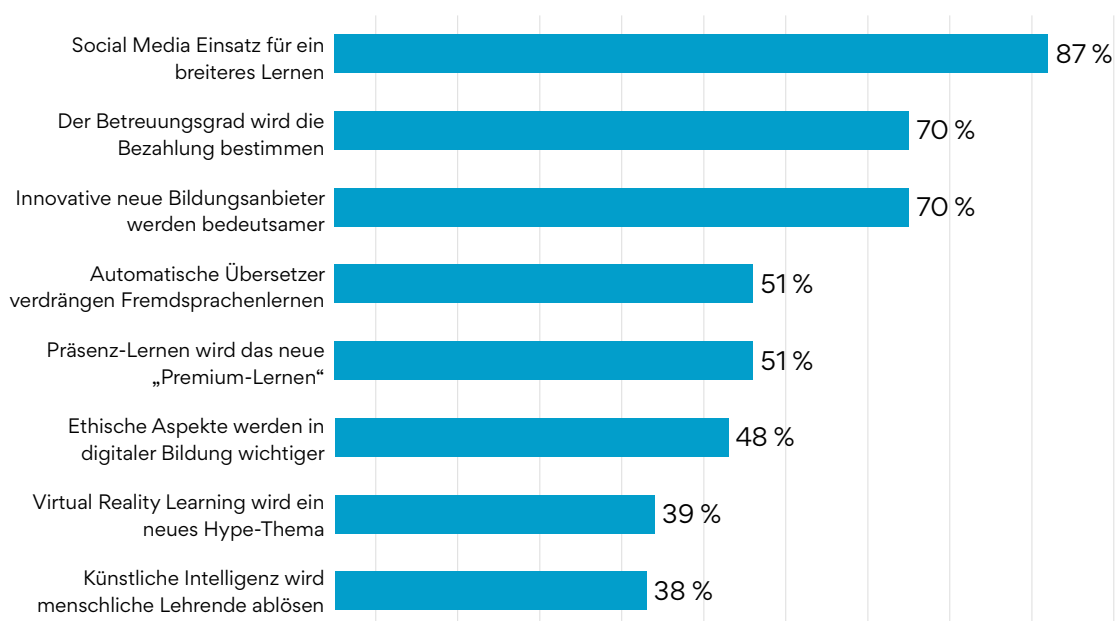
- ✓ Standardisierte und gleichbleibende Qualität bei einmal erarbeiteten bzw. gekauften E-Learning-Materialien und -Kursen
- ✓ Schnelle und unkomplizierte Aktualisierungen möglich
- ✓ Gezielt Steigerung von Qualifikationen durch maßgeschneiderte Inhalte
  - ✓ Möglichkeit, individuelle Lern- und Trainingspläne für einzelne Mitarbeitende, Teams oder Abteilungen aufzustellen
- ✓ Höhere Motivation der Mitarbeitenden durch state-of-the-art Trainingsmethoden und Wertschätzung der eigenen Weiterbildung
- ✓ Positionierung als attraktiver und moderner Arbeitgeber
  - ✓ Steigerung von Commitment, Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der bestehenden Belegschaft
  - ✓ Abgrenzung von Mitbewerbern bei der Suche nach geeigneten Kandidat:innen
  - ✓ Mehrsprachiges Angebot möglich
- ✓ Unschlagbare Kosten-Nutzen-Relation

## Welche Themen und Trends gibt es?

Es gibt eine Vielzahl an Themen und Trends im E-Learning. Expert:innenbefragungen des mmb-Trendmonitor 2020/2021 zeigen die wichtigsten Inhalte der nächsten drei Jahre und allgemeine Trends für Unternehmen.

Platz	Thema	Punkte
1	Anwender- und Kundens Schulungen	1,8
2	Compliance	1,9
3	Datenschutzrichtlinien	2,0
4	21 <sup>st</sup> century skills	2,0
5	Arbeitssicherheit und -schutz	2,0
6	IT-Fachkompetenzen	2,0
7	Produktschulungen	2,1
8	IT-Anwendungen	2,2
9	Künstliche Intelligenz	2,4
10	Gewerblich-technische Fachkompetenzen	2,4

**Abbildung 1:** Top-10 Themen und Inhalte des digitalen Lernens in drei Jahren. 1 = „sehr wichtig“, 6 = „überhaupt nicht wichtig“. Quelle: mmb-Trendmonitor 2020/2021.



