



Bewertung Bachelorarbeit

Studiengang Management

Projekt: *Bachelorarbeit*

Name: *Ronja Krüger*

Titel: *E-Learning als Alternative zu traditionelle Weiterbildung
bei nichtleitenden Angestellten in Bezug auf kaufmännische Tätigkeiten*

Betreuer(in)/Prüfer(in):

Grundraster	Beurteilungskriterien (Vorschläge)	max. Punkte	erreichte Punkte
1. Form	Äußere Form / Stil / Sprache / Zitierweise / Quellenangaben / Rechtschreibung / Interpunktion	30	
2. Struktur	Inhalts- / Literatur- / Quellenverzeichnis / Gliederung / Gewichtung / Themenbezug / Fragestellung / Struktur / Logik	30	
3. Inhalt	Materialauswahl / Recherche / Methodik / Theoretischer Ansatz / Konzeption / Materialauswertung / Argumentation / Erkenntniswert / Schlussfolgerungen	40	
Gesamtpunktzahl:		100	

Zusammenfassung/Kommentar:

Ort/Datum

Unterschrift



Eidesstattliche Erklärung

Ich, Ranja Carolin Krieger
geboren am 29.10.1990

erkläre hiermit, die vorliegende Bachelorarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt zu haben. Dabei habe ich mich keiner anderen Hilfsmittel bedient als diejenigen, die im beigefügten Quellenverzeichnis genannt sind.

Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen entnommen wurden, sind von mir als solche kenntlich gemacht.

Hamburg, den 2.2.18
Studienort

R. Krieger
Unterschrift Studierende/r (= Verfasser/in)



Hochschule Macromedia für angewandte
Wissenschaften,
University of Applied Sciences

BACHELORARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Arts

E-Learning als Alternative zu traditioneller
Weiterbildung bei nichtleitenden Angestellten in
Bezug auf kaufmännische Tätigkeiten

im Studiengang Management
Studienrichtung Internationales Management

Erstprüfer:
Prof. Dr. Jochen R. Pampel

Vorgelegt von:
Vorname Name: Krieger, Ronja
Matr.-Nr.: H-34350
Studiengang: Management
Studienrichtung: Internationales Management

Hamburg, im Februar 201

Management Summary

Diese Bachelorarbeit trägt den Titel „E-Learning als Alternative zu traditioneller Weiterbildung bei nichtleitenden Angestellten in Bezug auf kaufmännische Tätigkeiten“.

Es wird untersucht, ob E-Learning in Zukunft den analogen Präsenzunterricht vollkommen ersetzen kann. Denn viele Nachteile die der Präsenzunterricht mit sich bringt, kann das E-Learning als seine Stärken aufweisen. Die Anwendung ist flexibel von Ort und Zeit, spart Reisezeiten sowie Reisekosten und sobald einmal erstellt, kann die E-Schulung jeder Zeit von vielen Nutzern wiederholt werden.

Nach Ausarbeitung der theoretischen Grundlage ist das vorläufige Ergebnis, dass E-Learning bereits vom technischen Stand her soweit ist, den Präsenzunterricht abzulösen. Um über das theoretische Fachwissen hinaus Expertenmeinungen einzuholen, wurden vier Personalentwickler sowie eine Hotelmanagerin, die sich eingehend mit Personalentwicklung in Form von E-Learning beschäftigen, befragt. Die Experten sind jedoch geschlossen der Meinung, dass es nicht möglich sei, den Präsenzunterricht komplett durch E-Learning zu ersetzen, da der Präsenzunterricht wichtige Komponenten bietet, die das E-Learning nicht vermitteln könne. Beispielsweise nannten sie den persönlichen Kontakt und die Möglichkeit Rückfragen zu stellen. Zudem stehen einige Mitarbeiter der elektronischen Weiterbildung unaufgeschlossen gegenüber.

Abschließend folgt eine Anwendungsempfehlung, basierend auf den Aussagen der Experten, sowie auf den theoretisch ausgearbeiteten Grundlagen der erfolgreichen Konzeption und Methodenauswahl. Diese nennen wichtige Grundprinzipien die unverzichtbar sind und integrieren durchaus den persönlichen Kontakt, ebenso wie Rückfragemöglichkeiten. Diese würde in Form von virtuellen Klassenräumen in denen Kommunikation stattfinden kann durchaus den persönlichen Kontakt, ebenso wie Rückfragemöglichkeiten einbeziehen

Einzig die Aufgeschlossenheit der Anwender ist nicht programmierbar. Ausgeglichen werden kann dies, durch eine attraktive Gestaltung der Lernprogramme, sowie durch internes Marketingmaßnahmen für die betriebliche Weiterbildung.

Abstract

This bachelor thesis is titled 'E-learning as an alternative to traditional development by non-executive staff in regard to commercial activities'.

The objective is to study if E-learning could entirely replace the traditional in person learning in the future. Many of the disadvantages brought forth by in person teaching, can be seen as advantages for E-learning (online learning); The application is flexible, not dependent on time and location it can save time and costs associated with travel. Once the online learning has been set up, it can be used at any point in time by many different users.

After the development of the theoretical foundation, the preliminary outcome was that the online learning already has the capabilities to replace traditional forms of classes. To further the theoretical knowledge with expert knowledge, four Staff Developers and one Hotel Manager who are involved in online learning were interviewed. The experts were all in agreement that it would not be possible to replace traditional, in person learning, with online modes of teaching due to the important components that would be lost online; They mentioned the example of personal contact and the possibility to ask questions directly. In addition, many online development employees agree with this rhetoric. In conclusion, the recommendation will be given, based on expert opinion with a grounding in theoretical literature of concepts and methods. These are based on principles that are integral and integrate a personal contact along with possibilities for questions.

The only uncontrollable in the equation is the motivation of the students but this can be balanced by the quality of the learning programs along with internal marketing processes for professional development.

Schlüsselwörter

E-Learning

Betriebliche Weiterbildung

Flexibles Lernen

Selbstbestimmtes Lernen

Lern-Management-Systeme

Keywords

E-Learning

Company Training

Flexible learning

Self-determined learning

Learning-Management-System

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	I
Tabellenverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
1.1 Aufbau der Arbeit.....	1
1.2 Ziel der Arbeit	2
2 Theoretische Grundlagen	2
2.1 Definition betriebliche Weiterbildung	2
2.2 Kaufmännische Tätigkeiten.....	3
2.3 E-Learning: Eine Bestandsaufnahme.....	3
2.3.1 Die Rolle der Medien.....	4
2.3.2 Die häufigsten Erscheinungsformen des E-Learnings	4
2.3.3 Vorteile und Möglichkeiten des E-Learning.....	7
2.3.4 Grenzen und Problembereiche im E-Learning.....	10
2.3.5 Preisgestaltung von E-Learning Aufbereitung und Einbettung.....	13
2.3.6 Konzeption eines erfolgreichen E-Learning-Programmes.....	15
2.3.7 Auswahl des richtigen Lehr-Lern-Mediums.....	16
3 Erläuterung der Forschungsfrage	21
4 Empirische Untersuchung	21
4.1 Qualitative Befragung	21
4.1.1 Inhaltsanalyse nach Mayring – Erläuterung der Analyseschritte.....	21
4.1.2 Anwendung der Analyseschritte	23
4.1.3 Der verbale Datenbezug in Form von Leitfadeninterviews.....	25
4.1.3.1 Form des Leitfadeninterviews	25
4.1.3.2 Aufbau und Ziel der Leitfadeninterviews	26
4.1.4 Allgemeine Angaben zu den Interviewpartnern	28
4.1.5 Ablauf der Kategorisierung und Paraphrasierung	29
4.1.6 Analyse und Interpretation der Ergebnisse.....	31

4.1.7 Schlussfolgerung der qualitativen Untersuchung	35
4.1.8 Grenzen der Untersuchung	36
4.2 Quantitative Befragung	36
4.2.1 Das Datenerhebungsverfahren.....	36
4.2.2 Gestaltung des Fragebogens	37
4.2.3 Aufbau, Ziel und Analyse der Fragen	38
4.2.4 Auswertung und Interpretation der Befragung	40
4.2.5 Grenzen der Forschung.....	44
5 Anwendungsempfehlungen.....	44
6 Fazit	45
Quellenverzeichnis.....	48
Anhang	

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Bedeutung von Anwendungen als Lernform in Unternehmen.	7
Abb. 2: Gründe, die für den Einsatz von e-Learning spreche.	10
Abb. 3: Aus welchen Gründen haben Sie sich bisher gegen den Einsatz von E-Learning Angebote bei der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter entschieden.	13
Abb. 4: Kognitive Verarbeitungsprozesse..	18
Abb. 5: Verarbeitung von geschriebenen Texten..	19
Abb. 6: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell.	22
Abb. 7: Fragebogen für Angestellte in nichtleitenden Positionen mit kaufmännischen Tätigkeiten.	39
Abb. 8: Auswertung von Alter und Geschlecht der Teilnehmer.	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zur Kosten-Nutzen-Analyse von E-Learning.....	14
Tabelle 2:Erfolgsfaktoren bei der Erstellung von E-Learning.....	17
Tabelle 3: Auszug aus der Kategorisierung.....	30
Tabelle 4: Auszug aus der Paraphrasierung.	30
Tabelle 5: Auswertung der Stellungnahmen der quantitativen Umfrage	42

Abkürzungsverzeichnis

CBT	Computer Based Training
WBT	Web Based Training
LMS	Learn Management System
KMU	Klein und mittelgroße Unternehmen

1 Einleitung

In vielen Firmen wird die betriebliche Weiterbildung inzwischen in Form von E-Learning-Programmen angeboten, an Stelle von Präsenzunterricht. Denn E-Learning ist von Zeit und Ort unabhängig durchführbar und vermittelt gezielt Lerninhalte zu eingespielten Themen. In dieser Arbeit wird das Thema E-Learning wissenschaftlich analysiert. Es werden die unterschiedlichen E-Learning-Methoden dargestellt. Mitunter werden mögliche Grenzen, Möglichkeiten und Probleme aufgezeigt und untersucht.

1.1 Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit ist in zwei Abschnitte aufgeteilt. Der Erste Abschnitt der Arbeit befasst sich mit den theoretischen Grundlagen die dieser Arbeit zugrunde liegen, der zweite Abschnitt enthält die empirische Sozialforschung, die wiederum in eine qualitative und eine quantitative Forschung unterteilt ist.

Die wesentlichen Faktoren des Titels werden eingangs erläutert. Beginnend mit dem Begriff der betrieblichen Weiterbildung, anschließend das Verständnis von kaufmännischen Tätigkeiten im Rahmen dieser Arbeit. Hiernach folgt das Thema E-Learning. Dabei werden zwei unterschiedliche Definitionen des Terms E-Learning dargelegt. Hiervon ausgehend wird die Rolle der genutzten Medien untersucht. Eine kritische Erläuterung von Vorteilen des E-Learnings im Vergleich zu analoger Weiterbildung, sowie eine Analyse von Nachteilen, Problemen und Grenzen folgt. Da eine erfolgreiche Implementierung des E-Learnings kostenaufwändig ist, werden ebenfalls Kostenfaktoren erläutert.

Anschließend beginnt der empirische Abschnitt der Bachelorarbeit. Auch dieser lässt sich aufteilen. Der erste Teil beinhaltet eine umfassende Ausarbeitung und Durchführung von Leitfadeninterviews mit Experten. Die Auswertung der Interviews wird durch die quantitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring durchgeführt, bearbeitet und analysiert. Der zweite Teil der empirischen Sozialforschung handelt von der quantitativen Inhaltsanalyse. Diese wird anschließend in Form einer schriftlichen Befragung von E-Learning Teilnehmern durchgeführt. Die Ergebnisse beider Forschungsmethoden werden miteinander verglichen und bilden die Grundlage der anschließenden Anwendungsempfehlung. Hierbei werden die Forschungsfragen beantwortet und mit einem Fazit dargeboten.

1.2 Ziel der Arbeit

Die fortschreitende Digitalisierung hält auch im Bildungswesen Einzug. Es wird analysiert, ob bzw. in welchen Bereichen Einsatzpotenzial besteht, um den analogen und traditionellen Unterricht durch E-Learning zu ersetzen.

Um die Frage umfassend zu beantworten wird die Meinung und Anregung von Experten eingeholt. Ebenfalls wird die Meinung und Erfahrung von Nutzern analysiert, die bereits an E-Learning-Schulungen teilgenommen haben. Diese Befragungen erfüllen den Zweck, herauszufinden welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, um den Präsenzunterricht durch E-Learning erfolgreich zu ersetzen. In dieser Hinsicht soll das Einsatzpotential der E-Learning Möglichkeiten erforscht und eine Anwendungsempfehlung ausgesprochen werden. Diese empfohlene Anwendung soll ohne Qualitätseinbußen im Vergleich zu Präsenzunterricht durchführbar sein.

Des Weiteren soll analysiert werden, welche ausschlaggebenden Faktoren vorhanden sind, deretwegen Firmen den Präsenzunterricht für unersetzlich halten, obwohl bereits Möglichkeiten der Onlineschulung bestehen.

Diese Arbeit richtet sich primär an Personalentwickler, die E-Learning in Weiterbildungssystemen etablieren oder erweitern möchten. Zusätzlich ist die Forschungsfrage relevant für Programmierer, bzw. Anbieter von E-Learning-Anwendungen.

2 Theoretische Grundlagen

Um das Basiswissen für das Verständnis für die nachfolgenden Kapitel und die gesamte Arbeit zu gewährleisten, beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Erläuterung von Grundlagen. Zu Beginn wird die betriebliche Weiterbildung erläutert. Das Hauptaugenmerk liegt jedoch auf dem Terminus E-Learning. Umfassend wird der Begriff, sowie viele seiner Funktionen, Entwicklungen, Vor- sowie Nachteile erläutert. Ebenfalls werden Kosten, Grenzen und Kritikpunkte des E-Learnings aufgezeigt, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

2.1 Definition betriebliche Weiterbildung

Unter dem Begriff der betrieblichen Weiterbildung (auch betriebliche Fortbildung genannt) versteht man all jene Maßnahmen, die ein Unternehmen vornimmt, um seine Mitarbeiter und Angestellten kontinuierlich weiter zu qualifizieren. Das Unternehmen veranlasst Maßnahmen und übernimmt die Kosten. Die Gründe und Ziele können divers sein. Im Vordergrund hierbei stehen, dass die Maßnahmen dazu führen, das Betriebsziel zu erreichen indem Potentiale umfassend genutzt und Ressourcen ausgebaut werden (vgl. Busse/Heidemann, 2012, S.41ff).

Es wird in zwei Formen unterschieden: *on the job*, welches ein Qualifizierungskonzept direkt am Arbeitsplatz vorsieht und *off the job* welches ein Qualifizierungskonzept fern vom Arbeitsplatz, z.B. in Seminar- und Schulungsräumen vorsieht (vgl. Jähne, 2016).

Die betriebliche Weiterbildung birgt diverse Vorteile. Sie stellt wichtige Weichen um die Teilhabe- und Entwicklungschancen sowie die Innovationsfähigkeit fachlich und methodisch innerbetrieblich zu fördern. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen alle Beteiligten rechtzeitig und umfassend auf die aktuellen oder in kürze eintreffenden Arbeitsverfahren oder Organisationsformen vorbereiten. Das Leistungspotential und der damit einhergehende Qualifizierungsbestand kann durch den Aufbau und kontinuierlichen Ausbau der Weiterentwicklung der Unternehmensmitarbeiter, zum Einstieg und Aufstieg in neue Tätigkeitsfelder dienen (vgl. Busse/Heidemann, 2012, S.41ff).

Durch den kontinuierlichen Prozess der Weiterbildung, können im Unternehmen langfristig Kosten eingespart werden. Denn durch im eigenen Hause ausgebildete Fachkräfte, brauchen diese nicht extern eingekauft werden. Hierdurch entfallen Personalbeschaffungs- sowie Einarbeitungskosten. Weiterbildungsmöglichkeiten steigern intern die Mitarbeitermotivation und extern die Attraktivität als Arbeitgeber, denn so werden interne Aufstiegsmöglichkeiten werden so geschaffen. Dies trägt zur Personalbindung bei.

Allgemein sind die Ziele einer betrieblichen Weiterbildung die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Außerdem der Erwerb von Qualifikationen zur Bewältigung neuer Anforderungen, sowie die Weiterbeschäftigung der Angestellten, trotz sich verändernder Aufgaben (vgl. Busse/Heidemann, 2012, S.41ff).

2.2 Kaufmännische Tätigkeiten

Unter kaufmännischen Tätigkeiten sind, im Rahmen dieser Arbeit, Aufgabenbereiche, welche im Büro oder am Schreibtisch getätigt werden gemeint. Unter anderem sind es die verwaltenden, planenden und organisatorischen Tätigkeiten, allgemeine Verwaltungsaufgaben, buchhalterische Tätigkeiten, die Lohn- und Gehaltsabrechnung, das Rechnungswesen, der Einkauf und der Schriftverkehr (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2014).

2.3 E-Learning: Eine Bestandsaufnahme

Für das Wort E-Learning (aus dem Englischen: electronic learning, zu Deutsch elektronisches Lernen) gibt es keine allgemeingültige Definition. Im Folgenden werden zwei unterschiedliche Ansätze erläutert, die sich mit dem Begriff auseinandersetzen. Zum einen eine betriebswirtschaftliche Beschreibung, welche auf die Systeme und Prozesse eingeht und zum anderen eine pädagogische Erläuterung des Begriffes E-Learning.

Die beiden Betriebswirte Simon und Walter Sauter beschreiben den Begriff E-Learning

als „prozessorientiertes Lehren und Lernen. Es wird von Kommunikations- sowie Informationstechnologien und Lernsystemen unterstützt bzw. ermöglicht. E-Learning beschränkt sich jedoch nicht nur auf die technologischen Systeme, sondern vielmehr auf die konzeptionellen Lernelemente. Das E-Learning verfolgt das Ziel selbstgesteuerte und -organisierte Lernformen zu fördern (vgl. Erpenbeck, Sauter & Sauter, 2015).

Die Pädagogen Claudia de Witt und Thomas Czerwionka verstehen unter dem Begriff E-Learning allgemein „das Lehren und Lernen mittels elektronischer Medien“ (de Witt, Czerwionka, 2005). Hierbei kann ein einzelnes Medium, sowie mehrere Medien genutzt werden. Die Verwendung eines elektronischen Mediums wird als Voraussetzung für E-Learning gestützter Weiterbildungsmaßnahmen definiert. Um E-Learning in einem Unternehmen anzuwenden, muss die Medienkompetenz der Lehrenden sowie der Lernenden gegeben sein (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005).

Weitere Begriffe wie computerbasiertes- oder computergestütztes Lernen, mediengestütztes Lernen, Online-Lernen und multimediales Lernen sind alternative Ausdrucksweisen um E-Learning zu benennen (vgl. Erpenbeck, Sauter & Sauter, 2015).

2.3.1 Die Rolle der Medien

Während des gesamten Lernprozesses ist das Vermitteln von Informationen die Grundfunktion der elektronischen Medien. Medien können auf unterschiedliche Weise über Sachverhalte informieren, erläutern, und darstellen. Ebenfalls können Übungsaufgaben gestellt werden. Mithilfe von unterschiedlichen Darbietungen, z.B. die Integrierung von Diagrammen, Grafiken, Comics oder Trickfilmen kann das Verstehen, sowie das nachhaltige Speichern von Wissen, erleichtert werden. Durch anleitende und strukturierende Funktionen fördern die Medien den Lernprozess. Mediengestützte Kontroll- und Rückmeldfunktionen zeigen dem Lernenden sachlich den Leistungsstand an. Dies dient ihm zur Selbstkontrolle (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005).

2.3.2 Die häufigsten Erscheinungsformen des E-Learnings

Bei *Computer Based Trainings* (CBT) handelt es sich um Offlineprodukte, die bereits seit den achtziger Jahren meist als CD-ROM oder DVD erhältlich sind. Hierbei werden Lerninhalte thematisch sortiert und präsentiert. Nach jedem erarbeiteten Themenfeld können über einen Aufgaben- und Fragenkatalog die neu angeeigneten Lerninhalte abgefragt werden. Im Anschluss erfolgt eine automatisierte Auswertung, die dem Teilnehmer und ggf. dem Auftraggeber ein Feedback gibt. Diese Computer Based Trainings sind von Ort und Zeit unabhängig durchführbar und sollen einen Dozenten ersetzen. Ursprünglich wurde diese Art des Trainings dazu entwickelt, theoretisches Fachwissen oder auch

Faktenwissen und Hardskills zu vermitteln (vgl. Kerres, 2012, S. 6).

Das *Web Based Training* (WBT) kam mit der Verbreitung des Internets auf. WBTs bilden den Grundstein aller webbasierenden Lernangebote und haben das CBT bereits weitestgehend ersetzt. Es werden hierbei keine Lernmittel von Datenträgern wie der CD-ROM oder DVD benötigt, sondern Online-Datenbanken verwendet. Diese Verbindung kann die Möglichkeit beinhalten sich über das Netz mit anderen Lernenden zu vergleichen und in Kommunikation und Interaktion zu treten (vgl. Mentzel, 2012). Nach einer Studie aus dem Jahr 2014 ergab sich, dass 66 Prozent aller Großunternehmen WBT unterstützte E-Learning-Tools für betriebliche Aus- und Weiterbildung verwenden. Bei den kleinen- und mittelgroßen Unternehmen sind es sogar 72 Prozent. Dies ist damit die am häufigsten verwendete digitale Maßnahme zur Schulung von Mitarbeitern (vgl. Erpenbeck, Sauter & Sauter, 2015).

Unter sogenannten *Lern Management Systemen* (LMS) versteht man Online-Plattformen auf denen Lernmaterial und Nutzerdaten eingebettet und organisiert werden. Sie bilden die Basis einer E-Learning-Infrastruktur auf dem die Nutzer sich bedienen und Lerninhalten nachgehen können. Die Schwerpunkte können von dem Betreiber individuell gesetzt werden. Über folgende Funktionen verfügen LMS üblicherweise (vgl. Kerres 2015, S. 16, S. 440ff):

- Benutzerverwaltung: Anmeldung und Verschlüsselung
- Kursverwaltung: Kurse, Verwaltung der Inhalte, Dateiverwaltung
- Rollen- und Rechtevergabe mit differenzierten Rechten (Administratoren und Teilnehmern)
- Synchrone und asynchrone Kommunikationsmittel und Werkzeuge zum Lernen und Austauschen
- Eine Darstellung der Kursinhalte, Lernobjekte und Medien
- Lerninhaltsverfolgung: Erstellung und Abspeicherung von Zertifikaten nach absolvierten Schulungen

Technische Kommunikationsmittel werden grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilt, die synchrone Kommunikation und die asynchrone Kommunikation (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 96):

Bei der asynchronen Kommunikation werden offene Fragen und Bemerkungen gestellt und es kann in beliebiger Zeit reagiert werden. Beispiele hierfür sind: E-Mail, Diskussionsforen, Wikis, Weblogs/Vlogs, Online-Datenbanken, Podcasts etc.. Der Vorteil ist, dass diese Medien zeitlos genutzt werden können. Der Nachteil ist jedoch, dass die Kommunikationswege so entschleunigt werden, dass es den Lernprozess ggf. unterbricht (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 96) .