**Abbildung 2:** Allgemeine Trends im Corporate Learning. Quelle: mmb-Trendmonitor 2020/2021.

## Von der Idee zur Implementierung

Weiterbildungen sind eine beliebte Möglichkeit bei Unternehmen, ihre Mitarbeitenden passgenau in ihren Rollen zu entwickeln und zu fördern. Mitarbeiter:innen nehmen vor allem an diesen Angeboten teil, um sich beruflich weiterzuentwickeln, ihre aktuellen Aufgaben besser zu lösen und sich an die Herausforderungen der wandelnden Arbeitswelt anzupassen.

**We need to bring learning to people  
instead of people to learning.  
(Elliot Masie, Autor)**

Digitale Angebote boomen vor allem seit der Corona Pandemie und das aus gutem Grund: Sie sind kostengünstig, flexibel, individualisierbar und von fast überall aus zu bearbeiten. E-Learning wird sich auch über die Krise hinaus weiter etablieren, sodass jedes Unternehmen jetzt die Chance nutzen sollte, eine eigene E-Learning-Strategie zu entwickeln.

## In 5 Schritten zum E-Learning

Sie haben die Vorteile von E-Learning erkannt und fragen sich jetzt, wie Sie am besten vorgehen, damit Ihr Unternehmen oder Ihre Abteilung davon profitieren kann? Die folgenden fünf Schritte helfen Ihnen die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die passenden Anbieter zu wählen, E-Learning in Ihre bestehende (Weiterbildungs-)Strategie zu implementieren und es erfolgreich umzusetzen.

## Schritt 1: Status-Quo-Analyse

Bevor Sie sich im Detail mit Angeboten und Anbietern auseinandersetzen, sollten Sie einen kritischen Blick auf den bisherigen Status Quo im Unternehmen werfen und analysieren, wo Sie stehen. Suchen Sie sich für diese erste Analyse am besten ein kleines Team von Personen, die verschiedene Blickwinkel mitbringen können, zum Beispiel jemand aus der Personalabteilung, jemand aus dem Vorstand, jemand aus dem Betriebsrat und jemand aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Je mehr Perspektiven Sie haben, desto allumfassender wird Ihr Gesamtbild vom Unternehmen. Die folgenden Fragen können Ihnen bei der Analyse helfen.

### Mit acht Fragen das Gesamtbild erfassen

1. Wo stehen wir?
2. Was machen wir bereits?
3. Was funktioniert gut?
4. Was funktioniert nicht so gut?
5. Was haben wir in der Vergangenheit bereits probiert und nicht übernommen?
6. Wie kommt es bei den Mitarbeiter:innen an?
7. Welchen Output generieren wir?
8. Welche Kosten haben wir?

#### Expertentipp:

Halten Sie die zentralen Ergebnisse der Status-Quo-Analyse schriftlich fest. So können Sie nach der Implementierung von E-Learning und weiteren digitalen Weiterbildungen im Rückblick schauen, was sich verändert hat und in welchen Bereichen bzw. bei welchen Fragen Sie Entwicklungen gemacht haben. Nur so können Sie am Ende evaluieren, ob Ihre Maßnahmen erfolgreich waren und falls ja, in welchem Rahmen.





## Schritt 2: Ziel-Analyse

Nachdem Sie sich einen Eindruck verschafft haben, wo Sie gerade stehen, geht es im zweiten Schritt darum zu schauen, wo Sie hinwollen. Wichtig ist hier zu verstehen, dass Sie E-Learning nicht zum Selbstzweck einführen, sondern damit immer eine Strategie verfolgen sollten bzw. konkrete Ziele haben, die Sie erreichen möchten. Nur so können Sie herausfinden, welche Anbieter und Produkte passen könnten und den Mitarbeitenden vermitteln, warum gerade E-Learning eingeführt wird. Auch bei der Zielanalyse sollten Sie versuchen, möglichst vielfältige Perspektiven und Erfahrungsberichte aus dem Unternehmen mit einzubeziehen. Hier eignen sich vor allem Abteilungsleiter:innen und/oder Teamleiter:innen mit Personalverantwortung, denn sie wissen am besten, was benötigt wird, wo Potenziale und Chancen liegen und welche Themen wichtig sind oder werden.

***Nur mit möglichst konkret formulierten Zielen kann eine E-Learning-Strategie auch Erfolg haben.***

Versuchen Sie bei der Zielanalyse die Zielvision möglichst SMART zu formulieren, d.h. spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert. Je mehr dieser Kriterien Sie erfüllen, desto besser können Sie am Ende den Erfolg messen und desto klarer ist es für Sie, was genau Sie erreichen wollen. So können Sie zwar das folgende Ziel formulieren: „Wir möchten, dass die Mitarbeiter durch E-Learning auf die Trends und Themen der Zukunft vorbereitet werden“ - doch wer genau die konkrete Zielgruppe ist (eine Abteilung oder alle Führungskräfte?) oder was „Trends und Themen der Zukunft“ sind (Blockchain oder Chinesisch?) ist hier völlig offen.