Unter der synchronen Kommunikation verstehen sich Kommunikationswege bei denen

der Kommunikationspartner zeitgleich online ist. Dies gestaltet die Kommunikation effizienter und beschleunigt den Prozess. Beispiele hierfür sind: Instand Messaging und Chats, Videokonferenzen, Whiteboard-Kommunikation, Application Sharing und Elektronische-Meeting-Systeme (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 96).

Es folgt eine Anzahl verschiedener Kommunikationsformen, die in LMS sowie bei WBTs verwendet werden, um Lerninhalte zu vermitteln.

Videobasiertes lernen ist vor allem durch die starke Entwicklung der Videoplattform YouTube, sowie weiteren Videoportalen eine sehr beliebte Weiterbildungsmethode. Es fördert das soziale Lernen. Dies bedeutet zunächst das Anschauen und anschließend das Nachahmen von Anderen. Hierbei kann beliebig oft pausiert, vor- und zurückgespult, sowie erneut abgespielt werden. Durch die diversen Aufbereitungsmöglichkeiten der Videoinhalte ist das videobasierte Lernen vielseitig anwendbar und lässt sich einfach in WBTs integrieren (vgl. Kerres, 2015, S.6 ff).

Virtuelle Klassenräume auch *Webinare* genannt (abgeleitet von Web-Seminare), beschreibt eine Gruppenveranstaltung. Diese wird synchron über die Telefonanlage oder über die Internettelefonie abgespielt. Die Teilnehmer sitzen also an unterschiedlichen Orten, aber zur gleichen Zeit zu einer Audiokonferenz-Schulung zusammen. Über den Monitor können Teilnehmer gemeinsam dem Skript, der Whiteboard-Präsentation oder ähnlichen Medien folgen. Diese Art ist besonders nützlich, wenn ein Kreis von Personen, die an unterschiedlichen Standorten sitzen zusammenkommen sollen (vgl. Kerres, 2015, S.6 ff).

Ein neuer Trend ist das *Micro-Learning*, welches das Erarbeiten kleinerer Aufgaben in einem Zeitraum von ca. fünf bis maximal zehn Minuten beschreibt. Wartezeiten lassen sich durch kurze Lerneinheiten überbrücken und die Inhalte können über unterschiedliche Endgeräte abgerufen werden (vgl. Kerres, 2015, S.6 ff).

Blended Learning (abgeleitet von dem englischen Wort *blended* zu Deutsch: gemischt) oder auch hybrides Lernen genannt. Es beschreibt eine Mischform aus Präsenzunterricht nach traditioneller Art, sprich Unterricht, Seminare, Workshops etc., gemischt mit selbstgesteuertem Lernen, mittels bereitgestellter Medien. Beim selbstgesteuerten Lernen, kann der Lernende Zeitpunkte, Intervalle, Lerntempo und den Lernort frei bestimmen. Zudem gehört zum Blended Learning das E-Learning, mit synchronen und asynchronen Kommunikationsmitteln, die es dem Lernenden ermöglichen, Fragen an den Dozenten sowie an die Mitlernenden zu stellen. Es gibt keine Einigkeit darüber, wie die bessere Gewichtung von Präsenzzeiten und E-Learning bzw. selbstbestimmtem Lernen auszusehen hat. Die Meinung, dass die pädagogische Gestaltung, sowie die Sequenzierung von Aktivitäten wichtiger sind als eine ausgeglichene Online-Offline-Aufteilung, ist weit verbreitet (vgl. Kerres, 2015, S.6 ff.).

„E-Learning Maßnahmen werden mit Präsenzformen des Lernens kombiniert um den Lernerfolg und den Transfer in die Anwendungspraxis zu erleichtern“ (Dittler, 2003. S. 14). Für die lernenden bedeutet es, dass sie ein hohes Maß an Selbstdisziplin aufbringen müssen, da sie für den ganzheitlichen Lernerfolg selbst verantwortlich sind. Zudem müssen sie sich mit den technischen Gegebenheiten der Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten auseinandersetzen. Dafür können sich die Lernenden ihre virtuellen Einheiten flexibel einteilen und an einem Ort absolvieren, den sie sich zum Lernen aussuchen (vgl. Leibniz-Institut für Wissensmedien, 2017).

Es folgt eine Erhebung aus dem Jahr 2016 bei der Experten angeben sollten welche E-Learning Anwendungen in den kommenden drei Jahren eine zentrale Rolle spielen werden. Abb. 1 stellt die Ergebnisse der Erhebung dar. Am meisten Befürwortung erhielt das Blended Learning mit 96 prozentiger Zustimmung. An zweiter Stelle wurden Videos und Erklär-Filme genannt, mit einer Zustimmung von 93 Prozent. Auf Position drei kam das Micro-Learning mit 87 Prozent. Die geringsten Chancen wurden mit unter 30 Prozent Serious Gaming und Micro Blogging zugesprochen (mmb Institut, 2017).

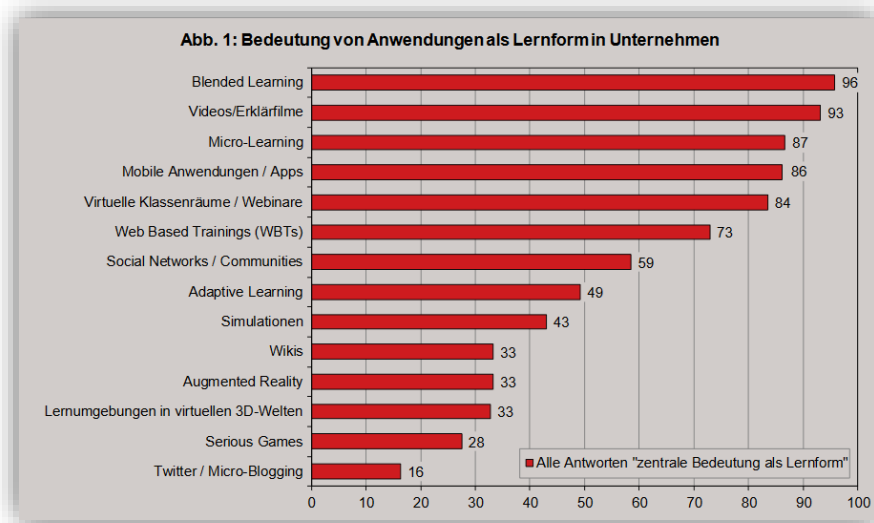


Abb. 1: Bedeutung von Anwendungen als Lernform in Unternehmen Quelle: Trendmonitor 1/2017 S. 5. mmb Institut - Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH 2017.

2.3.3 Vorteile und Möglichkeiten des E-Learning

Die Vorteile von E-Learning sind sowohl von ökonomischer als auch pädagogischer Art. Als wichtigste ökonomische Faktoren sind Kosten- und Zeiteinsparungen zu nennen.

Die Nachteile von Präsenzunterricht heben die Vorteile des E-Learnings hervor. So müssen z.B. Schulungsbedarfe ermittelt werden, ggf. braucht es eine Mindestanzahl

von Teilnehmern, damit die Anmietung von Räumlichkeiten und des Seminarleiters lohnenswert wird. Bis ein passender Termin für alle Teilnehmer gefunden ist, kann Zeit verstreichen. Es gilt Urlaubsfälle, krankheitsbedingte oder betrieblich bedingte Abwesenheit aller Teilnehmer zu vermeiden (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 94 ff).

E-Learning bietet die Möglichkeit ganz individuelle Termine bzw. Zeiträume einzurichten, in der sich jeder persönlich anmelden und weiterbilden kann. Demnach ist der logistische Aufwand effizient gelöst. Ebenfalls entfallen hier Miete von Schulungsräumen, An- und Abreisekosten, ggf. Übernachtungskosten sowie Ausfallkosten für Teilnehmer, die kurzfristig absagen. Ein weiterer Vorteil ist, dass sich hierdurch die Abwesenheitszeiten vom Arbeitsplatz verringern, denn üblicherweise sind E-Learning Schulungen vom alltäglichen Arbeitsplatz aus durchzuführen. Die Inhalte der Schulung sind nachweislich und zuverlässig für jeden Teilnehmer identisch. Dadurch ist jeder Teilnehmer nach der Schulung auf dem gleichen Wissensstand. Sätze wie: „*Das hat der Trainier mir aber anders gesagt*“ oder: „*Das wurde im Training gar nicht mit uns besprochen*“ gehören der Vergangenheit an. Denn es besteht eine Kontrolle, Einflussnahme und Dokumentation über sämtliche Schulungsinhalte. Während im Präsenzunterricht zwei Seminare zum selben Thema sehr unterschiedlich verlaufen können. E-Learning ist für verschiedene Lerntypen aufbaubar (vgl. Kerres, 2015). Durch die Einbettung unterschiedlicher Elemente wie Lesetexte, Video-, und Audiosequenzen, lassen sich die Lerninhalte vielseitig darstellen. Dies hat einen nachhaltigen Effekt auf den Lernprozess (vgl. Kerres, 2015). Auch Rollenspiele können integriert werden, um den Lernenden unterschiedlichste Ansichtsseiten zu vermitteln. Nutzer können durch das E-Learning in ihrem individuellen Tempo lernen, ohne dem Tempo anderer Teilnehmer zwanghaft folgen zu müssen. Des Weiteren ist das Wissen jeder Zeit abrufbar und kann für Wiederholungsaufgaben genutzt werden. Durch interaktive Elemente, zur Einbeziehung des Lernenden, erhält der Teilnehmer ein schnelles Feedback. Wiederholungen können selbstgesteuert werden (vgl. Kerres, 2015). Die E-Learning Module werden ökonomisch umso effizienter, je mehr Nutzer diese Module erlernen sollen. Denn während Präsenzunterricht eine Anwesenheit zu einem fixen Termin vorsieht und nur eine begrenzte Teilnehmerzahl erlaubt, ist E-Learning von beliebig vielen Teilnehmern, an unterschiedlichen Orten nutzbar (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 94 ff). Bei Inhalten die über einen langen Zeitraum konstant bleiben, wie z.B. Feuerschutzrichtlinien, ist die Nutzung von E-Learning besonders Effizient. Die Erstellung der Schulung ist hierfür nur einmal erforderlich und bedarf nur selten einiger Anpassungen. Dies führt zu einer positiven Kosten-Nutzen-Bilanz. Die Vermittlung von monotonen Lerninhalten kann durch eine interessante bzw. interaktive Aufbereitung interessant gestaltet werden und die Aufnahmefähigkeit der Teilnehmer deutlich erhöhen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die E-Learning Module unendlich oft wiederverwendet

werden können. So dienen sie zur Ersterlernung, aber auch zur Auffrischung. Neue Mitarbeiter können sich so in die Materie einarbeiten, ohne dass ein weiterer Mitarbeiter seine Arbeit unterbrechen muss um den Neuling zu unterweisen (vgl. de Witt, Czerwionka, 2005, S. 94 ff).

Es konnte mehrfach bewiesen werden, dass sich die durchschnittliche Lernzeit bei selbstgesteuertem Computerlernen, im Vergleich zu konventionellem Unterricht, um bis zu 30% verringern kann. Dies zeugt von der effektiveren medialen Aufbereitungsmöglichkeit, die den Lernprozess beschleunigt (vgl. Kerres, 2012, S.82).

Dem Arbeitsschutzgesetz zufolge hat der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gegenüber für ausreichende Belehrungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz auf der Arbeit Sorge zu tragen. Diese meist gleichbleibenden Inhalte lassen sich exzellent durch E-Learning Schulungen vermitteln und auffrischen. Zu welchem Zeitpunkt welcher Mitarbeiter dieses Lernprogramm absolviert hat wird automatisch erfasst und dient der Nachweispflicht gegenüber dem Gesetzgeber. Zusätzlich kann eine automatische Wiedervorlage in geregelten Intervallen den Mitarbeiter zur Wiederholung auffordern (vgl. Kerres, 2012, S.82). Sollte sich ein Mitarbeiter eine Auffrischung der Lerninhalte wünschen, so kann diese durch das freischalten des Moduls zeitnah geschehen. Der Mitarbeiter ist nicht darauf angewiesen, auf das nächste Kursangebot zu warten. Es müssen keine Teilnehmer sozusagen „auf Vorrat“ die Präsenzschiulung besuchen, in der Annahme, dass diese die Inhalte in Zukunft möglicherweise gebrauchen könnten, oder damit genügend Teilnehmer zusammenkommen. Zudem ist es für die Personalentwicklungsabteilung sehr übersichtlich einzusehen, wer, wie oft, welche Weiterbildungsmaßnahmen absolviert hat und wie die Testergebnisse ausgefallen sind (vgl. Kerres, 2012, S.82).

Bei einer Erhebung des mmb-Instituts für Medien und Kompetenzentwicklung aus dem Jahr 2014, wurden 68 Experten aus kleinen und mittelgroßen Unternehmen und 87 Experten aus Großunternehmen gefragt welche Gründe es für die Einführung von E-Learning in ihrem Unternehmen gibt. Eine Mehrfachnennung von bis zu 3 Antworten war möglich. Die Auswertung dieser Umfrage ist aus Abb 2 zu entnehmen:

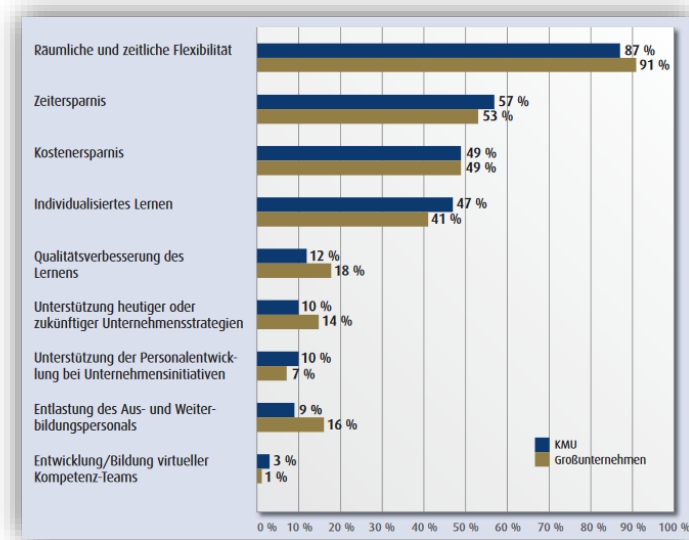


Abb. 2: Gründe, die für den Einsatz von e-Learning spreche. Quelle: mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH (2014)

Den befragten Experten zufolge, ist der größte Vorteil von E-Learning-Anwendungen die räumliche und/oder zeitliche Flexibilität. Bei Großunternehmen erhält dieses Argument eine Zustimmung von 91 Prozent. Eine Zeitersparnis sahen 53 bis 57 Prozent aller Teilnehmer. Knapp die Hälfte aller teilnehmenden Experten beurteilen E-Learning als kosteneinsparend. Ebenfalls wird individuelles Lernen als Vorteil des digitalen Lernens angesehen. Bei weitem weniger Stimmen erhielten die Gründe „Unterstützung von Unternehmensstrategien“ sowie „Unterstützung von Personalentwicklungsstrategien“. Auch wenige Nennungen erhielten die „Entlastung des Weiterbildungspersonals“. Kaum Vorteilhaft empfinden die Experten das Potenzial einer „Bildung virtueller Kompetenz-Teams“ (vgl. mmb Institut, 2014).

2.3.4 Grenzen und Problembereiche im E-Learning

E-Learning hat viele gute Seiten an sich, bringt jedoch auch Probleme mit sich und stößt in manchen Bereichen an seine Grenzen. Zusätzlich gibt es bestimmte Rahmenbedingungen, die für die Effizienz mediengestützter Unterrichte erfüllt sein müssen. Ohne Erfüllung dieser Rahmenbedingungen nimmt die Produktivität des Lernprozesses ab (vgl. Kreidel, 2011).

Die Gestaltung der Module ist insofern schwierig, dass der Lernende an einem ganz bestimmten Wissensstand „abgeholt werden muss“. Das bedeutet, dass er zuvor Module erarbeitet und verstanden haben muss, auf die das neue Modul aufbauen kann. Dies ist zwingend notwendig, um alle Module wiederverwenden zu können. Allerdings bedeutet die Wiederverwendbarkeit ebenfalls, dass möglichst wenig Bezug auf das individuelle Nutzerverhalten bestehen kann, um eine möglichst hohe Nutzeranzahl mit dem Modul

anzusprechen (vgl. Kreidl, 2011).

Des Weiteren ist das E-Learning ein träges Mittel der Weiterbildung. Nicht vom technischen Know-How her, sondern da die Produktion umfangreicher Module sehr Zeitaufwändig ist. Bis Veränderungen wie neue Forschungsergebnisse, aktuelle Ereignisse, Trends etc. in die Module inklusive Übungsaufgaben, Lehr- und Kontrollmodulen eingearbeitet sind können Monate vergehen.

Je aufwendiger die Gestaltung ausgearbeitet wird, desto mehr Zeit beansprucht es. Wenn beispielsweise Videos eingefügt werden sollen, müssen diese eventuell erst produziert werden. Daher ist das E-Learning ungeeignet für flexible und kurzfristige Inhalte (vgl. Sesink, 2003).

Ein Pädagogischer Grundsatz besagt, dass eine Phase der Hinführung zum Lernen benötigt wird. Dies kann beispielsweise eine Ortsveränderung bewirken oder fest eingetragene Lernzeiten. Es braucht somit eine firmeninterne Lösung zum Thema Lernzeit, Lernklima und Lernkultur (vgl. U. Dittler, 2003, S. 15).

Bildschirmlernen ist für fast alle Menschen ermüdender als von Papier zu lernen. Bei längeren PC-Schulungen sollten also mehr Pausen als bei analogen Schulungen eingeplant werden. Es wird nach 50-minütiger Bildschirmnutzung eine Bildschirmpause empfohlen (vgl. Sensik, 2003). Ein weiterer technischer Nachteil ist, dass bei einer Online-Prüfung sich nicht oder nur schwer ermitteln lässt, ob der Lernende die Prüfung selber und alleine oder mit Unterstützung oder gar ganzheitlich durch einen Dritten absolviert wurde (vgl. Sensik, 2003).

Zu den Bedingungen zählt, dass sich der Lernende und auch sein Unterweiser mit den technischen Gegebenheiten auskennen muss. Sollte der Lernende nicht mit den nötigen EDV-Kenntnissen an das E-Learning gesetzt werden, verliert der Lernprozess seine Wirksamkeit. Eine Möglichkeit dem entgegenzuwirken ist, einen Lernassistenten zu programmieren (vgl. Sensik, 2003). Das technische Unwissen kann mit einem Lernassistenten nach Bedarf unterstützt werden. Dieser Assistent kann den Lernenden durch strikte Klick- und Scroll- Anweisungen durch das gesamte Programm führen. Sollte ein Erklärungsansatz für den individuellen Teilnehmer nicht fruchten, so ist das E-Learning Programm nicht in der Lage dieses zu erkennen und mit einem anderen Erklärungsansatz fortzufahren (vgl. Sensik, 2003).

E-Learning stößt dann an seine Grenze, wenn der individuelle Lerner nicht mit dem gegebenen Material auskommt (vgl. Sensik, 2003). Für die Durchführung von E-Learning muss mindestens ein passendes Endgerät, meistens ein Computer oder Laptop, vorhanden sein. Voraussetzung für einen störungsfreien Ablauf sind immer eine sichere Internet- und ggf. auch Telefonverbindung. Sollte bei einer Online-Gruppenveranstaltung

einem Teilnehmer dieser Umstand nicht gegeben sein, so kann dies zu einer Störung und Unterbrechungen im Lernprozess aller Teilnehmer führen (vgl. Sensik, 2003).

Bei einer Erhebung des mmb-Instituts für Medien und Kompetenzentwicklung aus dem Jahr 2014 wurden 35 Experten für Personalfragen, davon 25 aus Klein- und Mittelgroßen Unternehmen (KMUs) und 10 aus Großunternehmen zu den Gründen befragt, weshalb sie sich bisher gegen den Einsatz von E-Learning Angeboten bei der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter entschieden haben. Eine Mehrfachnennung war erlaubt (vgl. mmb Institut 2017).

Bei KMUs sagte die Mehrheit der Experten aus, dass der begrenzte soziale Austausch, sowie das begrenzte direkte Feedback bei E-Learning-Programmen gegen den Einsatz dieser sprechen würde. Lediglich zwei Experten aus Großunternehmen stimmten diesem Grund zu. Acht der Experten aus KMUs gaben an, dass die Entscheidung gegen E-Learning-Programme an fehlenden Regelungen am Arbeitsplatz läge. Dieser Aussage schloss sich ein Experte eines Großunternehmens an. Sechs Experten der KMUs nannten als Grund, dass Kosten und Nutzen nicht in Relation stehen bzw. der Mehrwert des E-Learnings nicht erkennbar sei (vgl. mmb Institut, 2017).

Die meiste Übereinstimmungen unter Experten aus Großunternehmen lagen bei der Nennung der zu hohen Anfangsinvestitionen. Drei der zehn Experten stimmten dieser Aussage zu. Lediglich zwei Experten der KMUs befürworteten diese Aussage ebenfalls (vgl. mmb Institut, 2017). Die folgende Abb. 3 weist weitere Ergebnisse auf:

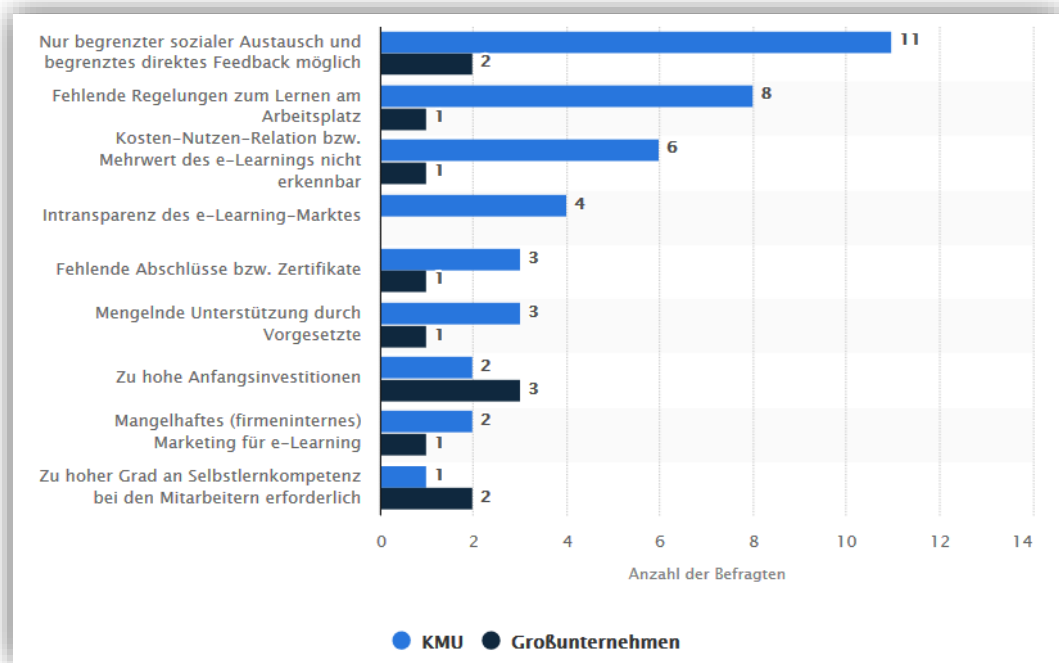


Abb. 3: Aus welchen Gründen haben Sie sich bisher gegen den Einsatz von E-Learning Angebote bei der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter entschieden Quelle: mmb-Institut für Medien- und Kompetenzforschung (2014).