### Expertentipp:



„Think Big“ – Überlegen Sie zu Beginn ganz offen, was die idealen Ziele wären, die Sie erreichen wollen. Was wäre das bestmögliche Ergebnis? Brechen Sie diese große Vision dann in der Gruppe immer weiter runter und schauen Sie, welche konkreten und messbaren (Teil-)Ziele sich ergeben und welche Bereiche Sie fokussieren wollen. Dieses Vorgehen hilft Ihnen dabei nicht zu schnell zu pessimistisch zu werden und nur in kleinen Mikroschritten zu denken.

## Mit diesen Fragen ans Ziel

1. Wo wollen wir hin? Gezieltes Schließen von Wissenslücken oder breite Wissensvermittlung?
2. Wer ist die Zielgruppe des Trainings?
3. Welche Themen wollen wir inhaltlich fördern?
4. Welche Themen wollen wir methodisch fördern?
5. Wie können wir Fortschritte messen?
6. Wie lässt sich das angestrebte Endresultat definieren?
7. Wie lange sollen Trainings/Programme andauern?
8. Wie können wir sicherstellen, dass die Ziele realistisch sind?

## Schritt 3: Weiterbildungsstrategie

Wenn Sie den Ist- und den Soll-Zustand analysiert haben, geht es im dritten Schritt darum, Ihre Zielvision in eine sinnvolle Weiterbildungsstrategie umzuwandeln. Dieser Schritt ist besonders wichtig, da E-Learning-Angebote nicht losgelöst von weiteren Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen sollten, sondern integraler Bestandteil einer gesamtunternehmerischen Weiterbildungsstrategie sind. So können Sie sicherstellen, dass sich E-Learning sinnvoll in bisherige Ansätze der Personalentwicklung einfügt und nichts doppelt vermittelt wird.

### Expertentipp:

Klären Sie hier die Verantwortlichkeiten eindeutig. Wenn Sie eine größere Personalabteilung haben, bieten sich hier die Experten für Personalentwicklung an, aber auch ein Support durch jemanden aus der IT-Abteilung kann hier durchaus sinnvoll sein. Nur wenn Verantwortungsbereiche klar definiert sind, können Aufgaben zugewiesen werden und Mitarbeitende wissen, an wen sie sich bei Fragen oder Anregungen wenden können.



## Neun Fragen für eine eigene Strategie

1. Gibt es bereits eine Weiterbildungsstrategie?
2. Wie sieht sie aus? Welche Ziele gibt es?
3. Wer ist für die Gestaltung/Umsetzung/Kontrolle verantwortlich?
4. Wie bauen wir e-Learning in unsere bisherige Strategie ein?
5. Verpflichtend oder optional?
6. Wo gibt es Ergänzungen/Synergien? Was überschneidet sich?
7. Wie können offline und online Angebote sinnvoll kombiniert werden (Stichwort: Blended-Learning)?
8. Wie können wir bestimmte Gruppen besonders unterstützen/ansprechen (z.B. Auszubildende, ältere Mitarbeiter:innen, Teilzeitkräfte)?
9. Wo ergeben sich sinnvolle Schnittstellen zu bisherigen Tools/Plattformen (z.B: Slack, Microsoft Teams, Firmenintranet)?

## Schritt 4: Marktrecherche

Sie haben den Status-Quo analysiert, sich eine Zielvision erarbeitet und diese sinnvoll in eine bestehende oder neue Weiterbildungsstrategie implementiert. Jetzt geht es darum zu schauen, welche Anbieter und Produkte es auf dem Markt gibt und wie diese zu Ihren Anforderungen und Wünschen passen.

Vorab lohnt es sich zu überlegen, inwiefern es sinnvoll sein kann, E-Learning Inhouse zu konzipieren und umzusetzen. Gerade Unternehmen aus dem Digitalisierungs- und Bildungsbereich entwickeln oft eigene Plattformen, Inhalte und Tools, da sie hier bereits Expertise haben und so Kosten gegenüber einem externen Anbieter sparen können. Eine Inhouse-Lösung bietet sich vor allem dann, wenn ein Unternehmen so groß ist, dass es eine entsprechende Personalabteilung hat, die sich mit der Konzeption von Weiterbildungsmöglichkeiten befasst oder wenn Sie sehr spezielle Fachthemen haben, die Sie inhaltlich vermitteln möchten und es am Markt nur wenige oder keine Anbieter gibt.