2.3.5 Preisgestaltung von E-Learning Aufbereitung und Einbettung

Die Einrichtung von E-Learning Maßnahmen in dem Unternehmen ist eine kostspielige Angelegenheit. Sie wurden in den zuvor genannten Studien mehrfach als Argument gegen die Etablierung von E-Learning genannt. Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt die Kosten, die eine Umstellung auf E-Learning Arrangements erzeugt, erläutert. Grundsätzlich muss zwischen Kapitalkosten (einmaligen Kosten) und Betriebskosten (regelmäßigen Kosten) unterschieden werden (vgl. Lehner, Schäfer, o.J.).

Zu den einmaligen Kapitalkosten zählen (vgl. Lehner, Schäfer, o.J.):

- Bedarfsanalyse und die Planung und Vorbereitung einer geeigneten Strategie
- Kosten für Entwurfs-, Entwicklungs- und Implementierungsprozesse
- Kosten zur Erstellung und Aufbereitung neuer Lernmodule
- Das Design des LMS und der Lerneinheiten

Sie dienen der Anschaffung der Hardware und Software, also der technischen Einrichtungen.

Betriebskosten sind all jene Kosten, die Pflege und Wartung bei nachträglichen Änderungen, sowie Anpassungen und die Weiterentwicklung des E-Learning-Angebots betreffen. Zudem fallen hierrunter die Lizenzkosten für die bezogenen Softwaresysteme,

Kosten der Integrations- und Erprobungsprozesse und Kosten der Evaluierungsprozesse (vgl. Lerner, Schäfer, Proschk, o.J.).

Die Anschaffungskosten von E-Learning-Programmen in der Erstnutzung werden als vergleichsweise teuer beschrieben. Denn die genannten Kapitalkosten sind erstmal ohne Nutzen, bis die ersten E-Learning-Module nutzbar sind. Je mehr Module genutzt werden, und je mehr Mitarbeiter die Schulungen durchlaufen, desto eher amortisiert sich diese Investition (vgl. Lehner, Schäfer, o.J.).

In folgender Tabelle werden die Kostenstellen der verschiedenen Unterrichtsmaßnahmen gegenübergestellt.

Präsenzschulung	E-Learning
Referentengehalt zzgl. Reise- sowie Unterbringungskosten	Erstellung der Module
Kosten für Lehrmaterial	Kosten für die Konzeption und Implementierung des Lernmoduls und ggf. Lizenzkosten
Kosten für Seminarräume	Entfällt (ist inkl. Der Betriebskosten)
Kosten für Unterkünfte, Verpflegung von und Seminarteilnehmern	entfällt
Reisekosten und der Seminarteilnehmer	entfällt
Arbeitsausfall der Teilnehmer für Seminardauer zzgl. Reise	Arbeitsausfall der Teilnehmer für die Programmdauer

Tabelle 1: Zur Kosten-Nutzen-Analyse von E-Learning. Quelle: Reglin, Thomas; Speck, Claudia. VBM e.V. München (2003).

Da der E-Learning Teilnehmer die Schulung am üblichen Arbeitsplatz vornimmt, wird auch die Abwesenheitszeit verringert, da keine separate Zeit für An- und Abreise anfällt. Zudem braucht der Teilnehmer nicht auf Vorrat lernen, sondern lernt bedarfsorientiert. Im Falle von fehlendem Know-how kann er vor Ort die passenden Module vermittelt bekommen. Reisezeit, Reisekosten und Logis entfallen ganzheitlich (vgl. Reglin, Speck, 2003).

In dem Kapiteln *Vorteile und Möglichkeiten von E-Learning* wurden die Kosteneinsparungen als drittichtigster Vorteil genannt. Jedoch wird in einer anderen Studie, die in

dem Kapitel *Grenzen und Problembereiche im E-Learning* vorgestellt wurde, das Gegenteil behauptet. Dies scheint im Widerspruch zueinander zu stehen. Die Erklärung ist wie folgt: Die benannten Einstiegskosten erscheinen sehr hoch, amortisieren sich jedoch, je mehr Nutzer die Programme durchlaufen. Bei KMUs, in denen, im Vergleich zu Großunternehmen, weniger Personal an den Lern-Modulen teilnimmt, ist der Kosten-Nutzen-Faktor entsprechend niedriger, da die Einstiegskosten i.d.R. gleich hoch sind.

Beim E-Learning müssen Lerninhalte nur einmalig programmiert werden und können beliebig oft für beliebig viele Teilnehmer, nach Bedarf abgerufen werden. Ist das Modul Eigentum des Unternehmens, so kann es stets angepasst und modelliert werden. Ein Referent hingegen verursacht Kosten pro gegebener Lerneinheit. Bei ihm besteht keine Kontrolle ob Lerninhalte korrekt und nach aktuellem Stand vermittelt wurden (vgl. Kerres, 2015).

2.3.6 Konzeption eines erfolgreichen E-Learning-Programmes

„Die Konzeption von Bildungsmedien beginnt mit der Benennung eines Bildungsproblems, d.h. der Bestimmung einer Zielgruppe und der Benennung von Lehrinhalten und -zielen. Dies ist der Ausgangspunkt jeder professionellen Planung von Kommunikation“ (Kerres; de Witt, & Stratmann, 2003, S. 4)

Bei der Erstellung von E-Learning Modulen gilt es, die folgenden sechs wesentlichen Bereiche zu berücksichtigen. Je detaillierter diese Bereiche ausgearbeitet werden, desto spezifischer kann das E-Learning Programm gestaltet und angepasst werden (vgl. Kerres, 2002 S.15):

1. Projektziele: Was wird durch den Medieneinsatz erhofft?

Projektziele benennen primär das Bildungsproblem. Sie stellen den Effekt dar, den die Umsetzung des E-Learnings erbringen soll. Beispielsweise sind dies die Steigerung der Flexibilität, Verzahnung von Wissensmanagement und Wissensvermittlung (vgl. Kerres, 2012, S.67).

2. Zielgruppe: An wen richtet sich das Lehrangebot?

Die Zielgruppe lässt sich anhand diverser Merkmale ermitteln, wie beispielsweise soziographische Daten, Motivation, Lerngewohnheiten und die Einstellung zur Weiterbildung. Ebenfalls beschreibt diese Bereichsdefinition die Anzahl der potenziellen Teilnehmer und welches Vorwissen bzw. welche Erfahrungen diese besitzen (vgl. Kerres, 2012, S.67).

3. Lerninhalte und Lernziele: Welche Inhalte sollen mit welchem Ziel vermittelt werden?

Mit den Lerninhalten und -zielen wird definiert, welches deklaratorische, prozedurale, und kontextuelle Wissen vermittelt werden soll (vgl. Kerres, 2012, S.67).

4. Didaktische Struktur: Wie soll das Angebot didaktisch aufbereitet werden?

Die didaktische Struktur beschreibt, in welchem Interaktionsraum die Lernenden sich befinden sollen und wie die Inhaltssequenzen organisiert werden. Hierbei liegt der Fokus auf der Frage, wie Lerninhalte, komplexe Zusammenhänge, sowie Abläufe, Prozesse etc. aufbereitet werden sollen, damit Lernen stattfinden kann und ein Lernerfolg eintritt (vgl. Kerres, 2012, S.67).

5. Lernorganisation: Wie soll das Angebot organisatorisch realisiert werden?

Die Lernorganisation beschreibt, welche Distributionskanäle genutzt werden, wer für Rückfragen und tutorielle Betreuungen verantwortlich ist, welche Kommunikationswege integriert werden sollen und in welchen Abständen die Distribution neu verteilt werden soll (vgl. Kerres, 2012, S.67).

Zur vollkommenen Erstellung von E-Learning Programmen empfiehlt es sich folgende fünf Kompetenzfelder personell zu besetzen (Kerres, 2012, S. 241):

1. Sachexperte
2. Didaktischer Experte
3. Medienexperte
4. Gestalterischer Experte
5. Technischer Experte

2.3.7 Auswahl des richtigen Lehr-Lern-Mediums

Zu beachten ist, dass es nicht ein ideales Rezept oder Konzept zur Erstellung eines perfekten multifunktionalen E-Learnings gibt, welches sich auf alles und jeden anwenden lässt. Denn wie bei einem Kochrezept gibt es unterschiedliche Präferenzen basierend auf Erfahrungen (vgl. Witt, Czerwionka, 2005). Es handelt sich bei der Erstellung eines passenden E-Learning Programmes viel mehr um einen komplexen Prozess der viele einzelne Variablen berücksichtigen muss (vgl. Kerrew, 2012 S.47, S.195). Einige davon sind die Zielgruppen, die Lerninhalte, die Lernziele, die Projektziele, die Kosten, die Ressourcen und die Erwartungen an die Fortbildung.

Folgende drei Themenbereiche arbeiten zur Vollkommenheit des Konzeptes Hand in Hand zusammen: Design, Technik und Didaktik. Eine optimale Abstimmung dieser drei

Faktoren ist ausschlaggebend auf den Lernprozess.

In Tab. 2 werden die Aufgaben der drei Ebenen mit ihren Zielen erläutert:

EBENE	AUFGABE	ZIELE
Design	Gestaltung von Navigation und Lernbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ unterstützende und fördernde Lernumgebung ▶ eingängige Bedienung ▶ dem Thema und der Zielgruppe angemessen ▶ der Didaktik dienend
Didaktik	Konzept für Lernprozess, Inhaltsstruktur und -abfolge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ fokussiert auf Lernziel und didaktisches Format ▶ dem Thema angemessen ▶ Lerngewohnheiten unterstützend ▶ Abstimmung: Lernprogramm und Präsenz
Technik	Prozesse für Zugang, Darstellung und Abläufe	<ul style="list-style-type: none"> ▶ dem Lernziel und der Didaktik dienend ▶ Lernszenario berücksichtigend ▶ im Rahmen der technischen Anforderungen und Gegebenheiten

Tabelle 2: Erfolgsfaktoren bei der Erstellung von E-Learning. Quelle: Kutzbach, Katharina, Mittelstand Digital, S.42. (2015).

Es folgt ein Exkurs über das Arbeitsgedächtnis, um die Lernprozesse, die jeder E-Learning Teilnehmer durchlaufen soll, zu erläutern.

Um Informationen aufzunehmen, müssen diese vom Arbeitsgedächtnis verarbeitet werden. „Der größte Teil der Informationen im Arbeitsgedächtnis wird sofort wieder vergessen. Damit Informationen in das Langzeitgedächtnis überführt werden müssen bestimmte Prozesse im Arbeitsgedächtnis stattfinden.“ (Kerres, 2012, S.144 ff)

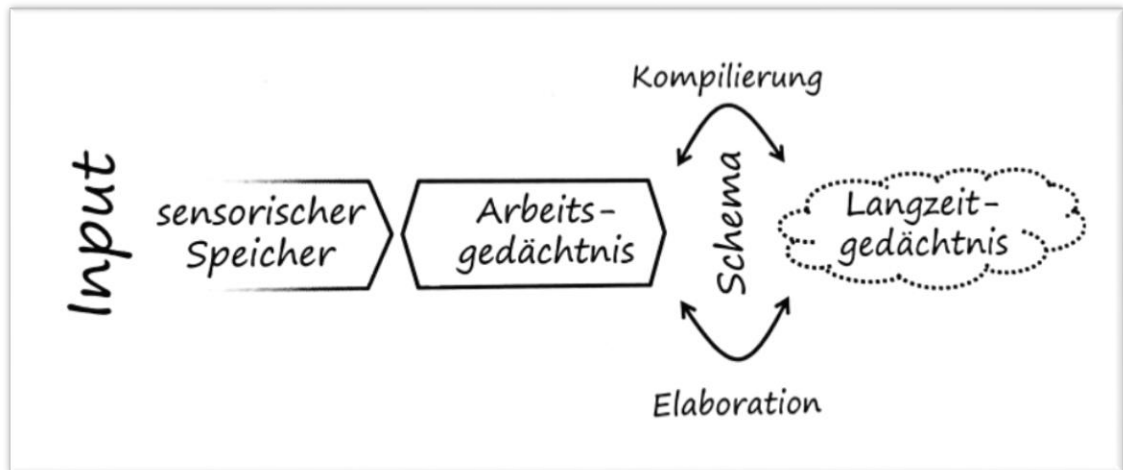


Abb. 4: Kognitive Verarbeitungsprozesse. Quelle: Mediendidaktik. Kerres, 2012, S. 145.

Der sensorische Speicher nimmt die auditiven und visuellen Informationen auf und speichert diese für drei bis fünf Sekunden. Indem die Aufmerksamkeit auf bestimmte Informationen gerichtet wird, nimmt das Arbeitsgedächtnis die Informationen auf. Da das Arbeitsgedächtnis nur wenig Kapazitäten vorweisen kann, werden die meisten Informationen schnell wieder vergessen. Um dem entgegenzuwirken, muss weiter aktiv auf diese Informationen eingegangen werden (vgl. Kerres, 2012).

Als nächstes soll daher die Information ins Langzeitgedächtnis gelangen. „Lernen wird als (Weiter) Entwicklung von Schemata aufgefasst, bei der eine Weiterentwicklung oder Veränderung vorliegender Schemata stattfindet“ (Kerres, 2012). Also kann der Lernprozess nur geschehen, wenn bereits Vorwissen vorhanden ist. Die Elaboration bezeichnet die Verbindung von bestehendem Wissen mit neuem Wissen. Diese Verknüpfung von Schemata geschieht automatisch und ohne bewusstes Einwirken. Diese Automatisierung nennt sich Kompilierung und belastet das Arbeitsgedächtnis damit nicht weiter (vgl. Kerres 2012, S.144ff). Das Arbeitsgedächtnis kann sich etwa fünf Informationselemente zeitgleich merken.

Drei Arten der Beanspruchung des Arbeitsgedächtnisses finden statt:

1. **Die aufgabeninduzierte Beanspruchung:** Dieser Punkt bezieht sich auf die Anzahl der Informationselemente, die beim Lernen beansprucht werden. Diese Beanspruchung hängt von der Expertise des Lernenden ab.
2. **Beanspruchung durch den eigentlichen Lernprozess:** Diese Beanspruchung beschäftigt sich mit der Schemata-Abbildung sowie der automatischen Schemata-Verknüpfung.
3. **Sachfremde Beanspruchung:** Diese bezieht sich auf lernirrelevante Ausschmückungen und Details von Texten und Bildern. Sie belasten das Arbeitsgedächtnis unnötig mit Informationselementen und sollten daher möglichst vermieden werden (vgl. Kerres, 2012, S.144ff).

Bei Aufgaben zu denen viel Vorwissen besteht, können mehrere Informationen zeitgleich verarbeiten werden und somit wird das Arbeitsgedächtnis entlastet. Wenn Lernende jedoch wenig Vorwissen haben, ist das Arbeitsgedächtnis schneller überlastet und nimmt entsprechend weniger Informationen auf (vgl. Kerres, 2012, S.144ff).

Die multimediale Informationsverarbeitung ist eine Art Kodierung von Informationen über zwei Aufnahmekanäle. Je nach Aufnahme findet ein anderer Aufnahmeprozess statt. Sind die Informationen gesprochen oder verschriftlicht, werden Informationen über das verbale System aufgenommen. Beim Lesen eines Textes werden die Buchstaben nicht bildlich, sondern sprachlich aufgenommen, weshalb visuell aufgenommene Schrift trotzdem durch das verbale System aufgenommen wird. Diese Informationen werden im Arbeitsgedächtnis von dem verbalen Modell erfasst. (vgl. Kerres, 2012 S.144ff).

Das nicht-verbale-System nimmt Informationen des Geruchs-, Geschmacks-, und Tastsinnes auf. Ebenfalls werden bildhafte Informationen in diesem System aufgenommen. Diese Informationen werden von bildlichen Modell des Arbeitsgedächtnisses erfasst (vgl. Kerres, 2012 S. 144ff).

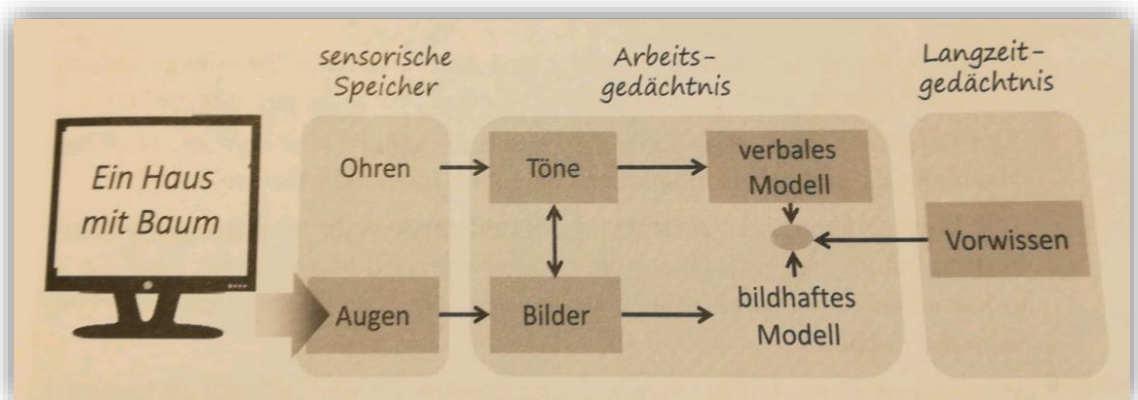


Abb. 5: Verarbeitung von geschriebenen Texten. Quelle Kerres, 2012.

Wie auf Abb.6 zu erkennen ist, wird Schrift über den sensorischen Speicher visuell aufgenommen. Die Information wird umgewandelt in verbale Information und demnach in das verbale Modell eingepflegt und mit dem Vorwissen verankert. Würde der gleiche Text nun noch über einen Lautsprecher vorgelesen werden, würde es das Arbeitsgedächtnis ggf. überlasten. Ein Bild würde in das bildhafte Modell eingehen und den Lernprozess unterstützen (vgl. Kerres, 2012, S. 158ff).

Daraus lassen sich folgende Grundregeln zur Medienaufbereitung ableiten (Kerres, 2012, S. 158ff):

- Überflüssige Informationen weitestgehend weggelassen

- Eher reduziertes Bildmaterial, statt aufwändige Animationen und Videos
- Zusammenhängende Information mit räumlicher und zeitlicher Nähe präsentieren
- Doppelte Nennungen in der Kombination von Bild/Text sollten vermieden werden
- Wichtige Informationen durch Hinweise gewichten
- Lernende persönlich ansprechen
- Bezug zur Lebens- bzw. Arbeitswelt des Teilnehmers herstellen
- Den richtigen Schwierigkeitsgrad kommunizieren
- Komplexität an die Lernkapazität anpassen

Das Medium, welches die Aufgabe trägt das Wissen zu vermitteln, ist nicht ausschlaggebend. Viel mehr kommt es auf einen Medienmix an. So ist es von Vorteil den Lernenden die Inhalte sowohl auditiv als auch visuell aufnehmen zu lassen.

Texte lesen ist besonders geeignet für kompakte und detaillierte Informationen. Sie eignen sich für tiefgreifende Inhalte. Eine doppelte Kodierung durch ein visuelles Medium kann den Aufnahmeprozess unterstützen, weshalb zusätzliches Bildmaterial hier von Vorteil ist. Bilder und graphische Darstellungen bieten die Möglichkeit komplexe Sachverhalte anschaulich und vereinfachend darzustellen. Ihr Zweck ist es, Inhalte einprägsam zu vermitteln. Es ist wichtig, diese in räumlicher Nähe zu dem zugehörigen Text darzustellen, um eine Verbindung zu schaffen (vgl. Kerres, 2012, S. 158ff).

Eine Kombination von Text und Bild ist sehr geeignet für Nutzer mit wenigen Vorkenntnissen über das zu vermittelnde Thema. Hier unterstützt das Bild den Text. Es ist von Vorteil Bilder zu Beginn des Textes zu implementieren, somit dient es zur Orientierung und unterstützt die Textpassagen. Wird das Bild erst zum Schluss präsentiert, so führt es zu Verwirrung bereits gebildeter Vorstellungen. Bei fortgeschrittenen Lernern kann dies jedoch zur gegenteiligen Wirkung führen und contraire zu dem bisherigen Wissen steuern (vgl. Kerres, 2012, S. 158ff).

Auditive Mittel sind die richtige Lernform für das Erlernen von Sprachen. Ebenfalls sind komplexe Grafiken und bildhafte Darstellungen besonders gut mit einem vorgelesenen Sprechtext zu unterlegen. Sind die Grafiken jedoch für die Zielgruppe einfach oder bereits bekannt, so sind diese besser textuell zu unterstützen um das Arbeitsgedächtnis nicht unnötig zu belasten. Es sollte stets vermieden werden vorhandene Texte vorzulesen. Dies überlastet das Arbeitsgehirn unnötig und wirkt sich kontraproduktiv auf das Arbeitsgedächtnis aus (vgl. Kerres, 2012, S. 158ff).

Reinmann und Mandel definierten 2006 folgende zentrale Prinzipien, die ein konstruktives Lernangebot aufweisen sollten (vgl. Reimann und Mandel, 2006, zit. Kerres 2012, S.127):

- Mit authentischen Problemen lernen

- In multiplen Kontext lernen
- Unter multiplen Perspektiven arbeiten
- In einem sozialen Kontext arbeiten
- Mit instruktionaler Unterstützung lernen

3 Erläuterung der Forschungsfrage

Kann das E-Learning bereits oder in naher Zukunft den Präsenzunterricht ersetzen? Mit dieser Leitfrage befasst sich der empirische Teil dieser Ausarbeitung.