***Inhouse oder extern?  
Eine Frage, die sich  
zu stellen lohnt.***

## Mit diesen Fragen den Markt besser verstehen

1. Welche Anbieter gibt es?
2. Haben wir bereits Erfahrung mit einem dieser Anbieter gemacht?
3. Welche Kosten ergeben sich für welche Services?
4. In welchem Rahmen ist eine Individualisierung möglich?
5. Wollen wir alles über einen breiten Anbieter abdecken oder über mehrere kleinere, thematisch spezialisierte Anbieter?
6. Welche Anforderungen haben wir an einen Anbieter (z.B. hinsichtlich des Datenschutzes)?

Überlegen Sie sich vor der Suche nach konkreten Anbietern, was Ihre Top 5 Anforderungen sind, denn nicht alles was möglich ist, ist auch für Ihr Unternehmen und Ihre Ziele relevant. Eine einfache und intuitive Bedienung sollte in jedem Fall priorisiert werden, aber ist es für Ihren Use-Case wichtig, dass es neben einer Browser-Version auch eine App gibt? Brauchen Sie mehrsprachige Angebote oder muss es vielleicht sogar deutsch sein? Und wie sehr werden Mitarbeitende ein E-Learning-Forum oder ein eingebauter Kommunikationstool wirklich nutzen, wenn Sie als Unternehmen bereits ein gut funktionierendes Internet haben und Slack oder Teams zur Kommunikation nutzen?

### Expertentipp:



Seien Sie ehrlich und lassen Sie sich nicht von den vielen Spielereien und Features blenden, die möglicherweise „nice to have“ sind, aber Sie nicht Ihren vorab definierten Zielen näherbringen. Die meisten Anbieter bieten Testversionen oder 30-Tage-Zugänge an, sodass Sie hier nicht die Katze im Sack kaufen müssen, sondern selbst ausprobieren können, ob das Angebot zu Ihren Bedürfnissen passt.

## Schritt 5: Umsetzung

Im letzten Schritt geht es um die konkrete Umsetzung der vorab definierten E-Learning-Strategie und um die Implementierung von E-Learning im Unternehmen. Dieser Schritt wird oft als der größte und schwierigste angesehen, ist jedoch mit guter Vorbereitung aus den vorherigen Schritten in der Regel nur noch die Kür.

### *Der Test*

Fangen Sie klein an, testen Sie Produkte und Ideen, holen Sie sich Feedback ein, verbessern Sie den Prozess und rollen Sie erst dann das E-Learning flächendeckend aus. Wie beim Design Thinking Prozess basiert diese Empfehlung auf dem Wissen, dass man in der Regel nicht beim ersten Mal alles richtig machen wird, alles sofort klappt und alle zufrieden sind. Das ist auch gar kein Problem, schließlich kann man durch Feedback der Zielgruppe viel lernen, sehen, was in nur der Theorie funktioniert und was auch in der Praxis und wertvolle Einblicke gewinnen. Testen Sie ein neues E-Learning-Tool zur Datenschutzbildung beispielsweise erstmal in einer Abteilung oder holen Sie sich erstmal nur von den Azubis Feedback ein zu einem Online Kurs zu Moderationskompetenzen. Lernen Sie aus den Erfahrungen der Testgruppen und passen Sie nötige Dinge an, bevor Sie das ganze Unternehmen einbinden. So steht einem erfolgreichen Roll-out für alle dann nichts mehr im Weg und Sie sparen nicht nur Kosten, sondern verringern auch in großem Maß Frustration, die ansonsten schnell auftritt, wenn etwas nicht funktioniert, unklar ist oder keinen Spaß macht.

### *Die Kommunikation*

Kündigen Sie die Einführung von E-Learning und den Beginn von kleineren Testgruppen unbedingt in der Belegschaft an, um Transparenz zu schaffen. So wissen alle, woran gerade gearbeitet wird und warum beispielsweise erst eine Abteilung etwas Neues bekommt, bevor es alle bekommen. Machen Sie klar, dass jede Erfahrung und jedes Feedback aus dem Team wertvoll ist und wertschätzend aufgenommen wird. Gerade mit Corona und der Arbeit im Homeoffice haben viele Personen bereits im privaten Umfeld Erfahrungen mit digitalen Lerntools gemacht. Das Wissen und die Erfahrungen sollten Sie unbedingt nutzen.

## Die Einführung

Neue Weiterbildungen sollte “von oben” getragen werden und von Führungskräften und vom Management vorgelebt werden. So schaffen Sie es, eine echte Lernkultur zu verankern und nicht nur Weiterbildungen zu verordnen, ohne die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden zu wecken.