Hierfür werden Probanden aus nichtleitenden Positionen befragt, welche mit beiden Arten der Weiterbildung bereits konfrontiert wurden. Hinzu kommt eine Interviewbefragung von Führungskräften bzw. erfahrener Personalmanager, deren Mitarbeiter an E-Learning Maßnahmen teilnehmen. Folgende Fragen sollen bei der Erhebung überprüft werden: Ersetzt das E-Learning weitgehend die analoge Weiterbildung, wenn wenig praktische Übung seitens der Arbeitnehmer und wenig Kontrolle und Korrektur seitens der Führungskräfte erforderlich sind? Kann das E-Learning die traditionelle Weiterbildung in absehbarer Zeit komplett ersetzen? Zudem soll geklärt werden welche Voraussetzungen gegeben sein müssen um eine Ablösung des Präsenzunterrichts zu schaffen.

4 Empirische Untersuchung

4.1 Qualitative Befragung

In diesem Kapitel wird das Thema E-Learning aus Sicht der Experten untersucht und analysiert. Zuvor wird das Verfahren der Untersuchung näher Erläutert

4.1.1 Inhaltsanalyse nach Mayring – Erläuterung der Analyse-schritte

Die qualitative Inhaltsanalyse ist anwendbar auf Textanalysen aller Art und lässt sich ebenso auf jede Sozialforschungsmethode anwenden. Im deutschsprachigen Raum ist diese Art der Inhaltsanalyse besonders gebräuchlich, da der Urheber Philipp Mayring sie hierzulande verfasst und publiziert hat. Hinzu kommt, dass diese Analyseart einen sehr strukturierten Ablauf hat und einfachen durchzuführen ist. Eine typische Eigenschaft der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Bildung von Kategorien. Ziel dieser Kategorienbildung ist die Reduktion von Material um „Rückschlüsse aus der Kommunikation zu ziehen“ (Mayring, 2010, S. 13).

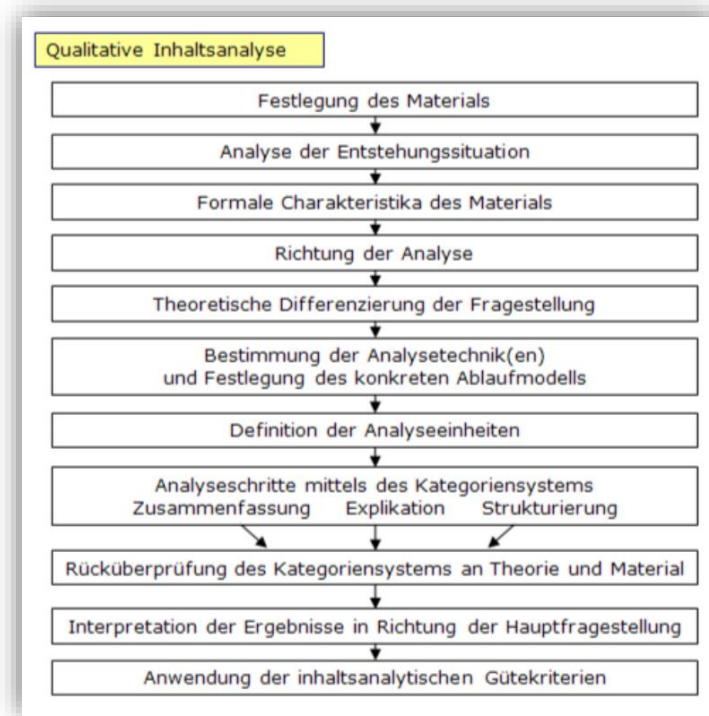


Abb. 6: Allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell Quelle: Philipp Mayring, *Qualitative Inhaltsanalyse - Techniken und Grundlagen* 2010 S. 60.

Schritt 1: Festlegung des Materials: Bei diesem Schritt wird die große Datenmenge auf eine rein repräsentative Teilmenge selektiert. Das Ergebnis der Selektion definiert den zu untersuchenden Materialumfang (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff). Dies bietet eine zeitökonomische und effektive Arbeitsmethode. Jene Ausgliederung und Komprimierung, sowie das Kürzen irrelevanter Daten unterstützt den Forschenden indem es Zeit spart und die wichtigen Aussagen selektiert (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff).

Schritt 2: Analyse der Entstehungssituation: In diesem Schritt wird der Grund für die Forschung beschrieben. Es wird dargestellt wer die Analyse durchgeführt hat, was seine Motive sind und welches Ziel die Forschung verfolgt. Außerdem soll die soziale Lage der Befragten, sowie die Atmosphäre während des Gesprächs näher erläutert werden (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff).

Schritt 3: Formale Charakterisierung des Materials: In diesem Schritt wird erläutert um welche Art von Transkript es sich hierbei handelt (vgl. Mayring, 2010, 45ff).

Schritt 4: Richtung der Analyse: Es wird verdeutlicht, nach welchen Aspekten das Interview ausgewertet werden soll und welche Aussagen über das Material getroffen werden können. Diese Maßnahme bietet dem Analysten die Möglichkeit, die Thematik und Inhalte des Materials präzise zu erfassen (vgl. Mayring, 2010, 45ff).

Schritt 5: Theoretische Differenzierung der Fragestellung: Hierbei soll verdeutlicht werden, auf welche wissenschaftlichen Fragen das Material untersucht werden soll (vgl. Mayring, 2010, 45ff).

Schritt 6: Bestimmung der Analysetechnik: Hier wird erläutert, welche Analysetechniken verwendet werden. Zur Auswahl stehen die drei Analysetechniken: Die Zusammenfassung, die Explikation oder die Strukturierung (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff).

Schritt 7: Definition der Analyseeinheit: Hierbei wird die Maßeinheit für das gesamte Material bestimmt. Durch Bildung von Kategorien wird das Material nach Aussageinhalt sortiert. Die kleinste Einheit stellt die Kodierungseinheit dar und die größte stellt die Kontexteinheit dar. In welche Kategorien diese Textabschnitte fallen, legt sich nach Häufigkeit der Nennung fest (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff).

Schritt 8: Durchführung der Materialanalyse: Dieser Schritt wird je nach ausgewählter Analysetechnik unterschiedlich angewandt. Die Auswahl der Analysetechnik ist Abhängig vom Umfang des Materials und der gesamten Forschung zu treffen. Ebenso wird die Auswahl der Analysetechnik in Abhängigkeit zu der Forschungsfrage ausgewählt (vgl. Mayring, 2010, S. 45ff).

4.1.2 Anwendung der Analyseschritte

Festlegung des Materials und Analyse der Entstehungssituation

Für die nachfolgende Inhaltsanalyse liegen alle Interviews als Transkript vor (siehe Anhang). Es ist zu erwähnen, dass keine Interviewpassagen einzeln herausgesucht wurden, da das Interview so strukturiert war, dass gezielt nach den relevanten Punkten gefragt wurde. Die Teilnahme an den Interviews war auf freiwilliger Basis. Die Interviews fanden in Einzelgesprächen und unabhängig voneinander statt. Die fünf Interviews nahmen jeweils eine Zeit von circa 20 bis 30 Minuten in Anspruch.

Die ersten beiden Interviews fanden persönlichen und in neutraler Umgebung außerhalb des Büros statt. Sie fanden mit Carolina Santos und Meike T. statt.

Die drei weiteren Interviews fanden wurden als Telefoninterviews geführt. Der Madeleine Marx bat vor Interviewbeginn um die Bekanntgabe aller Fragen. Es ist zu vermuten, dass eine Vorbereitung stattgefunden hat. Das Telefoninterview mit Jürgen Donhauser fand während einer längeren Autofahrt über die Freisprechanlage seines Wagens statt.

Der Kontakt zu den Experten konnte teils über familiäre Beziehungen, und teils durch Beziehungen aus dem Freundeskreis hergestellt werden. Ein weiterer Kontakt entstand

durch den Kursbesuch seitens der Hochschule Macromedia bei dem entsprechenden Unternehmen.

Charakteristika des Materials

Um die erhaltenden Informationen aus den Interviews bestmöglich verarbeiten zu können, wurde dies in zwei Schritten behandelt. Im ersten Schritt wurden die Interviews mit Aufnahmegeräten festgehalten, um sich ausschließlich auf das Gespräch und nicht auf das Mitschreiben zu konzentrieren. Es wurde hierzu im Vorfeld die Einwilligung des Interviewpartners eingeholt. Anschließend wurden die Interviews transkribiert. Dies inkludiert auch alle Nebensächlichkeiten, alle Zwischenbemerkungen, Zwischenfragen und auch alle Wiederholungen, selbst wenn diese nicht zu dem Thema oder zu der Frage selbst beisteuern. In dem zweiten Schritt wurden alle Aussagen sinngemäß in Stickpunkten oder einzelnen Phrasen zusammengefasst. Dies ist die erste Komprimierung des Materials nach Mayring.

Richtung der Analyse und Fragestellung

Der Fokus lag auf zweierlei Gesichtspunkten: Die Umsetzung von E-Learning im jeweiligen Unternehmen und die Meinung des Experten, bezüglich der Zukunft von E-Learning. Zuerst soll die Umsetzung von E-Learning erfragt werden. Hierzu wurde nach den Sachbeständen im Unternehmen gefragt: Seit wann E-Learning in dem Unternehmen genutzt wird, welche Arten von E-Learning genutzt werden, ob die Inhalte intern oder extern produziert werden. Dies soll einen Eindruck von dem Gesamtszenario in dem Unternehmen widerspiegeln. Daraus soll analysiert werden, wie umfangreich die E-Learning-Module in dem Unternehmen etabliert werden. Hiernach wurde erfragt, welche neuen Möglichkeiten durch E-Learning erschlossen werden konnten. Es wurde in diesem Zuge nach Vorteilen bzw. Nachteilen einzelner E-Learning Programme gefragt. Nachdem auf positive sowie negative Einzelheiten eingegangen wurde, soll eine abschließende Meinung des Experten abgefragt werden, ob der Präsenzunterricht in Zukunft komplett durch E-Learning ersetzt werden kann. Eine Detaillierte Analyse der Fragestellung ist unter dem Punkt *Erläuterung der Forschungsfrage* nachzulesen. Dort ist auch die theoretische Differenzierung der Fragestellung behandelt. Der Vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

Definition der Analysetechniken und Festlegung des Ablaufs

Für diese Inhaltsanalyse wird die Form der Zusammenfassung verwendet. Das bedeutet, dass alle Transskripte zur besseren Übersicht paraphrasiert werden. Hierbei werden bedeutungsgleiche, sowie bedeutungsfreie Paraphrasen für die Analyse gestrichen. Dies beschreibt die zweite Reduktion nach Mayring. Nach der Reduktion folgt die Bün-

delung, Konstruktion sowie die Integration von Paraphrasen. In einem mehrstufigen Prozess werden die paraphrasierten Texte in Kategorien mit ähnlicher Bedeutung gebündelt. Für jede Kategorie wird eine Regel definiert, nach welchen Paraphrasen in die Kategorie einsortiert werden dürfen. Es wird um eine Kategorien erweitert, sobald eine neue Aussage hinzukommt, die nicht zu den Regeln vorheriger Kategorien passt. Abschließend müssen alle Bündelungen kontrolliert und evtl. korrigiert werden.

Durchführung der Materialanalyse

In dieser Inhaltsanalyse wurden komplette Sätze, Aussagen und Beispiele analysiert.

4.1.3 Der verbale Datenbezug in Form von Leitfadeninterviews

Es gibt unterschiedliche Arten von Leitfadeninterviews. Die Wahl der Interviewform ist primär abhängig davon, welche Personen befragt werden, was mit dem Interview erreicht werden soll und welchen Wissensstand die interviewte Person besitzt. Das Leitfadeninterview ist eine Art der Tiefeninterviews, die der Auswertung von Textinterpretation dient. Das Interview muss dabei nicht unbedingt klaren Strukturen folgen. Der Ablauf wird dem Probanden angepasst, um Alltagsnähe und Vertrautheit zu erzeugen. Es dient dazu, unbewusste Motive und Einstellungen des Probanden zu ermitteln. Um dies zu erreichen, hat der Proband uneingeschränkte Freiheit sich zu äußern und seine Meinung und Ansicht kundzutun (vgl. Flick 2007 194 ff). Die Aufgabe des Interviewenden ist lediglich, die Lenkung des Gesprächsfadens, um alle relevanten Themen zu erfassen. Durch die offene Gesprächsführung, kann es bei den unterschiedlichen Interviewpartnern zu dem einen oder anderen Exkurs kommen, deren Inhalt ebenfalls wichtige Hinweise zu dem Forschungsergebnis beitragen kann. Es braucht keine strikt einzuhaltende Reihenfolge der Fragen und sollte durch das freie Antworten des Probanden bereits eine eindeutige Antwort zu einer anderen Frage fallen, so muss diese Frage nicht wiederholt werden. Dem Fragenden liegt nach eigenem Ermessen frei, den Probanden zu bitten seine Antwort um weitere Details zu vertiefen (vgl. Flick 2007 194 ff).

4.1.3.1 Form des Leitfadeninterviews

Wie eingangs bereits angemerkt gibt es mehrere Arten wie ein Leitfadeninterview aufgebaut werden kann. Dies ist primär davon abhängig, welche Interviewpartner ausgewählt werden und welchen Wissensstand diese haben. In dieser Arbeit wurde sich für das Experteninterview entschieden. Bei Experteninterviews ist die Offenheit für eine subjektive Sicht des Probanden begrenzt, da die Befragung mit einem Experten des Themengebiets abgehalten wird. Der Experte wird in der Regel nicht als eigene Person befragt, sondern als Repräsentant einer Gruppe oder eines Themengebiets, auf dem er

sich besonders gut auskennt. Unter Experten versteht man in diesem Sinne jene Personen, die durch ihren Rang oder ihre Position, ihr Hobby oder besonderes Interesse und Engagement zu einem Thema über ein Spezialwissen verfügt (vgl. Flick 2007, S.194 ff.). Ein Leitfaden für diese Interviewart soll als Strukturhilfe dienen, um alle Themengebiete zu erfassen

4.1.3.2 Aufbau und Ziel der Leitfadeninterviews

Allgemein lässt sich das Interview in drei Sektionen unterteilen. Die Einstiegsfragen, den Hauptteil mit Fragethemen zu den Sachständen in dem Unternehmen und abschließend ein Ausblick in die Zukunft. Das gesamte Interview wurde zusammengestellt aus offenen sowie geschlossenen Fragen, wobei die offenen Fragen deutlich überwiegen. Dies hat den Zweck, dass der Interviewpartner besonders viel über seine Erfahrung und seine Praxisbeispiele erzählen kann und bei der Erläuterung, welche die Situation im Unternehmen beschreibt, weit ausholen kann. Zwischendrin wurden hierzu spezifizierende Gedankenanstöße gegeben, um den Redefluss zu fördern und um die Erzählung auf bestimmte Aspekte zu lenken, sowie pauschale Aussagen zu konkretisieren. Geschlossene Fragen wurden in Situationen genutzt, wenn der Interviewpartner etwas angedeutet hat, dies aber nicht explizit nannte, es aber eine Nennung wert ist. Zusätzlich wurden geschlossene Fragen gestellt, wenn eine Nennung ausgewählter Punkte abgefragt wurde.

Als Einstiegsfragen des Interviews wurden die Interviewpartner über allgemeine Dinge befragt wie Name, Vorname, Beruf, Namen und Zweck des Unternehmens, Berufsbezeichnung und seit wann sie sich mit E-Learning befassen. Ziel dieses sehr allgemeinen Teils war es, genauere Informationen über die Experten zu erhalten, da sie keine öffentlichen Personen sind. Ebenfalls zielt diese Fragerichtung darauf ab, den Experten in eine Art „Redefluss“ zu verwickeln, damit sie sich an die Interviewsituation gewöhnen können. Des Weiteren diene es dem Zweck, dass deren Rolle im Unternehmen genau bekannt wird, was darauf schließen lässt in wie weit er in die Ganzheitlichkeit der Weiterbildungsprozesse verwickelt ist. Zusätzlich erinnert es den Experten, dass es sich um ein professionelles Interview handelt, indem es nicht um ihn als Person, sondern um ihn als vertretende Person des Unternehmens geht. Da einer der Interviewpartner aus meinem persönlichen Umfeld stammt, war dies als wichtiger Aspekt festzuhalten. Weiter wurde gefragt, ob in dem Unternehmen in dem sie tätig sind beide Formen der Weiterbildung, also der traditionelle Präsenzunterricht sowie das E-Learning für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden. Ebenfalls sollte der Experte Auskünfte über die Umstände in dem Unternehmen geben. Hierfür wurde erfragt:

- wann das Unternehmen, dass er vertritt E-Learning-Angebote eingeführt hat
- mit welchen Endgeräten dort E-Learning Anwendungen verwenden werden und

- vor welchen technischen Schwierigkeiten sie häufiger stehen.

Das lässt auf den Umfang, die Flexibilität und eventuell auf technische Voraussetzungen des Unternehmens schließen und wie diese Gegebenheiten sich auf den Lernprozess auswirken.

Um eine Einschätzung über den Umfang des Fortbildungsprogrammes im jeweiligen Unternehmen zu erhalten wurde gefragt, ob die E-Learning-Inhalte intern oder extern erstellt werden. Außerdem wurde die Zeitspanne erfragt, die es benötigt von dem Zeitpunkt an dem erkannt wird das ein neues Modul erforderlich ist, bis hin zur ersten Anwendung des neuen Moduls. Um ganzheitlich zukünftige Antworten zu analysieren wurde frühzeitig nach der Software und der Hardware gefragt. Also welche Arten des E-Learnings im Unternehmen angewendet werden und mit welchen Endgeräten diese abgespielt werden können. Ebenfalls sollte erfragt werden welche neuen Möglichkeiten durch diese E-Learnings geschaffen werden können. Des Weiteren wurde erfragt welche Außertechnischen Schwierigkeiten vorkommen. Aus diesen Antworten lässt sich erschließen welche Problemfelder behoben werden müssen, um zukünftig einwandfreie E-Learnings zu gestalten. Um die Stärken und Schwächen herauszufinden, wurde ebenfalls gefragt, welche primären Vor- bzw. Nachteile die angewendeten E-Learning-Programme mit sich bringen. Ebenfalls wurde nach den thematischen Inhalten der Module gefragt und ob es einen Unterschied macht ob Softskills, Neuheiten, Verhaltenskodi oder Gesetze vermittelt werden.

In folgenden Fragen wurde um die persönliche Meinung der Experten gebeten. So wird gefragt ob der Experte den E-Learning-Unterricht so wie er jetzt ist weiterempfehlen kann oder was sich nach seinem Dafürhalten verbessern muss. Dies soll das Gespräch erneut auf die Schwierigkeiten beim E-Learning lenken. Es wird auf folgende Faktoren geachtet:

- steigende oder sinkende Qualität
- Akzeptanz der E-Schulungen von Mitarbeitern
- schnelle oder langsame Lernfortschritte
- Zufriedenheit der Mitarbeiter

Im Anschluss wurde gefragt, durch welche Faktoren der Erfolg nach eben genannten Punkten (Qualität, Akzeptanz, Zufriedenheit etc.) gemessen wird. Dies lässt darauf schließen ob das E-Learning mitarbeiterorientiert oder leistungsorientiert durchgeführt wird. Ein Hauptaugenmerk wurde auf die Frage gelegt, ob der Experte der Ansicht ist, dass zukünftig der Präsenzunterricht vollkommen vom E-Learning ersetzt werden kann. Dies ist eine wichtige Komponente, die durch das Leitfadeninterview erfragt wird. Denn hierbei handelt es sich um eine der Forschungsfragen dieser Arbeit. Wie bereits erwähnt handelt es sich bei dem gesamten Ablauf lediglich um die leitenden Fragen ohne feste

Reihenfolge. Weiterführende Fragen als Reaktion auf genannte Aspekte und Themenbereiche sind möglich.

Zum Abschluss wurde immer die Frage gestellt, ob der Experte noch weitere Anmerkungen hat. Dies bietet sich an, damit der Experten die Gelegenheit bekommt ungenannte Aspekte aufzuführen, die nicht von dem Interview abgefragt wurden, seiner Meinung nach aber eine Nennung oder Verdeutlichung wert sind.

4.1.4 Allgemeine Angaben zu den Interviewpartnern

Insgesamt wurden fünf Experten von fünf unterschiedlichen Unternehmen, aus fünf unterschiedlichen Marktbranchen interviewt. Bei der Auswahl der Personen wurde besonders darauf geachtet, dass sie sich mit dem Thema Weiterentwicklung der Mitarbeiter durch E-Learning mehrjährig auseinandersetzen. Außerdem sollten in ihren Unternehmen E-Learnings für Nicht-Führungskräfte in kaufmännischen Tätigkeiten durchgeführt werden.

Das erste Interview fand persönlich mit Carolina Santos statt. Sie arbeitet seit 2014 in der Personalabteilung in dem Bereich International Trainees bei der Firma Tesa SA. Sie ist aus dem persönlichen Umfeld bekannt. Den Expertenstatus erlangt sie durch jahrelange Erfahrung und täglichem Kontakt zum E-Learning aus Sicht der Personalbeauftragten. Sie ist Administratorin für sämtliche E-Learnings bei Tesa.

Das zweite Interview fand persönlich mit Meike T. (Name geändert) aus einem internationalen Konsumgüterkonzern mit Hauptsitz in Hamburg statt. Da das Gespräch nicht rechtzeitig von dem Vorgesetzten genehmigt werden konnte, dürfen Einzelheiten zur Person und dem Unternehmen nicht genannt werden. Anonym berichtete Sie jedoch ausführlich über die E-Learning Angebote aus dem Konzern. Sie bekleidet die Position Head of Corporate Training & Development und ist ebenfalls aus dem persönlichen Umfeld bekannt.

Die dritte Interviewpartnerin ist Madeleine Marx dieses Interview fand telefonisch statt. Sie ist seit 2014 Hoteldirektorin des Hotels Scandic Hamburg Emporio aus der Hotelkette Scandic Hotels AB. Da sie sich mit dem Thema E-Learning in ihrem Hotel ausführlich auseinandersetzt und kontinuierlich die E-Learning Programme der Hotelkette testet, erhält sie den Expertenstatus für dieses Thema. Wir lernten uns im Rahmen einer Exkursion mit der Hochschule kennen.

Das vierte Interview fand telefonisch mit Ragna Rehder statt. Sie ist Leiterin der Personalentwicklungsabteilung des international tätigen Unternehmens Stern-Wywiol Gruppe

GmbH & Co KG. Sie beschäftigt sich seit Anfang 2016 gezielt mit der Personalentwicklung durch E-Learning. Der Kontakt zu Frau Rehder entstand über einen familiären Kontakt.

Das fünfte Interview fand telefonisch mit Jürgen Donhauser statt. Er ist Head of Talent Management & Organizational Development Germany bei dem internationalen Konzern Continental Automotive GmbH. Seit 2007 arbeitet er in der Personalentwicklung und ist mit dem E-Learning bei Continental sehr vertraut, wodurch er den Expertenstatus erhält.

4.1.5 Ablauf der Kategorisierung und Paraphrasierung

Die 16 Interviewfragen wurden in der Vorbereitung der Interviews in drei unterschiedliche Kategorien eingeteilt. Die erste Kategorie beinhaltet die Fragen zu den allgemeinen Rahmenbedingungen, die zweite Kategorie ist zu den angebotenen Inhalten und die letzte Kategorie zu den Zukunftsaussichten. Bei der Auswertung wurde festgestellt, dass drei Kategorien nicht ausreichen, um allen Inhalten gerecht zu werden. Weitere Kategorien wurden anhand der Fragestellung hinzugefügt. Im Laufe der Zeit haben sich Kategorien gesplittet und zusätzlich wurden weitere Kategorien entwickelt.

Es wird nicht der Zeitpunkt der Aussage berücksichtigt, sondern lediglich der Inhalt und zu welcher Kategorie dieser Inhalt passt. Also kann diese Aussage auch eine Antwort einer anderen Frage gewesen sein, solange der Kontext korrekt ist. So entstehen während des Verlaufes der Bearbeitung neue Kategorien und bereits bestehende Kategorien werden modifizieren.

Folgende Kategorien konnten erarbeitet werden:

- Inhalte die durch E-Learning vermittelt werden
- Probleme, die beim E-Learning auftreten (ausgeschlossen sind technische Probleme)
- Technische Probleme die auftreten
- Neue Möglichkeiten werden genutzt
- Mitarbeitermotivation
- Warum wurde E-Learning eingeführt
- Ist Präsenzunterricht ersetzbar?
- Aufbereitung der Module
- Endgeräte
- Entwicklungszeit neuer Module
- Datenschutz

Irrelevante Textstellen werden bei der Kategorisierung gestrichen um das Material weiter zu konkretisieren. Fließtexte werden auf inhaltliche Relevanz selektiert.

Es folgt ein Beispiel, das die Kategorienbildung veranschaulicht.

Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregeln
Inhalte, die durch E-Learning vermittelt werden	Alle Inhalte, die vermittelt werden	P1: "Wir bieten hauptsächlich Personalskills, Konfliktmanagement, Präsentationstraining, Management Trainings und Fachspezifische Trainings an. Darüber hinaus noch Patente Trainings und Sicherheitstrainings"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Probleme die beim E-Learning auftreten	Alle Teststellen, die Probleme bei E-Learning nennen	P1: "Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen, bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen. Es braucht oft bis zu 10 Aufforderungen und das ist natürlich lästig"	Keine allgemeinen Aussagen, keine technischen Probleme, konkrete Nennungen

Tabelle 3: Auszug aus der Kategorisierung. Quelle: Eigene Darstellung, 2018.

Ein Beispiel für die Paraphrasierung:

Kategorie 2: Probleme die beim E-Learning auftreten	
Textstelle	Paraphrasierung
„Anfangs hatten wir Displayschulungen, aber wir hatten keine Kontrolle, wer diese Trainings schon gemacht hat und wer nicht.“	Anfangs keine Einsicht über absolvierte Trainings.
„Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen. Es braucht oft bis zu 10 Aufforderungen und das ist natürlich lästig.“	Mitarbeiter machen ggf. die Schulung nicht, es bedarf hierfür ein Mahnwesen

Tabelle 4: Auszug aus der Paraphrasierung. Quelle: Eigene Darstellung, 2018.

4.1.6 Analyse und Interpretation der Ergebnisse

Nun werden die Ergebnisse der Interviews zusammengetragen. Hierbei wird auf Doppelnennungen sowie gleiche und gegensätzlichen Meinungen und Beiträge geachtet.

Inhalte die durch E-Learning Schulungen vermittelt werden

Von den fünf befragten Experten wurden Schulungen zur Förderung von Nachhaltigkeit, sowie Arbeitssicherheit, ebenso wie Arbeitsprozesse und Nutzungserklärungen mehrfach genannt. Weitere Einzelnennungen waren Konfliktmanagement, Personal Skills, Präsentationstraining, Management Trainings, und fachspezifische Trainings, Patent-Trainings und Informationen über die Firmengeschichte. Alle fünf Experten sagten, dass weitere E-Learning-Module in der Entwicklung seien und das Sortiment stets ausgebaut werden soll.

Insgesamt lässt sich hierin ein sehr großes Spektrum an Themen wiederfinden. Das einen Ausbau weiterer E-Learning Inhalte erfolgen soll spricht für den erfolgreichen Einsatz dieser Schulungsform.

Probleme die bei E-Learning Schulungen auftreten

Bei dieser Kategorie wurde von allen Experten genannt, dass die Mitarbeiter, die die E-Schulungen machen sollen, sich des Öfteren hiergegen sträuben. *„Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen, bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen! Es braucht oft bis zu zehn Aufforderungen und das ist natürlich lästig“* (M. Marx). Die Gründe welche die Mehrheit hierfür nannten, sind dass die Schulungen unattraktiv und langweilig aufgebaut sind. Des Weiteren wurde genannt, dass bei CBTs keine Kontrolle herrsche welcher Mitarbeiter bereits die Schulung abgeschlossen habe und zu welchem Zeitpunkt dies erfolgte. *„Teilweise [gibt es Probleme] mit einer Belegschaft die schon etwas älter und auch weitaus erfahrener ist und dann relativ hohe Ablehnungswerte gegen E-Learnings hat“* (J. Donhauser). Zusätzlich sagte ein Experte aus, dass das Themengebiet oftmals nicht komplett abgedeckt sei, um die E-Learnings kurz und knapp zu halten. Weiterhin sagte er, dass die Inhalte nicht nachhaltig gelernt, sondern schnell vergessen werden.

Technische Probleme die beim E-Learning auftreten

Technischen Probleme kommen laut Expertenmeinungen oftmals zustande. Bei der Beschaffung externer E-Learning Module passt das Dateiformat nicht zu dem LMS und kann nicht auf Anhieb eingepflegt werden. Diese Formatprobleme können darüber hinaus nicht intern gelöst werden, also braucht es jedes Mal Hilfe von Extern, was sich

negativ auf die Zeit und Kosteneffizienz auswirkt. Bei der Anwendung der Learning-Programme durch Teilnehmer kommt es zu unplanmäßigen Unterbrechungen, beispielsweise durch instabiles Internet oder durch zu lange Pausen. So wird das Programm durch diese Netzwerkfehler und zu langer Abwesenheit einfach zurückgesetzt und der Lernende muss alles von Anfang an starten. Dies hat einen großen Einfluss auf die Unzufriedenheit der Mitarbeiter. Ein Experte berichtete, dass aus bisher ungelösten Gründen ihre E-Learnings ausschließlich auf dem Browser Internet Explorer laufen würden. Dies sei ein Problem, da der firmenintern vorgeschriebene Browser Chrome sei. Lediglich einer der Experten sagte, dass es bisher noch nie zu technischen Schwierigkeiten kam. Einzig vergessene Passwörter seitens der Mitarbeiter seien ein Problem.

Passend zu beiden zuletzt genannten Kategorien sagte ein Experte: „*Ach die Liste [der Probleme] ist lang. Manchmal geht einfach alles schief. Das sind ab und zu Anwenderprobleme, manchmal auch E-Learning Probleme oder PC-Probleme.*“ (M.T.)

Dies verdeutlicht, dass in manchen Unternehmen sehr viele unterschiedliche Fehlerquellen vorhanden sind. Anhand dieser verschiedenen Arten von technischen Problemen ist zu erkennen, dass die technischen Gegebenheiten noch nicht ausreichend vorhanden sind. Daher werden Unternehmen mit hoher technischer Fehlerquote die E-Learning Schulungen noch nicht zu gleichem qualitativen Standard wie Präsenzschulung stattfinden.

Neue Möglichkeiten die durch E-Learning genutzt werden

Alle Experten nannten mehrfach im Interview, dass E-Learning weitaus zeit- und ortsunabhängiger durchführbar sei als die Präsenzschulungen und hierin der größte Vorteil liege. *„[Es ist] viel flexibler und praktischer, schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln, als bis zur nächsten Schulung zu warten.“* (S.Santos). Ebenfalls wurde von allen genannt, dass über das Dashboard in der Personalabteilung bzw. Personalentwicklungsabteilung, Einsicht über alle Details besteht. Es kann nachvollzogen werden, welcher Teilnehmer an den Schulungen teilgenommen hat, wie oft er teilgenommen hat und wann er zuletzt teilgenommen hat. Ebenfalls kann das Testergebnis abgerufen und verglichen werden. Eine weitere Möglichkeit wird mit E-Learning erschlossen, indem mehrstündige Schulungen nun in einem E-Learning-Modul innerhalb einer kürzeren Zeit absolviert werden können. Vorteilhafter Weise kann der Lernende seinem eigenen Lerntempo folgen und braucht nicht auf langsamere Lerner Rücksicht nehmen oder dem Tempo der schnelleren Lerner folgen.

Auch wurden Kostenersparnisse genannt für die Lehrkraft, Abwesenheitszeiten der Mitarbeiter, An- und Abreise sowie Übernachtungskosten für Mitarbeiter und die Lehrkraft.

Ebenfalls wurde als neue Möglichkeit genannt, dass die Schulungen immer genau dann abrufbar sind, wenn diese gebraucht werden.

Mitarbeitermotivation

Ein Experte sagte „...[E-Learning] wird nicht gerne gemacht. [Der Mitarbeiter] hat bereits ein hohes Workload und muss dann noch dieses E-Learning erledigen, on Top. Die Grundeinstellung ist also eher, dass sie es nicht möchten. Beim Präsenztraining wird die Zeit freigeräumt“ (C.Santos). Damit brachte dieser Experte damit die Situation auf den Punkt, welche die vier anderen Experten ebenfalls umschrieben. „Wenn die E-Learnings uninteressant und unattraktiv gestaltet sind haben die Mitarbeiter weniger Lust diese durchzulesen. Es braucht also Gamification und Animationen um die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu gewährleisten“ (M.Marx). Darüber hinaus müssen die Themen der E-Learning Schulung für den Schulungsteilnehmer relevant sein, sonst würde der Lernende diese Informationen nicht nachhaltig aufnehmen. Einer der Experten sagte aus, dass bei sehr interessant aufbereiteten Modulen, sich diese Information schnell herumspricht und die Lust und Motivation diese durchzuführen steigt. Das passt mit der Aussage eines anderen Experten zusammen, der sagte es müsse hausinternes Marketing betrieben werden, um E-Learnings attraktiver zu machen. Ergänzend sagte ein Experte, dass es immer jemanden unter den Mitarbeitern gäbe, der sich nicht dazu motivieren lässt.

Warum wurde E-Learning in dem Unternehmen eingeführt

Alle vier Experten sagen hierzu aus, dass es zeitliche und logistische Vorteile mit sich bringe. „Viel flexibler und praktischer, schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln, als bis zur nächsten Schulung zu warten.“ Zudem könnten die Unternehmen durch die automatische Dokumentation, der Nachweispflicht über gesetzlich veranlasste Pflichtschulung einfacher nachgekommen. Zwei der Experten sagten, dass die junge Generation bzw. „die Millennials“ eine zeitgemäße und somit digitale Wissensaneignung fordern würden. J. Donhauser beschreibt die Szene in seinem Unternehmen folgendermaßen: „Einiges Wissen muss an bis zu 80.000 Mitarbeiter weltweit weitergeteilt werden. Und da war E-Learning der einzige Weg der uns sinnvoll erschien“ (J. Donhausen).

Ist Präsenzunterricht ersetzbar?

Auffällig ist, dass alle Experten diese Frage nachdrücklich mit „Nein, es ist nicht ersetzbar“ beantworteten. Die meisten Gründe haben mit teambildenden Maßnahmen durch persönlichen Kontakt zu tun. Auch ist die persönliche Vernetzung unter den Mitarbeitern sowie zwischen den verschiedenen Standorten und Töchterunternehmen wichtig. „[So] sehen die Kollegen mal mit wem sie da im Arbeitsalltag Mails hin und her schreiben“

(R.Rehder) Im Allgemeinen fördere der persönliche Kontakt den Teamgeist und Zusammenhalt der Kollegen, so ein Experte. Einer der Experten sagte, dass einem die Rollenspiele mit anderen Kollegen helfe sich in andere Situationen hineinzusetzen sowie miteinander neue Lösungsansätze zu finden. Denn so könnten Argumente besser ausgetauscht werden und die Standpunkte des Gegenübers besser vermittelt werden. Es scheinen sich alle Experten darüber einig zu sein, dass E-Learning ausschließlich zur Unterstützung, jedoch nicht als Ersatz für Präsenzunterricht dient. Ebenfalls, dass die Technik die bisher üblicherweise verwendet wird, noch sehr viel Verbesserungspotenzial aufweist. *„[E-Learning] zu gleicher Qualität abzubilden ist im Moment [möglich, aber] noch zu aufwändig“* sagte ein Experte. Weiter sagte er *„ich wüsste auch nicht wie man so Inhalte die man in ein oder anderthalb Tagen in so eine Schulung packen könnte. Da müsste man dann so Lern-Nuggets draus machen“* (R. Rehder). Abzuwarten sei, wie sich die Module und die technischen Möglichkeiten und der finanzielle Aufwand hierzu zukünftig entwickeln. Ein anderer Experte äußerte sich: *„[E-Learning] wird sich verbreitern, aber [Präsenzunterricht] lässt sich einfach nicht zu 100 Prozent verdrängen.“* (J.Donhauser).

Dies ist eine sehr aufschlussreiche Bilanz. Keiner der Experten glaubt, dass Präsenzunterricht sich vollkommen verdrängen lässt.

Aufbereitung der Module

Alle fünf Experten verwenden in ihren Unternehmen das klassische Web Based Training. Teilweise unterstützt durch videobasiertes Lernen mit implementierten Bildern und Quizzen. Alle von ihnen nannten als Bestandteil ihrer E-Learnings das Selfpaper bzw. Power Point Folien, die Lernende durchklicken um hinterher einen zertifizierten Test durchzuführen. Ein Experte nannte das Micro-Learning über eine E-Learning App. Vier der fünf Experten erzählten von ihrem Learning Management System auf dem sie sämtliche Nutzerdaten eingespeist haben. Ein Experte sagte jedoch, sie hätten in ihrem Unternehmen zurzeit noch kein LMS, würden allerdings in Zukunft ebenfalls eins implementieren, da die Kommunikation sowie die gesamte Aufbereitung hierüber attraktiver zu gestalten sei. Ebenso solle eventuell ein Lexikon entstehen. In diesem Zuge wurde die Einführung von einem „Quizz-Duell“ erwähnt, bei der sich Kollegen gegenseitig herausfordern können, die an gleichen E-Learning Modulen teilgenommen haben. Dies könnte das erlernte Wissen nachhaltig bei den Mitarbeitern verankern.

Endgeräte

Hierbei ergab sich, dass alle Experten die Nutzung über den Computer bzw. Laptop nannten. Das Smartphone wurde ebenfalls drei Mal genannt. Während ein Experte aus sagte, dass die E-Learnings ausschließlich in firmeninternen Netzwerken genutzt werden können, sagten zwei andere Experten es könne von überall aus und von jedem internetfähigen Gerät mit einem Browser genutzt werden. *„Es sei jedoch abzuwägen, ob es wirklich gewünscht sei, dass Mitarbeiter die Arbeitstrainings in ihrer Freizeit über ihr privates Handy verrichten“ (J. Donhauser).*

Entstehungszeit

Eine exakte Zeitangabe wurde nicht genannt, jedoch mehrere Faktoren die auf die Zeitspanne Einfluss nehmen. So kommt es darauf an, ob die E-Learnings intern oder extern aufbereitet werden. Wird es an externe Unternehmen vergeben, so bedarf es teilweise einer Ausschreibung. Dann kommt es weiterhin darauf an, ob es sich um einen standardisierten Inhalt handelt, oder ob der Inhalt extra angefertigt werden muss. Als Nächstes folgt die Einbettung der Daten in das LMS, was ab und zu durch Kompatibilitätsprobleme mit einem nicht geringen Zeitaufwand einzuplanen ist. Anschließend werden die Inhalte und Tests geprüft. Hier werden evtl. noch letzte Anpassungen unternommen. Dann stellt sich die Frage wer die Trainings absolvieren soll. Sobald hierzu eine Definition steht, wird das Training erstmals verschickt. So beschreibt ein Experte den Vorgang. Alle Experten sagten letztendlich, es sei abhängig von dem Inhalt und der Art der Aufbereitung. *„Wenn wir dann von externen Anbietern ein Standardtool verwenden und das nur Ergänzungen vornehmen, dann geht das relativ schnell.“(C.Santos)*

Datenschutz

Hierzu gab es zwei unterschiedliche Aussagen. Zum einen „Die LMS haben ja alle Daten der Mitarbeiter eingespeist und da liegt zurzeit noch stark unser Fokus drauf. Dass wenn wir dann extern Schulungen zukaufen und diese eingespielt werden, dass uns da dann keine Daten veröffentlicht, geklaut oder gelöscht werden“ (R.Rehder) des Weiteren wurde ausgesagt, dass die Schulungen dem Datenschutz unterliegen und sie daher nur über den internen Server abgerufen werden sollen, um die Schulungen nicht an Firmen-externe zu verbreiten.

4.1.7 Schlussfolgerung der qualitativen Untersuchung

Es kann aus den Experteninterviews geschlossen werden, dass alle Experten mit den bisherigen Angeboten in ihren Unternehmen noch nicht vollkommen zufrieden sind. Dies hat mit den bisher aufbereiteten Anwendungen, mit der Qualität der nachhaltigen Wis-

sensaufnahme sowie mit den technischen Umständen zu tun. Den Angaben der Experten zufolge ist der größte Vorteil den E-Learning zu bieten hat, die zeitliche und räumliche Flexibilität als ausschlaggebenden Einführungsfaktor. Hierdurch würde die Mitarbeitermotivation, durch die bislang eher mäßige Qualität des nachhaltigen Lernens, noch sehr negativ beeinflusst werden. Dass das E-Learning in naher bis mittelferner Zukunft den Präsenzunterricht ersetzen kann sehen alle Experten nicht. Es sei eher ein ergänzendes Mittel. Das soziale Lernen, also der persönliche Kontakt zwischen Kollegen und Referenten sei sehr wichtig. In allen Fällen wurde an E-Learning bemängelt, dass diese sozialen und gewünschten Kontakte wegfallen würden. Nach der ausgiebigen Recherche über die theoretischen Möglichkeiten des sozialen Lernens auf E-Learning Basis lässt sich doch hieraus schließen, dass sie diese Techniken bisher noch nicht angewandt haben. Jedoch wäre dies mit der genannten Themenauswahl möglich.

4.1.8 Grenzen der Untersuchung

Ein Risiko an dieser Forschung ist, dass Aussagen der Experten missinterpretiert wurden. Das erstellte Leitinterview zielt auf die Beantwortung der Forschungsfragen ab. In Erwartung passender Antworten handelt und interpretiert die Forschende hierdurch automatisch subjektiv.

Des Weiteren basieren alle Aussagen der Experten auf Grundlage derer beruflichen Erfahrung. Durch die Auswahl von Experten aus unterschiedlichen Branchen, werden zwar die Branchenspezifischen E-Learning-Module berücksichtigt, jedoch sind alle Experten aus Großunternehmen. Es ist möglich, dass E-Learning in KMUs eine andere Bedeutung hat. Es ist also lediglich eine Wahrnehmung der einzelnen Experten, kein absolutes Ergebnis und daher keine unveränderbare Wirklichkeit.

4.2 Quantitative Befragung

In vorherigen Kapiteln wurde ausschließlich die Sicht des Personalwesens betrachtet. Daher wird im Folgenden die Sicht von nichtleitenden Angestellten untersucht, die an E-Learning-Schulungen teilnehmen. Zuvor werden das Verfahren und die Auswahl des Verfahrens näher Erläutert.

4.2.1 Das Datenerhebungsverfahren

Die häufigsten Erhebungsverfahren sind die Befragung, die Beobachtung, das Experiment und die Inhaltsanalyse. Für diese Forschung wird das Befragungsverfahren gewählt, denn es ist eine wissenschaftliche Methode nach der systematisch die Einstellung,

Meinung und die Verhaltensweise der Teilnehmer abgefragt wird. Unterschiedliche Vorgehensweisen sind hierbei üblich: Die persönliche Befragung sowie die telefonische Befragung. Hierbei tritt der Interviewende entweder direkt (Face-to-Face) oder via Telefonleitung mit den Probanden in Kontakt. Diese Formen sind sehr ortsabhängig bzw. zeitaufwändig und unflexibel. Es gibt zwei weitere gebräuchliche Formen, dies sind die schriftliche Befragung und die Online Befragung. Der wesentliche Unterschied hierbei ist, dass erstes von analoger und zweites von digitaler Form ist. Hierbei werden Fragebögen an die Probanden übermittelt und es besteht kein persönlicher Kontakt. Die entscheidenden Vorteile dieser Befragungsform sind folgende:

- Die Befragten können in ihrem eigenen Tempo an der Umfrage teilnehmen.
- Eine erhöhte Glaubwürdigkeit, durch zugesicherte Anonymität ist gegeben.
- Es besteht ein geringer Zeit- und Personalaufwand bei der Durchführung und Auswertung der Befragung.
- Der Fragebogen lässt sich in kurzer Zeit, weit verbreiten.

Aus diesen Gründen hat sich die Forschende im Rahmen dieser Befragung für die Onlinebefragung entschieden.

Diese Erhebungsart lässt sich grundsätzlich in qualitative, sowie quantitative Befragungen unterteilen. Die qualitative Befragung zielt auf die Befragung einzelner Personen oder kleiner Gruppen ab. Bei der quantitativen Befragung handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen, der sich auf eine große Masse anwenden lässt. Für diese Forschung wird die quantitative Befragung gewählt. Das Ziel ist es 40 Probanden zu befragen.

Die Umfrage fand über das Portal *Umfrage Online* statt. Die Grundeinstellung der Umfrage-Seite ist, dass sie nur ein Mal pro Person (bzw. ein Mal pro Gerät) ausführbar ist, um einen Missbrauch oder eine Verfälschung auszuschließen.

4.2.2 Gestaltung des Fragebogens

Diese Forschungsart lässt sich in drei Phasen unterteilen: die Planungsphase, die Erhebungsphase und abschließend die Auswertungsphase.

In der Planungsphase gilt es, ein Grundkonzept zu erschaffen. Hierfür muss die Zielgruppe klar definiert werden. Als Nächstes wird entschieden, ob eine Vollerhebung oder eine Teilerhebung durchgeführt werden soll. Bei einer Teilerhebung wird stichprobenartig ein Teil der Zielgruppe befragt. Auf Grund der schlicht unmessbaren Anzahl an E-Learning Nutzern ist in diesem Fall nur eine Teilerhebung möglich. Anschließend sollen Fragen passend zu der Zielgruppe und passend zu den Forschungshypothesen formuliert werden. Der Fragebogen wurde nach allgemeinen Empfehlungen erstellt:

- Es braucht eine Einleitung in dem der Forschende, sowie das Forschungsthema und der Forschungszweck kurz vorgestellt werden.
- Die Fragen sollen kurz und präzise formuliert werden.
- Die Fragen müssen intuitiv ausfüllbar sein bzw. es muss eine gut verständliche Ausfüllanleitung beiliegen.
- Die Fragen müssen neutral formuliert sein um keine Wunschantwort herbeizuführen.
- Die Antworten müssen möglichst messbar und vergleichbar sein.
- Abschließend wird sich bei allen Teilnehmern bedankt die sich die Zeit für die Umfrage genommen haben.