## Die ersten 100 Tage

Wie auch bei der US-Präsidentschaft, sind die ersten 100 Tage richtungsweisend und können als Indikator genutzt werden, ob eine E-Learning-Einführung erfolgreich war oder nicht. Wird das Angebot angenommen? Wird es verstanden? Gibt es Fragen? Ist etwas unklar? Um die Motivation zu steigern und aufrecht zu erhalten, können Sie Lerngruppen initiieren, Tandems zwischen jung und alt bilden oder ein Buddy- und Mentoring-System einführen, indem sich Mitarbeitende gegenseitig unterstützen können.

## Die ersten 6 Monate

Nach einem halben Jahr ist es Zeit, ein Zwischenfeedback einholen. Fragen Sie nach, wie die Angebote angenommen werden, welchen Mehrwert sie in der Selbstwahrnehmung bieten und wie sie sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Neben Befragungen können Sie auch Statistiken zur Nutzung direkt auswerten, um Trends zu erkennen, das Nutzungsverhalten zu analysieren und ggf. noch Anpassungen vorzunehmen.

### Expertentipp:

Gerade zu Beginn kann es helfen, kleine Anreize zu schaffen, damit die neuen digitalen Angebote angenommen werden. Ein Gutschein für die meisten Punkte bei einer Fortbildung, für die meisten Lernstunden in den ersten 100 Tagen oder die beste Idee zur Optimierung der Programme hält Mitarbeitende motiviert und zeigt Ihnen, dass Sie das Thema Weiterbildungen priorisieren und aktiv fördern möchten.





## Nicht vergessen: Die Evaluation

Nach einem Jahr können Sie in einer Jahresevaluation schauen, was Sie erreicht haben, wie es im Verhältnis zu Ihren vorab gesetzten Zielen steht und was Sie im nächsten Jahr weiter fortsetzen, was verändern und was abschaffen wollen.

### Fragestellungen für eine Evaluation

1. Welche Veränderungen gibt es im Vergleich zum Status-Quo?
2. Haben wir unseren Zielzustand erreicht?
  - In welchen Teilbereichen?
  - Zu welchem Grad?
  - Welche messbaren Erfolge gibt es?
3. Wie ist das Feedback der Mitarbeiter:innen?
4. Wie ist das Feedback der Vorgesetzten/Führungskräfte/aus dem Management?
5. Welche Verbesserungsvorschläge wurden eingereicht?
6. Welche Dinge können wir optimieren?

Bei all den Analysen, Zahlen, Daten und Fakten sollten Sie nicht vergessen, Ihre Erfolge sichtbar zu feiern. Zeigen Sie Ihrem Team und der Belegschaft, was sich durch die Einführung des E-Learning verändert und verbessert hat, welche Fortschritte Sie gemacht haben und was Sie in Zukunft planen. So tragen Sie zu einer aktiven Lernkultur bei und haben mit E-Learning nicht nur Wissenszuwachs gewonnen, sondern auch Begeisterung.

## Fazit

E-Learning bietet eine Vielzahl an Vorteilen für Mitarbeitende und Unternehmen und kann bei erfolgreicher Einführung aktiv zu einer positiven Kultur des lebenslangen Lernens beitragen. Online-Trainings passen sehr gut zum modernen Kommunikationszeitalter und geben Interaktions- und Austauschmöglichkeiten, die weit über das hinausgehen, was klassische Seminare bisher bieten konnten. Das Potenzial, sich als Unternehmen attraktiv und zukunftsgerichtet zu präsentieren, ist groß, da trotz der vielen Anbieter und Ideen digitale Weiterbildungsstrategien noch bei weitem nicht in jeder Personalabteilung zu finden sind.

## Quellenangaben

Institut der deutschen Wirtschaft, [IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs](#) (2020).

International Data Corporation, [Coursera for Business Enables Organizations to Expand Their Employees' Skill Sets and Value](#) (2020).

Michael Kerres, Annabell Preußler: Mediendidaktik. In: Dorothee Meister, Friederike von Gross und Uwe Sander (Hrsg.): *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. 2012.

mmb-Trendmonitor 2020/21, [Home-Office mischt die E-Learning-Branche auf](#) (2021).





# Sie wünschen weitere Informationen?

## Ihr Kontakt zu uns:

Talent **2** Go

Eine Marke der Talent2Go GmbH  
Hans-Stempel-Str. 14  
76829 Landau

Tel. 06341 / 6811940

E-Mail: [info@talent2go.de](mailto:info@talent2go.de)

[www.talent2go.de](http://www.talent2go.de)