Insgesamt besteht die Online Befragung aus zehn Fragen. Die Gestaltung des Fragebogens lässt sich in offene, geschlossene und halboffene Fragen unterteilen, wobei die geschlossenen Fragen deutlich überwiegen. Es wird begonnen mit einer Frage um unmissverständlich zu erkennen ob der Teilnehmer ein Anrecht auf die Teilnahme hat: „Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen?“ Sollten Probanden hier mit „nein“ antworten, so können diese direkt aussortiert werden, da diese nicht der Zielgruppe entsprechen. Das eigentliche Hauptthema des Fragebogens ist die Zufriedenheit und die Effizienz von E-Learning aus Sicht der Mitarbeiter. Der Fragebogen wurde nach Fertigstellung zwei Test-Probanden vorgelegt, die dieser Zielgruppe entsprechen. Sie untersuchen den Test auf Störungen, Fehler und Unklarheiten. Häufige Rückfragen können auf eine unklare Fragestellung hinweisen. Die halboffene Frage „Welche drei Vor- und Nachteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zum Präsenzunterricht“ wurde beispielsweise in zwei Fragen gesplittet, da diese Frage den Test-Probanden nicht konkret genug war.

Ebenfalls sollte geplant werden, wo die Umfrage für welchen Zeitraum verbreitet wird. Diese Forschungsumfrage wurde im persönlichen Bekanntenkreis verteilt und weitergetragen. Es war in diesem Fall von Vorteil, möglichst viele Menschen aus unterschiedlichen Unternehmen zu befragen. Dies bietet eine umfassende Übersicht über die Praxis in verschiedenen Unternehmen.

4.2.3 Aufbau, Ziel und Analyse der Fragen

Wie bereits erwähnt soll die erste Frage jene Teilnehmer aussortieren, die nicht der Zielgruppe entsprechen. In einer geschlossenen Frage ist die Angabe erforderlich, ob der Teilnehmer bereits an E-Learning-Schulungen teilgenommen hat. Im Falle der Verneinung wird dieser Befragte inkl. aller nachfolgenden Antworten nicht weiter berücksichtigt. Als Nächstes wird der Proband mittels einer offenen Frage gefragt, welche Inhalte ihm

über E-Learning bereits vermittelt wurden. Um Missverständnisse auszuschließen wurden die Beispiele gesetzliche Vorschriften, Produktinformationen und Softskills genannt. Es soll dem Probanden in Erinnerung rufen, welche E-Learning-Schulungen er bereits besucht hat. Dies ist wichtig für die Folgefrage: Wie können diese Schulungen (noch) attraktiver gestaltet werden? Es soll ergründet werden, ob der Proband Elemente vermisst oder ihnen überdrüssig ist. Hiernach folgt das Herzstück der Umfrage: Mit der Bitte Stellung zu beziehen werden elf Aussagen getroffen, zu denen der Proband benennen soll, ob er „eher zustimmt“ oder „eher nicht zustimmt“. Die folgende Abb.8 zeigt den Aufbau der Fragen.

Bitte beziehen Sie Stellung: *

	ich stimme eher zu	ich stimme eher nicht zu
Ich lerne durch E-Learning genauso erfolgreich wie im Präsenzunterricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Spaß beim E-Learning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich freue mich auf die nächste E-Learning-Einheit die ich absolvieren darf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Qualität der E-Learning-Schulung ist super	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die E-Learning-Module sind absolut fehlerfrei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe nach E-Learning-Schulungen manchmal noch unbeantwortete Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gab bei mir noch nie technische Schwierigkeiten beim E-Learning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fehlen die sozialen Kontakte die ich bei Präsenzunterricht knüpfen konnte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Themenauswahl der Module finde ich gut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Erklärungen verstehe ich auf Anhieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-Learning kann meiner Meinung nach den Präsenzunterricht ablösen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abb. 7: Fragebogen für Angestellte in nichtleitenden Positionen mit kaufmännischen Tätigkeiten. Quelle Eigene Darstellung (2017).

Ziel dieser Stellungnahme ist es, die persönliche Meinung abzufragen. Ebenfalls soll in Erfahrung gebracht werden, ob diese Schulungsform Akzeptanz findet. Dies gibt Aufschluss auf die Weiterentwickelbarkeit der mediengestützten Lernform.

In den beiden anschließenden Fragen wird nach drei Vorteilen bzw. nach drei Nachteilen des E-Learnings im Vergleich zur Präsenzs Schulungen gefragt. Hieraus lassen sich Rückschlüsse ziehen, welche Problembereiche aus Sicht der Absolventen künftig Berücksichtigung finden müssen. Genannte Vorteile sollten in zukunftsweisender Aussicht zu Stärken ausgebaut werden, während die genannten Nachteile nachhaltig überarbeitet werden müssen, um diese bestenfalls auch in Stärken zu wandeln oder sie zu eliminieren.

Nach dieser Reflexion wird in einer geschlossenen Frage erfragt, ob der Proband generell E-Learnings oder Präsenzs Schulungen präferiert. Abschließend sind soziographische Fragen zum Geschlecht und zum Alter zu beantworten. Hiermit sind alle Pflichtfragen abgeschlossen. Freiwillig kann im Anschluss ein Kommentar zum Thema abgegeben werden.

4.2.4 Auswertung und Interpretation der Befragung

Die insgesamt 38 Teilnehmer haben oft nicht nur einen Inhalt, sondern gleich mehrere Inhalte benannt, die ihnen per E-Learning vermittelt wurden. Am häufigsten genannt wurden gesetzliche Vorschriften, mit insgesamt 19 Nennungen, Verhaltenskodex und Erste-Hilfe-Learnings mit jeweils neun Mal genannt. Arbeitssicherheits-Learnings acht Mal genannt, gesetzliche Datenschutzrichtlinien vier Mal, Betriebsschutz und Softskills wurden insgesamt zwei Mal genannt. Es gab 26 weitere Einzelnennungen. E-Learning wird also sowohl für bestimmte Inhalte in vielen Unternehmen genutzt, zeitgleich aber auch für sehr viele verschiedene Inhalte.

Als nächstes wird nach attraktiveren Gestaltung gefragt. Auch hierbei war eine Nennung mehrerer Punkte möglich. Der Wunsch nach mehr Einbindung und Interaktionen wurde acht Mal genannt. Ebenfalls acht Nennungen bekam die Einbindung von Videos. Einer der Teilnehmer nannte in diesem Zusammenhang sogar die Einbeziehung von Spielfilmen. Passend zur multimedialen Vielfalt und Einbeziehung unterschiedlicher Methoden, wurde sich auch die Integrierung von Audiodateien gewünscht. Eine schönere Gestaltung und Aufbereitung mit Bildern und Farben nannten insgesamt fünf Probanden. Zwei der Teilnehmer hätten gerne mehr Animationen und fiktive Charaktere in den E-Learnings. Weitere Doppelnennungen hat es keine, jedoch wurde Methodenvielfalt mehrfach angesprochen. Weitere zusammenpassende Nennungen waren die Einbindung von „Storytelling“, also einen animierenden Leitfaden einbauen, eine weniger steife und theoretische Aufbereitung der Inhalte sowie die Einbettung von Spielen. Unterschiedliche Aussagen gibt es über die Anzahl von Wiederholungen. Einer wünscht sich mehr Wiederholungen, ein anderer wiederum wünscht sich weniger Wiederholungen.

Folgende Grafik stellt die soziografischen Eigenschaften aller Teilnehmer dar. Es liegt ein gleicher Anteil von Männern und Frauen in unterschiedlichen Altersgruppen vor, wobei die meisten Teilnehmer zwischen 26 und 30 Jahre alt sind.

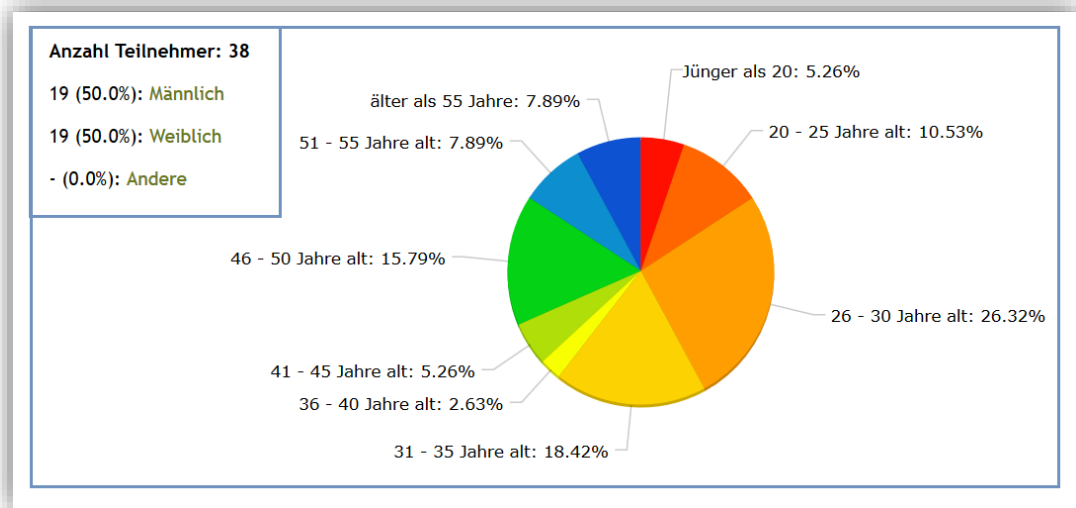


Abb. 8: Auswertung von Alter und Geschlecht der Teilnehmer. Quelle: Eigene Darstellung erstellt mit umfrageonline.com (2017).

Der nächste Teil der Umfrage beinhaltet Aussagen zu denen die Teilnehmer auswählen sollten zwischen „Ich stimme eher zu“ und „Ich stimme eher nicht zu“. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse:

Fragestellung	Ich stimme eher zu		Ich stimme eher nicht zu	
	Σ	%	Σ	%
Ich lerne durch E-Learning genauso erfolgreich wie im Präsenzunterricht	18	47,37	20	52,63
Ich habe Spaß beim E-Learning	20	52,63	18	47,37
Ich freue mich auf die nächste E-Learning-Einheit die ich absolvieren darf	11	28,95	27	71,05
Die Qualität der E-Learning-Schulung ist super	18	47,37	20	52,63

Die E-Learning-Module sind absolut fehlerfrei	13	34,21	25	65,63
Ich habe nach E-Learning-Schulungen manchmal noch unbeantwortete Fragen	25	65,79	13	34,21
Es gab bei mir noch nie technische Schwierigkeiten beim E-Learning	21	55,26	17	44,74
Mir fehlen die sozialen Kontakte die ich bei Präsenzunterricht knüpfen konnte	26	68,42	12	31,58
Die Themenauswahl der Module finde ich gut	31	81,58	7	18,42
Die Erklärungen verstehe ich auf Anhieb	24	63,16	14	36,84
E-Learning kann meiner Meinung nach den Präsenzunterricht ablösen	15	39,47	23	60,53

Tabelle 5: Auswertung der Stellungnahmen der quantitativen Umfrage. Quelle: Eigene Darstellung (2017)

Anhand dieser Aussagen lässt sich erschließen, dass 52 Prozent (20 Teilnehmer) den E-Learning Unterricht präferieren. Das ist nur etwas über die Hälfte aller Teilnehmer. Es bleibt zu lösen, weshalb die andere Hälfte den Präsenzunterricht präferiert. Liegt es an der Qualität? Hat es mit dem Alter zu tun? Oder bleiben nach den E-Learning Einheiten noch zu viele Fragen offen?

Unter allen Teilnehmern, die angegeben haben sie würden Präsenzunterricht besser finden, sind alle Altersgruppen vertreten und nur unbedeutend weniger Frauen als Männer. Es scheint also kein Zusammenhang mit dem Alter oder dem Geschlecht vorhanden zu sein.

Es werden zu Beginn jene Teilnehmer genauer analysiert, die benannt haben sie würden Präsenzunterricht präferieren: Dies sagten insgesamt 18 Teilnehmer aus. Von ihnen sagten neun Teilnehmer, sie würden die Lerninhalte nicht auf Anhieb verstehen und 89 Prozent von ihnen hätten nach der E-Learning Schulung noch unbeantwortete Fragen. Eine auffällige Kennzahl ist, dass 16 Teilnehmer aussagten, sie würden durch E-Learning nicht so erfolgreich lernen, wie durch Präsenzunterricht. Das entspricht genau den Teilnehmern, welche ebenfalls aussagten sie hätten nach der E-Learning Schulung noch unbeantwortete Fragen. Bei näherer Untersuchung dieser 16 Kandidaten konnte erfasst

werden, dass davon 13 Teilnehmer aussagten, dass die Schulungen fehlerhaft seien und etwas mehr als die Hälfte von ihnen hätten technische Schwierigkeiten erlebt. Zwölf der Teilnehmer, die sagten sie würden nicht so erfolgreich mit E-Learning lernen führten an, sie hätten keinen Spaß an den Schulungen. Lediglich einer von ihnen freute sich auf die nächste E-Learning Schulung. Von den 18 Teilnehmern, die Präsenzunterricht besser finden sagten 15 Teilnehmer aus, dass ihnen bei E-Learning die sozialen Kontakte fehlen würden.

Wie sich aus der Umfrage ableiten lässt sind folgende drei Faktoren ausschlaggebend, um E-Learning abzulehnen:

1. Es fehlen soziale Kontakte.
2. Die Lerninhalte werden nicht ausreichend vermittelt und es werden während der Schulung nicht alle Fragen beantwortet, sodass hinterher noch unbeantwortete Fragen bleiben.
3. Teilnehmer haben keinen Spaß am E-Learning.

Hieraus lässt sich jedoch ableiten, dass die Teilnehmer nicht E-Learning allgemein schlecht finden, sondern sie bisher an vergleichsweise schlechten E-Learning Schulungen teilgenommen haben.

Im Folgenden werden jene 20 Teilnehmer analysiert, die aussagten sie würden E-Learning dem Präsenzunterricht vorziehen. 80 Prozent von ihnen sagten aus, sie würden durch E-Learning genauso erfolgreich lernen, wie durch Präsenzunterricht. 70 Prozent sagten aus, sie hätten Spaß an den E-Learning Schulungen. Auch die Quote der technischen Schwierigkeiten ist relativ niedrig. Zwar verstehen nicht alle Teilnehmer die Lerninhalte auf Anhieb (nur 75 Prozent), dennoch hat nur eine Minderheit noch offene Fragen am Ende der E-Learning Einheit.

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass von den 20 Teilnehmern die E-Learning besser finden dennoch 40 Prozent (12 Teilnehmer) aussagten, Präsenzunterricht sei nicht durch E-Learning ersetzbar. Ebenfalls auffällig ist, dass zwar 70 Prozent der Teilnehmer, die E-Learning präferieren, zwar angeben sie hätten Spaß an der Fortbildung, dennoch 60 Prozent von ihnen sich nicht auf die nächste E-Learning Maßnahme freue.

Von all jenen Teilnehmern, die E-Learning im Vergleich zu Präsenzunterricht vorziehen, sagten lediglich 60 Prozent aus, sie würden es für möglich halten, dass E-Learning den Präsenzunterricht ersetzen könne. Jene acht Teilnehmer die sich gegen E-Learning aussprachen werden nun weiter analysiert: Die Mehrheit lernt durch E-Learning besser als durch Präsenzunterricht. Ebenfalls die Mehrheit hatte noch keine technischen Schwierigkeiten (75 Prozent).

Die Auswertung ergab viele widersprüchliche Angaben, bei denen eine Hälfte der Befragten sich widersprüchlich zur anderen Hälfte äußerte. Dies deutet darauf, dass E-Learnings in den unterschiedlichen Unternehmen der Befragten quantitativ sehr differieren. und von den Teilnehmern sehr unterschiedlich aufgenommen werden.

Weitere Angaben der Befragung sind im Anhang zu finden.

4.2.5 Grenzen der Forschung

Durch das anonyme Abwicklungsverfahren kann nicht kontrolliert werden ob tatsächlich nur die Zielgruppe teilgenommen hat. Vorbeugend wurde hierzu in die Beschreibung des Interviews jedoch ausreichen hingewiesen, dass ausschließlich Personen, die Erfahrung mit E-Learning als auch mit Präsenzs Schulungen gemacht haben, teilnehmen sollen.

Des Weiteren wird bei dieser Methode der Datenerhebung weniger auf die Einzelfälle der Individuen eingegangen. Jeder Befragte kann evtl. die Fragen anders interpretieren. Selbst durch die Abgleichung durch die Test-Probanden in der Entstehungsphase sind Missverständnisse nicht ausgeschlossen.

5 Anwendungsempfehlungen

Bei der Untersuchung der Grundlagen sowie der Auswertung der Experteninterviews wurde mehrfach auf die Vorteile eines gut ausgebauten Learning Management Systems hingewiesen. Dies birgt Vorteile für die Lernenden, wie beispielsweise die synchrone und asynchrone Kommunikation und eine sortierte Aufbereitung der Materialien. Für die Personalabteilung sind die ausschlaggebenden Argumente für ein LMS, dass Nutzerdaten sowie Lerninhalte organisiert und systematisch aufbereitet werden können. Somit besteht eine Kontroll- und Nachweismöglichkeit. Durch die Einbettung von Kommunikationsnetzwerken ist zu beachten, dass besonders synchrone Kommunikation sich auf die zeitliche Flexibilität auswirkt. Da diese vorsieht, dass mindestens zwei Nutzer gleichzeitig miteinander agieren.

Es sollte zur Aufbereitung der einzelnen E-Learning Module ein Sachexperte ist für die Lerninhalte verantwortlich sein und er sollte stets auf Aktualität und Vollständigkeit achten. Ein Experte für Didaktik sollte in die mediale Aufbereitung einbezogen werden, um die optimale Umsetzung des Lernprozesses zu gewährleisten. Der Medienexperte sollte für die zielgruppenorientierte Erstellung von Bild-, Ton-, und Videomaterial zu Rate gezogen werden. Ein Experte für Gestaltung ist für die attraktive Gestaltung des Lernprogrammes zuständig. Ein Technik-Experte sollte stets für alle aufkommenden technischen Schwierigkeiten ansprechbar sein, damit der Lernprozess nicht gestört wird.

Diese Experten sollten Hand in Hand zusammenarbeiten, um eine reibungslose E-Learning Lösung auszuarbeiten. Zu dem reibungslosen Ablauf gehört ebenfalls ein nach den Experten ausgerichtetes LMS.

Auch wenn die Technik schon viele weitere Möglichkeiten im E-Learning Bereich bietet, so ist die Nutzung der klassischen WBTs noch am weitesten verbreitet. Um nachhaltige Lerneffekte zu erzielen, sollten Inhalte nicht nur in Schriftblöcken angeboten werden. Es empfiehlt sich, visuelle und auditive Unterrichtselemente wie Bilder, Sketche, Videos etc. zielgruppengerecht zu integrieren. Hierbei sollten die Grundregeln der Medienaufbereitung nach Kerres, sowie die zentralen Prinzipien nach Reinmann und Mandel dringend berücksichtigt werden (Kapitel 2.3.7). Somit wird die Lernzeit reduziert und der Lernprozess allgemein gefördert. Dies gestaltet die Schulung interessanter, verständlicher sowie einprägsamer, was die Mitarbeitermotivation und langfristig auch die Akzeptanz in Bezug auf E-Learning steigert. Ebenfalls ist die Einbettung von wenigen spielerischen Elementen sehr zu empfehlen. Es lockert die Schulung auf und festigt das Wissen. Des Weiteren sollten in regelmäßigen Abständen die Lerninhalte abgefragt und beispielsweise durch Micro-Learning wiederholt werden. Damit wird der Lernstoff nachhaltig gefestigt. Dies braucht nicht immer einen zertifizierten Test, sondern könnte beispielsweise durch herausfordernde Spiele zwischen den Kollegen untereinander umgesetzt werden.

In Unternehmen in denen E-Learning bisher nur geringe Akzeptanz findet, ist bei umfangreichen Themen, die Grundlagenwissen übersteigen, ein Angebot von Blended Learning zu empfehlen. Es bietet weitreichende Einbettung von Medien zur Vermittlung von Inhalten, bietet den Lernenden jedoch zusätzlich einen persönlichen Kontakt zu Referenten und anderen Lernenden.

6 Fazit

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam fort und findet auch in der betrieblichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Die Möglichkeiten E-Learning in die Unternehmen zu integrieren sind entsprechend umfangreich.

Die Forschungsfrage *„Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um eine Ablösung von Präsenzunterricht zu schaffen“* konnte beantwortet werden. Jedes E-Learning Modul benötigt ein umfassendes Konzept, welches die Lernziele, die Zielgruppe und die technischen Gegebenheiten gründlich analysiert. Je präziser diese Faktoren ermittelt werden, umso besser kann das Modul ausgearbeitet und umgesetzt werden. Sind diese Faktoren unzureichend berücksichtigt, verliert das E-Learning an Effektivität.

Eine Grundvoraussetzung ist, dass die technischen Mittel, wie ein stabiles Netzwerk gegeben sind, damit die Endgeräte alle Medien einwandfrei abspielen können. Zusätzlich

sind funktionstüchtige Hilfsmittel (beispielsweise Kopfhörer) zu stellen. Jede Unterbrechung hat einen negativen Einfluss auf den Lernprozess.

Des Weiteren ist ein ausgebildetes LMS ein wichtiger Grundstein um E-Learning zu organisieren und die Personalabteilung in der elektronischen Weiterbildung zu unterstützen. Hierüber lässt sich auch das soziale Netzwerk bzw. ein virtuelles Klassenzimmer einbinden, per synchroner oder asynchroner Kommunikation zwischen den Lernenden sowie zu deren Vorgesetzten. Auch für Rückfragen ist hier der geeignete Platz geschaffen.

Je früher in E-Learning investiert wird, desto eher können Inhalte wiederverwendet werden. Dies ist jedoch ein finanzieller Aufwand den es abzuwägen gilt. Es lohnt sich aus Kostengründen evtl. nicht für jeden Inhalt ein neues Lernmodul zu erstellen.

Für die Entscheidung ob E-Learning eingesetzt werden soll ist also stets eine Konzepterstellung notwendig, in der eine Kosten-Nutzen-Analyse erstellt wird.

Schlussendlich ist die Motivation sowie Akzeptanz der Mitarbeiter die wichtigste Voraussetzung, damit Lerninhalte nachhaltig aufgenommen werden. Denn wer sich gegen Bildung verweigert, kann diese nicht verinnerlichen. Hier sollte mit attraktiven Aufbereitungsmethoden entgegengewirkt werden. Ebenfalls ist es möglich, durch unternehmensinternes Marketing die elektronischen Bildungsmaßnahmen zu anzuwerben und zur Mitarbeit anzuregen.

Die Forschungsfrage *„Ersetzt das E-Learning weitgehend die analoge Weiterbildung“* konnte im Laufe der Arbeit vollständig beantwortet werden. Die befragten Experten gaben allesamt eine verneinende Antwort hierzu. Dies ist zurückzuführen auf die gewünschten persönlichen Kontakte während der analogen Schulungen. Jedoch ist bei den Experten beschriebenen E-Learning Angeboten bisher keine mediale Kontaktmöglichkeit während der E-Learning Schulungen gegeben.

Bei der ganzheitlichen Betrachtung der digitalen Möglichkeiten, lässt sich jedoch folgendes feststellen: Ausreichend digitale Hilfsmittel können nach heutigem technischen Stand in die Lerninhalte eingebracht werden. Diese können genutzt werden, um Rückfragen zu beantworten sowie Kontakte zu anderen Lernenden zu knüpfen. Daraus lässt sich schließen, dass E-Learning bereits den Anforderungen zu gleichem qualitativen Standard wie Präsenzschiung entsprechen kann. Die vollständige betriebliche Weiterbildung durch E-Learning erfordert jedoch nicht nur technische Voraussetzungen, sondern ebenfalls die Akzeptanz der Teilnehmer.

Die Nutzung von Blended Learning ist also bei geringer Akzeptanz bisher eine angebrachte Lösung um E-Learning, unterstützt durch Präsenzunterricht, anzubieten. Dies

bietet den Kollegen weiterhin den persönlichen Kontakt, persönliche Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten, die Seitens der Personalführung und Seitens der Mitarbeiter von hoher Bedeutung sind.

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2014). Berufsinformationen einfach finden. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/7869.pdf>. Zuletzt eingesehen am 10.01.2018

Busse, Gerd & Heidemann, Winfried (2012). Betriebliche Weiterbildung – Betriebs und Dienstvereinbarungen – Analyse und Handlungsempfehlungen. 3. Auflage. Hans Böcker Stiftung. BUND Verlag GmbH Frankfurt am Main.

Busse, Gerd; Heidemann, Winfried (2012). Betriebliche Weiterbildung. Betriebs und Dienstvereinbarung. 3. Auflage. Eine Schriftenreihe der Hand-Böckler-Stiftung. Bund-Verlag GmbH Frankfurt am Main.

De Witt, Claudia & Czerwionka, Thomas (2005). Mediendidaktik – Studententexte für Erwachsenenbildung Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. W. Bertelsmannverlag Bielefeld.

Dittler, Ulrich (2003). E-Learning: Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien. (überab. & erw.). Oldenbourg Wissenschaftsverlag

Erbsenbeck Prof. Dr., John; Sauter, Simon; Sauter Prof. Dr., Werner (2015). E-Learning und Blended Learning. Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung. Springer Gabler Verlag Wiesbaden.

Jähne, Maria (2016). Definition Betriebliche Fortbildung. In <https://www.lecturio.de/magazin/betriebliche-fortbildung/>. Zuletzt eingesehen am 20.01.2018

Kerres, Michael (2012). Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. Oldenbourg Verlag, 3. Auflage

Kreidl, Christian (2011). Akzeptanz und Nutzung von E-Learning-Elementen an Hochschulen. Gründe für die Einführung und Kriterien der Anwendung von E-Learning.

Waxmannverlag GmbH, Münster [E-Book]. In

<https://www.waxmann.com/?eID=texte&pdf=2512Volltext.pdf&typ=zusatztext>. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

Leibniz-Institut für Wissensmedien (2017). Blended Learning. In https://www.e-teaching.org/lehrszenarien/blended_learning/index_html.

Lerner, Franz; Schäfer, Klaus; Proschk, Marianne (o.J.). Was kostet E-Learning? In <https://pdfs.semanticscholar.org/96bd/b0c174a9946b149635515eca5d1e46fb7a56.pdf>. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

Mittelstand Digital (2015). E-Learning in Unternehmen. Lernen und Arbeiten mit digitalen Medien. In <https://www.mittelstand-digital.de/MD/Redaktion/DE/PDF/e-learning,property=pdf,bereich=md,sprache=de,rwb=true.pdf>. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH (2017). Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren Corporate Learning wird zum Cyber - Learning Ergebnisse der 11. Trendstudie „mmb Learning Delphi. Mmb Trendmotivator 1/2017. In http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/trendmonitor/mmb-Trendmonitor_2017_I.pdf. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH (2014). Der Mittelstand baut beim e-Learning auf Fertiglösungen. Ergebnisbericht zur Studie 2014 Repräsentative Studie zu Status quo und Perspektiven von e-Learning in deutschen Unternehmen. In http://www.mmb-institut.de/projekte/digitales-lernen/E-Learning_in_KMU_und_Grossunternehmen_2014.pdf. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung (2016). Welche aktuellen Probleme oder Hindernisse stehen einer schnelleren Entwicklung des digitalen Lernens in Deutschland derzeit im Weg? Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auf einer 6er-Skala nach dem Schulnotenprinzip an. [Statistik] In <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/597806/umfrage/probleme-und-hindernisse-beim-digitalen-lernen/>. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung (2017). Anteil der Befragten, die der Nutzung der folgenden Anwendungen als Lernformen in Unternehmen in den kommenden drei Jahren eine zentrale Bedeutung beimisst, in der DACH-Region im Jahr 2016. [Statistik] In <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/203748/umfrage/bedeutung-von-e-learning-anwendungen-in-unternehmen/>. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

Sensink Prof. Dr., Werner, (2003). Grenzen des E-Learning. [PDF] In http://www.sesink.de/wordpress/wp-content/uploads/2014/09/eLearning_Grenzen.pdf. Zuletzt eingesehen am 30.01.2018

Anhang

Qualitativer Fragebogen	2
Experten Interview 1	3
Experten Interview 2	6
Experten Interview 3	8
Experten Interview 4	11
Experteninterview 5	14
Paraphrasierung	17
Kodierung	25
Quantitativer Fragebogen - Gesamtauswertung	27
Quantitativer Fragebogen Einzelauswertungen	36

Qualitativer Fragebogen

1. Benutzen Sie E-Learning und traditionelles Learning in Form von Präsenzunterricht oder nur eines von beiden?
2. Seit wann wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?
3. Welche Arten von E-Learning benutzen Sie? (WBT, Blended Learning, Micro Learning etc.)
4. Welche Probleme und Schwierigkeiten treten mit der Nutzung von E-Learning auf?
5. Können mit dem E-Learning neue Möglichkeiten genutzt werden die der Präsenzunterricht nicht geboten hat?
6. Wie ist die Zufriedenheit fürs Unternehmen und für die Teilnehmer/ werden Ziele erreicht? Wie ist die Stimmung, Kommen Inhalte an?
7. Würden Sie den E-Learning Unterricht weiterempfehlenden?
8. Welche Inhalte werden Übermittelt? Produkte? Neuheiten? Gesetze?
9. Wie lange werden Trainings im Voraus geplant und wie oft gibt es neue Lehrinhalte?
10. Wird der Inhalt intern oder extern aufbereitet?
11. Treten technische Schwierigkeiten auf die den Lernprozess verhindern?
12. Nach welchen Kriterien wird der Erfolg bewertet?
13. Welche Vorteile haben die Mitarbeiter durch E-Learning?
14. Welche Nachteile haben Mitarbeiter durch E-Learning?
15. Was war ausschlaggebend, dass das Unternehmen auf E-Learning umgestellt wurde?
16. Haben Sie noch weitere Anmerkungen?

Experten Interview 1

Teilnehmerin Carolina Santos aus dem Unternehmen Tesa SA

Benutzen Sie E-Learning und traditionelles Learning in Form von Präsenzunterricht oder nur eines von beiden?

Ja weltweit und wir führen neues LMS an

Seit wann wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Unbekannt aber ca. seit 2015

Über welche Endgeräte wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Also definitiv der PC und wer hat auch den Laptop und die Tele-Learnings natürlich dann dazu mit dem Telefon

Welche Probleme und Schwierigkeiten treten mit der Nutzung von E-Learning auf?

Ja, wir haben ein bekanntes und oft verbreitetes LMS aber nicht alle Scormdateien werden korrekt ans LMS übermittelt. Die LMS setzen dann die Fragen falsch ein. Und Intern haben wir noch keine Möglichkeit die zu korrigieren. Also ist das dann ein langer Prozess bis die bereits fertigen Learnings dann eingesetzt werden können

Weltweite Angebote. E-Learnings laufen irgendwie nur über Internetexplorer, aber die Betriebsinterne Vorgabe sieht nicht Explorer vor, sondern Chrome.

Wenn es zu Verbindungsproblemen kommt während des Learnings muss das komplette Learning komplett neu gestartet werden. Eine Unterbrechung sehen die Programme nicht vor.

Welche Angebote nutzt ihr?

WBT mit Infomaterial und Zwischentests und anschließendem Test

Selfpaper / Powerpoint zum durchlesen z.B. über Rechte und Pflichten

Knowledge Tests werden zurzeit entwickelt um Learnings selber zu erstellen

Wie ist die Zufriedenheit für das Unternehmen und für die Teilnehmer/ werden Ziele erreicht? Wird es Akzeptiert? Kommen Inhalte an? Gibt es Qualitätsunterschiede?

Es wird nicht gerne gemacht. Er hat bereits ein hohes Workload und muss dann noch dieses E-Learning erledigen on Top. Die Grundeinstellung ist, dass sie es nicht möchten. Beim Präsenztraining wird die Zeit freigeräumt. Da gehen sie dann eine Woche, drei Tage oder einen Tag hin. Das wird vorbereitet und bei den E-Learnings ist es so, dass sie es gar nicht unbedingt wissen das sie dafür eingetragen werden.

Keine Lust, je mehr Animation und Gamification beinhaltet sind, umso höher ist die Zufriedenheit. Und die Themen müssen relevant sein, sonst sträuben sie sich. Aber selbst dann ist es für sie nichts Schönes.

Welche Inhalte werden Übermittelt? Produkte? Neuheiten? Gesetze? Softskills?

Personal skill, Konfliktmanagement, Präsentationstraining, Management Trainings, und Fachspezifische Trainings. Ziele werden erreicht und getestet durch diese Tests. Alle werden auf einen Wissensstand gebracht und das wird

Patente Trainings, Sicherheitstrainings,

Wie lange werden Trainings im Voraus geplant und wie oft gibt es neue Lehrinhalte?

Ganz unterschiedlich, oft bekommen wir es gar nicht mit, sondern wird von anderen beantragt.

Wenn es vom Externen Anbieter kommt dann müssen viele Schleifen gedreht werden. Erst muss überprüft werden was für Inhalte rein können, kann das LMS auch alles wiedergeben das dauert so ca. 1-2 Monate

Für externe gibt es auch jedes Mal Ausschreibungen, das dauert auch bis 6 Wochen und dann bis es erstellt ist nochmal 2 Monate und dann die Übertragung aufs LMS kann auch mal eine Woche dauern. Und dann müssen wir es durchtesten. Und dann ist immer die Frage wer soll das Training bekommen. Sobald das definiert ist dauert es auch noch eine Weile bis alle Positionen festgestellt wurden bis es alle bekommen.

Wird der Inhalt intern oder extern aufbereitet?

Vieles Extern aber einige auch intern. Das wird errechnet was günstiger ist, und ob wir sozusagen einen Experten für die Inhalte im Haus haben.

Nach welchen Kriterien wird der Erfolg bewertet?

Unterschiedlich, je nachdem was der Lerner braucht und bekommt. Manches wird sicherlich nicht komplett und ausreichen abgedeckt, aber es reicht aus um weiterzuarbeiten.

Was war ausschlaggebender Grund, das Unternehmen auf E-Learning Schulungen umzustellen?

Wir haben sehr spät mit E-Learning angefangen, aber letztendlich ist es ja viel flexibler und praktischer schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln als bis zur nächsten Schulung zu warten.

Kann ihrer Meinung nach das E-Learning den Präsenzunterricht vollkommen ersetzen?

Nein auf keinen Fall! Die Programme sind alle noch sehr Ausbaufähig

Haben Sie noch weitere Anmerkungen?

Jeder Mitarbeiter hat einen Account und bekommt eine Mail zugeschickt sobald er was neues Lernen soll oder etwas wiederholen soll. Es ist wichtig ein richtiges Roll-out zu führen. Das bedeutet, dass das LMS korrekt vorgeführt werden muss. Also, dass alles dokumentiert wird. Das LMS sollte mehr in den Mittelpunkt gerückt werden denn Excel ist ab einer bestimmten Unternehmensgröße nicht mehr übersichtlich.

Changemanagement Training muss fürs E-Learning durchgeführt werden, damit die Mitarbeiter das auch akzeptieren und annehmen und Marketing muss betrieben werden um Learnings attraktiver zu machen.

Experten Interview 2

Maik T. (anonymisiert) aus internationalem Konsumgüterkonzern

Benutzen Sie sowohl E-Learning als auch traditionelles Learning in Form von Präsenzunterricht oder nur eines von beiden?

Ja wir nutzen beides. Präsenzunterricht schon seit wirklich vielen Jahren und E-Learning jetzt auch schon relativ lange.

Seit wann wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Puh, so genau weiß ich das nicht mehr. Schon seit ein paar Jahren, angefangen hat es in Europa mit Compliance.

Über welche Endgeräte wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Überwiegend mit dem PC und per Telefon. Aber noch nicht mit mobilen Geräten wie Smartphone oder Tablet.

Welche Probleme und Schwierigkeiten treten mit der Nutzung von E-Learning auf?

Mangelnde Akzeptanz bei den Teilnehmern bzw. bis dato keine oder nur wenig Erfahrung damit. Es liegt aber oft Unattraktivität der angebotenen Themen. Ehrlich, Ccompliance ist nicht gerade das beliebteste Thema bei den Mitarbeitern. Und unsere E-Learnings sind echt unattraktiv aufgemacht leider.

Treten technische Schwierigkeiten auf die den Lernprozess verhindern?

Ja, ohne Ende. Angefangen mit der Verfügbarkeit des Lernmanagement System bis hin zu Themen bzgl. unpassenden Browser und damit kein Zugang zum E-Learning.

Können mit dem E-Learning neue Möglichkeiten genutzt werden, die der Präsenzunterricht nicht geboten hat?

Ich würde es eher als anderes Format bezeichnen, welches spezifische Vorteile hat, wie bspw. jederzeit verfügbar, zeitliche Unabhängigkeit, Mitarbeiter können im eigenen Tempo durch das e-learning gehen, dies auch zwischenzeitlich unterbrechen... Außerdem bietet es den Vorteil der Kosteneinsparung da Reisekosten etc. wegfallen.

Welche Vorteile und welche Nachteile haben die Mitarbeiter durch E-Learning?

E-Learning ist ein gängiges Lernformat und es wird bei der „jüngeren“ Zielgruppe und wird auch entsprechend erwartet

Der Nachteil ist jedoch, dass Netzwerkmöglichkeiten, Möglichkeiten für Fragen und Klärungen komplett entfallen. Ebenfalls Rollenspiele, die einen Transfer vertiefen könnten fallen weg.

Welche Inhalte werden Übermittelt? Produkte? Neuheiten? Gesetze? Softskills?

Aktuell Compliance Themen, Arbeitssicherheit und Prozesse. Ach, eigentlich noch viel mehr! JA auch Gesetze.

Wie lange werden Trainings im Voraus geplant und wie oft gibt es neue Lehrinhalte?

Mindestens drei Monate im Voraus werden diese geplant.

Neue Lerninhalte: kommt auf das Thema drauf an. Bei softskill Themen bieten wir nicht allzu oft neue Inhalte. Produktschulungen bieten wir mind. Eine neue E-Einheit pro Jahr

Wird der Inhalt intern oder extern aufbereitet?

Sowohl als auch, kommt auf das Thema drauf an und natürlich auf die Kosten.

Nach welchen Kriterien wird der Erfolg bewertet?

Machen wir aktuell nicht systematisch.

Was war ausschlaggebender Grund, das Unternehmen auf E-Learning Schulungen umzustellen?

Ganz ursprünglich? Die Möglichkeit, den Durchlauf für Compliance Schulungen entsprechend nachweisen zu können und die Mitarbeiter weltweit schnell zu schulen.

Kann ihrer Meinung nach das E-Learning den Präsenzunterricht vollkommen ersetzen?

Ganz definitiv nicht. Das läuft allein technisch noch nicht rund genug und auch die sozialen Kontakte würden absolut zu kurz kommen. Und die Präsenzschulungen sind ja immer eine gute Erfahrung. Die werden ganz gerne angenommen.

Experten Interview 3

Madeleine Marx aus dem Scandic Emporio Hamburg von der Hotelkette Scandic Hotels AB

Benutzen Sie E-Learning und traditionelles Learning in Form von Präsenzunterricht oder nur eines von beiden?

Wir benutzen beides. Anfangs CBTs also Displaylearning aber das war nicht so erfolgreich und dann sind wir zum traditionellem Präsenzunterricht gegangen. Und dann haben wir App-Unterricht eingeführt über das LMS namens Fuse. Alle neuen MA haben innerhalb der ersten 3 Monate diese kleinen Workshops zu machen. Für die Führungskraft kann auf dem Dashboard alles kontrolliert werden. Trotzdem machen wir zu gleichen Themen immer noch Präsenzunterricht

Seit wann wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Genau weiß ich das nicht, aber seit mindestens 2010

Über welche Endgeräte wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Über den PC im Büro wer über einen verfügt oder vom PC im Pausen Raum es geht aber auch vom Gerät zu Hause oder per Smartphone.

Welche Probleme und Schwierigkeiten treten mit der Nutzung von E-Learning auf?

Nicht jeder Arbeitsplatz hat einen PC und einige mussten dann

Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen! Es braucht oft bis zu 1ß Aufforderungen und das ist natürlich lästig

Treten technische Schwierigkeiten auf die den Lernprozess verhindern?

Da haben wir noch keine Erfahrungswerte

Können mit dem E-Learning neue Möglichkeiten genutzt werden, die der Präsenzunterricht nicht geboten hat?

Ja es ist viel einfacher für mich als Führungsperson, denn es ist kein zertifizierter Trainer nötig. Die findet man gar nicht so einfach wie man vielleicht annimmt. Und die Inhalte

können schneller aktualisiert werden. Dann ist es schön kurzgehalten und dauert keine zwei Stunden sondern eine Viertelstunde. Inhaltlich ist es dennoch super. Das LMS bei uns ist sehr gut gestaltet

Welche Vorteile und welche Nachteile haben die Mitarbeiter durch E-Learning?

Also diese Trainings sind schon echt gut gemacht mit ihren Filmchen und Texten, das wird gut angenommen. Klar ist immer jemand dabei der es schleifen lässt. Aber da man nur noch 10 bis 15 Minuten pro Einheit braucht ist es auch für diese Leute nicht mehr so schlimm. Bei Ranghöheren wiederum ist es weniger ein Thema. Die machen es dann schnell, sobald für sie eine OnlineSchulung bereitsteht.

Welche Inhalte werden Übermittelt? Produkte? Neuheiten? Gesetze? Softskills?

Nachhaltigkeit, Servicemöglichkeit, Barrierefreiheit was sind die werte der Firma, was ist die Geschichte der Firma, Grundlegende Buchhalterische Regeln,

Wie lange werden Trainings im Voraus geplant und wie oft gibt es neue Lehrinhalte?

Das kann ich gar nicht pauschal sagen, aber es wird wohl ein längerer Prozess sein

Wird der Inhalt intern oder extern aufbereitet?

Intern und extern, jedoch alles in Skandinavien.

Was war ausschlaggebender Grund, das Unternehmen auf E-Learning Schulungen umzustellen?

Nachhaltigkeit und der Gedanke, dass die Millenials so etwas fordern. Also Digitalisierung muss man schon bieten.

Kann ihrer Meinung nach das E-Learning den Präsenzunterricht vollkommen ersetzen?

Nein, das auf keinen Fall! Allgemein ist der Präsenzunterricht fördert man ja unheimlich den Teamgeist und durch Rollenspiele direkt miteinander kann man sich besser kennenlernen und fördert den Teamgeist

Haben Sie noch weitere Anmerkungen?

Die Communities entstehen. Sowohl Hotelintern als auch alle Scandics, das ist ganz interessant und fördert den Zusammenhalt und Engagement. So können zum Beispiel

alle Buchhalter aus den Hotels in eine Community und auch alle Restaurantmitarbeiter in dieser Community sein und wenn jemand einen passenden Artikel oder ein Video oder Filmchen sieht kann er es da Posten und so entstehen Unterhaltungen miteinander.

Ich bin sicher, dass wir noch nicht fertig sind mit der Entwicklung. Da wird es in Zukunft sicher noch vieles mehr geben, also diese Module mit den Filmchen und Texten mit dem abschließenden Quizz.

Auch die zertifizierten Trainer gibt es nicht mehr so in Masse.

Experten Interview 4

Ragna Rehder von der Stern-Wywiol Gruppe GmbH & Co KG

Benutzen Sie E-Learning und traditionelles Learning in Form von Präsenzunterricht oder nur eines von beiden?

Beides, das kommt aufs Thema und auf den Preis an, aber auch manchmal auf die Mitarbeiter

Seit wann wird E-Learning in dem Unternehmen genutzt?

Seit ca. September und Oktober 2016

Welche Arten von E-Learning benutzen Sie? (WBT, Blended Learning, Micro Learning etc.) Ausschließlich WBT ohne LMS. Aber wir sind da noch in den Kinderschuhen. Zurzeit müssen sich die Teilnehmer noch durch Texte durchklicken und am Ende gibt es noch ein paar Folien. Wir wollen aber darauf aufbauen und interaktivere Trainings anbieten, die nachhaltiges Lernen ermöglichen.

Wir haben noch kein wirkliches LMS System. Nur ein System wo die WBTs eingespielt werden können. Darüber können wir alles Controllern wer was gemacht hat und wer nicht. Aber keine Spielchen und vergleiche.

Welche Probleme und Schwierigkeiten treten mit der Nutzung von E-Learning auf?

Technische Schwierigkeiten gar nicht. Eher haben die Nutzer ein Problem, wenn das Passwort vergessen wurde.

Wir vom Personalmanagement finden eher, dass uns das System wie es jetzt ist eher eingrenzt. Nicht das die Nutzer Schwierigkeiten haben, sondern dass es eher langweilig ist und der Inhalt nachhaltig nicht erfolgreich ist, sondern schnell vergessen werden

Können mit dem E-Learning neue Möglichkeiten genutzt werden die der Präsenzunterricht nicht geboten hat?

Aktuell nicht. Wir haben das System wie wir es jetzt nutzen zum nächsten Jahr aufgekündigt und schauen uns nun an wohin wir jetzt gehen wollen. Das war jetzt erstmal ein Versuch und wir müssen jetzt schauen welche Systeme wir brauchen und was andere Systeme so alles können. Um dann zu schauen, dass wir neue Möglichkeiten wir nutzen können. Dann wollen wir nachhaltig die Lerninhalte attraktiver gestalten und

vielleicht ein Lexikon oder Wiki einbetten. Oder so ein Quizz wie bei Quizzduell wo sich Kollegen gegenseitig herausfordern können die an den Seminaren teilgenommen hat.

Durch die Digitalisierung kann es möglich, dass wir alle Zertifikate nachweisen können

Wie ist die Zufriedenheit fürs Unternehmen und für die Teilnehmer/ werden Ziele erreicht? Wie ist die Stimmung, Kommen Inhalte an?

Würden Sie den E-Learning Unterricht weiterempfehlenden?

So wie er zurzeit ist nicht. Wir wollen auch etwas Neues. Mehr Interaktivität und nachhaltiger Aufgebaute Trainings vielleicht mit Videos oder so.

Welche Inhalte werden Übermittelt? Produkte? Neuheiten? Gesetze?

Energiemanagement, Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, aber da machen wir noch nicht so viel, sondern sind noch in den Kinderschuhen

Wie lange werden Trainings im Voraus geplant und wie oft gibt es neue Lehrinhalte?

Wenn es von uns produziert wird dann kann es schon ein bisschen dauern. Die Fachbereiche müssen dann die Themen definieren und erstellen

Und wenn wir dann von extern ein Standard-Tool nehmen und das nur ergänzen dann geht das relativ stellen.

Wird der Inhalt intern oder extern aufbereitet?

Intern und extern. Das erste selber gebaut. Aber Arbeitssicherheit und erste Hilfe haben wir gekauft und dann auf uns angepasst und ergänzt, aber nicht komplett gebaut.

Treten technische Schwierigkeiten auf die den Lernprozess verhindern?

Nein eher nicht, das einzig technische ist, dass wir ständig kontaktiert werden weil die Zugangspasswörter vergessen wurden.

Welche Vorteile haben die Mitarbeiter durch E-Learning?

Sie können sich flexibel die Zeit suchen und sich so viel Zeit nehmen wie sie brauchen.

Welche Nachteile haben Mitarbeiter durch E-Learning?

Es ist zurzeit noch schon etwas langweilig.

Was war ausschlaggebend, dass das Unternehmen auf E-Learning umgestellt wurde?

Um Mitarbeitern wo wir in einer Schulpflicht sind, also wo geprüft wird ob wir alle Mitarbeiter zertifiziert sind. Dann haben wir der Nachweispflicht nachkommen. Wir müssen nicht alle Mas zusammenholen und dann noch einen Trainer besorgen. Und auch damit alle die nach der Präsenzschiilung angefangen haben müssen nicht auf die nächste Schiilung warten bis sie tatsächlich anfangen dürfen, bzw. es muss dann nicht extra noch ein Lehrer beschafft werden, sondern sie bekommen dann auch die Zeit für das E-Learning

Wird das E-Learning den Präsenzunterricht ersetzen?

Verschiedene Punkte. Vernetzung zwischen den verschiedenen Standorten ist uns sehr wichtig. Bei den Präsenzschiilungen kommen verschiedene Mitarbeiter aus verschiedenen Standorten und verschiedenen Töchterfirmen und können sich dann vernetzen und sich kennenlernen. Die sehen dann: Ach die haben dann die gleichen Themen und die gleichen Probleme. Das ist ein großer Vorteil.

Und im Softskill-Bereich können anders und besser durch einen Trainer vermittelt werden und mit anderen Menschen zusammen, und ich wüsste auch nicht wie man so Inhalte die man in 1 oder eineinhalb Tagen in so eine Schiilung packen könnte. Da müsste man dann so Lern-Nuggets draus machen. Und es ist bestimmt möglich aber um es zu gleicher Qualität abzubilden und das ist im Moment noch zu aufwändig

Ich sehe es auch nicht, dass Softskills so gut vermittelbar sind übers E-Learning wie in einer Präsenzschiilung.

Haben Sie noch weitere Anmerkungen?

Datensicherheit ist sehr wichtig. Dass alle Gesetze berücksichtigt werden

LMS Systeme haben ja alle Daten der MAs eingespeist und da liegt zurzeit noch stark unser Fokus drauf. Dass wenn wir dann extern Schiilungen zukaufen und diese eingespielt werden, dass uns da dann keine Daten veröffentlicht, geklaut oder gelöscht werden, wenn externe an unserem System arbeiten.

Experteninterview 5

Jürgen Donhauser aus dem Unternehmen Continental Automotive GmbH

Seit wann wird bei Conti E-Learning angeboten? Seit mehreren Jahren so sieben Jahren gibt es die Möglichkeit E-Learning zu vermitteln. Es gibt es schon länger wird aber nicht flächendeckend angeboten nur Bereichsspezifisch. Es ist kein Standortthema, sondern

Für welche Inhalte wird das E-Learning verwendet?

Oft in den meisten Fällen handelt es sich um Inhalte über Arbeitsprozesse oder Nutzungserklärungen. Es gibt ein sehr breites Spektrum an Inhalten, so wird beispielsweise das Mitarbeiter Gespräch per E-Learning vorbereitet. Es geht bis zur Kommunikationstheorie.

Wie werden die Inhalte aufbereitet?

Das sind klassische WBTs. Die Schulungen werden im Allgemeinen angeboten auf einer Plattform. Die werden dann vom Schüler ausgewählt und können anonymisiert oder auch personalisiert durchgeführt werden. Das ist dann nach Schüler oder auch nach Inhalt zu entscheiden.

Also diese Plattform ist dann ihr LMS System?

Das ist auch unterschiedlich. Also Teil ist es auf der LMS Plattform aber wir verteilen auch so Schulungen die nicht im LMS eingebettet sind.

Gibt es Schwierigkeiten bei der Umsetzung?

Es ist durchaus ein Unterschied der Kulturen sozusagen. Es gibt Bereiche die sehr Softwarelastig arbeiten, das ist dann eher für die jüngere Belegschaft und wird von diesen besser angenommen und hohe Akzeptanzwerte erreicht hat. Und im Gegenzug gibt es jene, die vielleicht aus konventionellen Industriezweigen kommen, die dann teilweise mit einer Belegschaft ausgestattet ist die schon etwas älter und auch weitaus erfahrener ist und dann relativ hohe anlehnungswerte erfahren haben. Also das sind dann keine technischen Schwierigkeiten die wir erfahren haben, sondern eher kulturelle Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen.

Und wie gehen Sie darauf ein? Bieten Sie in den Fällen dann Blended Learning an?

Sehr unterschiedlich. Wenn wir eindeutige Signale erhalten, dass die Teilnehmer eines Bereiches mit dem E-Learning absolut unzufrieden sind dann schauen wir, dass vereinzelt hierzu noch Präsenzunterricht angeboten wird, oder wir versuchen die Hemmschwellen zu dem E-Learning Programm entsprechend mit den Nutzern abzubauen

Technische Schwierigkeiten gab es auch. Je nach Lernform und Lernart wird ja auch an Video Sequenzen gearbeitet oder unterschiedliche Formate die brauchen eine hohe Bandbreite. Aber am Ende haben wir eine große IT Abteilung die sich dann um die Entwicklung standortübergreifend kümmert.

Werden die E-Learnings intern oder extern aufbereitet?

Beides. Wir arbeiten mit Autoren und Autorentools zusammen und kaufen aber auch noch extern welche hinzu. Bei den Extern-Käufen werden sie teilweise für uns extra angefertigt und teilweise übernehmen wir und modifizieren ggf. noch.

Wie lange braucht es um neue Module zu bekommen?

Kann man nicht pauschal sagen. Ist abhängig vom Thema. Toolschulungen für z.B. SAP kann man einfach mit Funktionen erläutern. Und wenn eine Person vorhanden ist die das erklären kann dann erstellt sich der Inhalt in wenigen Tagen bzw. Wochen. Es gibt aber auch Mitarbeitergesprächsprozesse mit 30 Modulen und technischer Unterstützung und das hat beispielsweise knapp über ein Jahr gedauert. Also ist es immer abhängig vom Umfang.

Welches sind die größten und für Ihr Unternehmen relevantesten Vorteile?

Unabhängig von einer Präsenzveranstaltung gilt hier das sogenannte Pull-Prinzip. Also ich ziehe eine Information her, wenn ich sie brauche. Das ist sehr sehr gut realisierbar. Dann ist man noch unabhängig von Zeit und Ort und kann flexibler auf den Mitarbeiter eingehen und muss den nicht zu einer bestimmten Zeit an einen bestimmten Ort transportieren das bedeutet für uns, dass wir besser auf den Mitarbeiter eingehen und für den Mitarbeiter ist das Flexibilität und Freiheit. Das sind die größten Vorteile die es so gibt.

Ist das ein Kostenfaktor?

Klar ist es auch eine kostenmindernde Lösung. Aber der Übergang auf eine Technik Lösung wird erstmal ordentlich investiert, es ist nicht so, dass nur Kosten wegfallen.

Welches sind die größten Nachteile?

Was zu berücksichtigen ist, ist wenn ich eine Präsenzveranstaltung eliminiere oder verkürze dann fällt automatisch auch der persönliche Kontakt weg. Das ist nicht so praktisch denn diese Vernetzung ist gewünscht und sehr hilfreich. Das ist nicht unbedingt ein Nachteil, sondern eine Eigenschaft, die berücksichtigt werden muss.

Was denken Sie, wird E-Learning Präsenzunterricht ersetzen

Glaube ich nicht. Es gibt bestimmte Themen zum Beispiel da ist eins zu einem Setting elementar wichtig. Und bis auf weiteres sehe ich keine realistische Chance oder Option diese Präsenz wegfällen zu lassen. Also ja, es wird sich verbreitern, aber es lässt sich einfach nicht zu 100 Prozent verdrängen. Das ist meine Einschätzung.

Wie messen Sie den Erfolg von den E-Learnings?

Das muss man mehrstufig beantworten. Letztendlich kann der Erfolg nur von der Führungskraft des Mitarbeiters bewertet werden. Und wir erheben - allerdings nicht in allen Bereichen - die Qualität und die Effektivität. Der Erfolg ist nicht pauschal bewertbar aber wir versuchen es natürlich messbar zu machen. Zurzeit läuft es noch über die direkte Führungskraft den Erfolg zu vermerken und dann auch zu nutzen oder weiterzugeben. Es gibt Testverfahren, ja aber der ist jetzt nicht wirklich zur Qualitätskontrolle geeignet.

Was genau war ausschlaggebend E-Learning umzusetzen?

Die Hauptfaktoren weiß ich jetzt nicht genau, aber es war uns wichtig, dass die Einheitlichkeit im E-Learning gut dargestellt werden kann. Dann in Verbindung mit der Flexibilität um weltweit zu agieren. Das sind so die Effekte die wir dadurch ja bekommen. Einiges Wissen muss an bis zu 80.000 Mitarbeiter Weltweit weitergeteilt werden. Und da war E-Learning der einzige Weg der uns sinnvoll erschienen.

Mit welchen Modulen haben Sie angefangen zu arbeiten?

Wir haben ja nicht über Nacht angefangen mit E-Learning zu arbeiten. Das aller erste kann ich gar nicht genau sagen was das war.

Vielen Dank für die ausführliche Beantwortung. Haben Sie noch weitere wichtige Punkte die bisher nicht zur Sprache kamen?

Ein Punkt der immer wieder auch politisch diskutiert wird ist Die Nutzung von mobilen Endgeräten. Mit den Faktoren Entgrenzung - Arbeitszeit/Freizeit. Das ist sehr spannend, wenn ich ein E-Learning habe ich ja auch ein E-Learning was zu Hause läuft. Da ist nun

die Frage: Wollen wir das? Sinnvoll ist das eine Chance oder ein Risiko. Das ist eine spannende Fassade. Also wir haben Learnings die bieten sich über mobile Endgeräte an aber Flächendeckend ist das noch nicht gegeben.

Die meisten sind Browsergestützt und über das LMS aber in naher Zukunft müssen wir uns auch auf mobile Geräte konzentrieren. Das Format wird ja immer mehr genutzt.

Paraphrasierung

Kategorie 1: Inhalte die mit E-Learning vermittelt werden	
Textstelle	Paraphrasierung
Wir bieten hauptsächlich Personalskills, Konfliktmanagement, Präsentationstraining, Management Trainings, und Fachspezifische Trainings. Darüber hinaus noch Patente Trainings und Sicherheitstrainings	Personalskills, Konfliktmanagement, Präsentationstraining, Management Trainings, und Fachspezifische Trainings, Patente Trainings, Sicherheitstrainings
Alles Mögliche aber unter anderem Nachhaltigkeit, Servicemöglichkeit, Barrierefreiheit was sind die Werte der Firma, was ist die Geschichte der Firma, Grundlegende Buchhalterische Regeln	Nachhaltigkeit, Servicemöglichkeit, Barrierefreiheit was sind die Werte der Firma, was ist die Geschichte der Firma, Grundlegende Buchhalterische Regeln
Aktuell Compliance Themen, Arbeitssicherheit, Prozesse aber wir erweitern unser Spektrum demnächst weitläufig	Aktuell Compliance Themen, Arbeitssicherheit, Prozesse
	Energiemanagement, Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung
aber da machen wir noch nicht so viel sondern sind noch in den Kinderschuhen	Wir sind noch in der Entwicklung
Kategorie 2: Probleme die auftreten	
Textstelle	Paraphrasierung

Anfangs hatten wir Displayschulungen aber wir hatten keine Kontrolle wer diese Trainings schon gemacht hat und wer nicht	Keine Einsicht über abgeschlossene Trainings
Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen! Es braucht oft bis zu 10 Aufforderungen und das ist natürlich lästig	Mitarbeiter machen die Schulung einfach nicht und es braucht hierfür ein Mahnwesen
Die Mitarbeiter finden es absolut langweilig und haben schlichtweg kein Bock auf die Schulung	Langweilige Schulung führt zu Inakzeptanz
Die Themen sind irgendwie unattraktiv gewählt. Compliance ist nicht gerade das beliebteste Thema bei den Mitarbeitern. Und wenn dann noch die Schulung langweilig aufgebaut ist dann ist es schwer die Mitarbeiter zu motivieren	unattraktive Themen und unattraktive Aufbereitung
Ach die Liste ist lang. Manchmal geht einfach alles schief, Das sind ab und zu Anwenderprobleme	Ab und zu viele Fehler
Netzwerkmöglichkeiten, Möglichkeiten für Fragen und Klärungen entfallen komplett. Ebenfalls Rollenspiele, die einen Transfer vertiefen.	Interaktion und Kommunikation
dass es eher langweilig ist und der Inhalt nachhaltig nicht erfolgreich ist, sondern schnell vergessen werden	kein nachhaltiges lernen
Manches wird sicherlich nicht komplett und ausreichen abgedeckt, aber es reicht aus um weiterzuarbeiten.	keine komplette Wissens-Abdeckung des Themas
Kategorie 3: Technische Probleme die auftreten	
Textstelle	Paraphrasierung
nicht alle Scormdateien werden nicht korrekt ans LMS übermittelt	gekaufte Daten können nicht gelesen werden
Die LMS setzen dann die Fragen falsch ein. Und Intern haben wir noch keine Möglichkeit die zu korrigieren	Bei Fehlern gibt es keine internen Lösungsmöglichkeiten
Weltweite Angebote. E-Learnings laufen irgendwie nur über Internetexplorer, aber die Betriebsinterne Vorgabe sieht nicht Explorer vor, sondern Chrome.	nur von einem Browser unterstützt

Wenn es zu Verbindungsproblemen kommt während des Learnings muss das komplette Learning komplett neu gestartet werden	keine Unterbrechung vorgesehen
Eine Unterbrechung sehen die Programme nicht vor.	keine Pausen vorgesehen
Mitarbeiter vergessen ständig das Passwort zum einloggen	Userprobleme
Ach die Liste ist lang. Manchmal geht einfach alles schief. manchmal auch E-Learning Probleme oder PC Probleme.	manchmal geht alles schief, was nur schiefgehen kann
Kategorie 4: Neue Möglichkeiten werden genutzt	
Textstelle	Paraphrasierung
es ist weitaus flexibler und kann unabhängig von anderen Kollegen durchgeführt werden	jederzeit verfügbar, zeitliche Unabhängigkeit
Über das Dashboard was vom Personalwesen überprüft wird kann immer eingesehen werden wer zu welchem Zeitpunkt die Zertifikate bereits erhalten hat	Personen und Zeitorientierte Zertifikatanzeige
Wir müssen nicht mehr regelmäßig den zertifizierten Trainern akquirieren viel flexibler und praktischer schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln als bis zur nächsten Schulung zu warten.	vom Trainer unabhängig.
Es ist kurz. Und dauert keine zwei Stunden, sondern eine Viertelstunde	kurz und knapp
Außerdem bietet es den Vorteil der Kosteneinsparung da Reisekosten etc. wegfallen	Kosteneinsparend
Bei Änderungen können diese schnell vorgenommen werden	schnell aktualisierbar
Die Mitarbeiter können sich jetzt die Zeit nehmen, die sie zum Lernen brauchen. In ihrem eigenen Tempo	selbstgesteuerte Lerngeschwindigkeit
Kategorie 5: Mitarbeitermotivation	

Textstelle	Paraphrase
Es wird nicht gerne gemacht. Er hat bereits ein hohes Workload und muss dann noch dieses E-Learning erledigen on Top.	
je mehr Animation und Gamification beinhaltet sind, umso höher ist die Zufriedenheit	Gamification ist gefragt
die Themen müssen relevant sein, sonst sträuben sie sich. Aber selbst dann ist es für sie nichts Schönes	Themen-Relevanz ist wichtig
Klar ist immer jemand dabei der es schleifen lässt	Es gibt immer jemanden der sich nicht motivieren lässt
Aber da man nur noch 10 bis 15 Minuten pro Einheit braucht ist es auch für diese Leute nicht mehr so schlimm.	Kurze Schulungen sind angenehmer
Es kommt immer darauf an wie die Programme aufbereitet sind. Bei guter Aufbereitung spricht es sich schnell herum und dann haben die Mitarbeiter auch Lust darauf.	Je nach Aufbereitungsart
Die Grundeinstellung [der Mitarbeiter] ist, dass sie es nicht wollen.	
Marketing muss betrieben werden um Learnings attraktiver zu machen.	Marketing fürs E-Learning notwendig
Kategorie 6: Warum wurde auf E-Learning umgestellt	
Textstelle	Paraphrase
Nachhaltigkeit und der Gedanke	Nachhaltigkeit fördern
die Millenials fordern so etwas	Generationsgerechtes Arbeiten
Ganz ursprünglich: die Möglichkeit, den Durchlauf für Compliance Schulungen entsprechend nachweisen zu können	Nachweispflicht nachkommen
[Es ist] viel flexibler und praktischer schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln als bis zur nächsten Schulung zu warten.	flexibel, praktisch, keine Wartezeit bis zum nächsten Training

Wir müssen nicht alle Mas zusammenholen und dann noch einen Trainer besorgen. Und auch damit alle die nach der Präsenzschiilung angefangen haben müssen nicht auf die nächste Schiilung warten bis sie tatsächlich anfangen dürfen, bzw. es muss dann nicht extra noch ein Lehrer beschafft werden, sondern sie bekommen dann auch die Zeit für das E-Learning	Zeitliche und Logistische Vorteile
Kategorie 7. Ist Präsenzunterricht ersetzbar?	
Teststellen	Paraphrase
Allgemein ist der Präsenzunterricht fördert man ja unheimlich den Teamgeist	Teambildend
durch Rollenspiele direkt miteinander kann man sich besser kennenlernen und andere Argumente für und gegen bestimmte Punkte erfahren	Austausch von Ansichten
Ich würde es eher als anderes Format bezeichnen, welches spezifische Vorteile hat	
Bei den Präsenzschulungen kommen verschiedene Mitarbeiter aus verschiedenen Standorten und verschiedenen Tochterfirmen und können sich dann vernetzen und sich kennenlernen.	Betriebs- und Standortsübergreifende Vernetzung
Durch direkten Austausch neue Lösungsansätze finden	persönlicher Kontakt ist gewünscht
Und im Softskill-Bereich können anders und besser durch einen Trainer vermittelt werden und mit anderen Menschen zusammen	Software kann keine Softskills vermitteln
ich wüsste auch nicht wie man so Inhalte die man in 1 oder 1,5 Tagen in so eine Schiilung packen könnte. Da müsste man dann so Lern-Nuggets draus machen	zu viel Inhalt für eine einzelne E-Learning Einheit
um es zu gleicher Qualität abzubilden und das ist im Moment [möglich, aber] noch zu aufwändig	die angemessene Qualität wäre für E-Learning zu Aufwändig
Die Programme sind alle noch sehr Ausbaufähig	Programme müssen noch ausgebaut werden
Nein Definitiv nicht!	Nein!

Es dient zur Unterstützung, aber auf keinen Fall als Ersatz	Unterstützende Funktion. Kein Ersatz möglich
Ich bin sicher, dass wir noch nicht fertig sind mit der Entwicklung. Da wird es in Zukunft sicher noch vieles mehr geben	aktuelle Methoden sind noch in der Entwicklung
Alle neuen MA haben innerhalb der ersten 3 Monate diese kleinen Workshops zu machen. Trotzdem machen wir zu gleichen Themen immer noch Präsenzunterricht	Präsenzunterricht und E-Learning wird parallel mit gleichen Themen angeboten
Kategorie 8: Aufbereitung der Module	
Textstellen	Paraphrase
WBT mit Infomaterial und Zwischentests und anschließendem zertifiziertem Test	klassisches WBT
Selfpaper / Powerpoint zum durchlesen z.B. über Rechte und Pflichten	klassisches WBT
Videobasiertes Lernen und kurze Texte mit kleinen Bildern und hinterher gibt es immer ein kleines Quizz	WBT mit eingearbeiteten Elementen
Knowledge Tests werden zurzeit entwickelt um Learnings selber zu erstellen	Weitere Angebote sind in Arbeit
Ausschließlich WBT ohne LMS	kein LBS vorhanden
Wir wollen aber darauf aufbauen und interaktivere Trainings anbieten die nachhaltiges Lernen ermöglichen.	Interaktivität soll zukünftig eingebaut werden
Anfangs CBTs aber das war nicht so erfolgreich. Wir hatten keine Kontrollmöglichkeit	CBTs waren nicht erfolgreich und wurden daher abgeschafft
Und dann haben wir App-Unterricht eingeführt über das LMS Fuse.	Per App
Das LMS ist sehr gut gestaltet	Das LMS ist sehr gut gestaltet
Das LMS sollte mehr in den Mittelpunkt gerückt werden denn Excel ist ab einer bestimmten U-Größe nicht mehr ok.	ein LMS System ab einer bestimmten Unternehmensgröße notwendig

nachhaltig die Lerninhalte attraktiver gestalten und vielleicht ein Lexikon oder Wiki einbetten. Oder so ein Quizz wie bei Quizzduell wo sich Kollegen gegenseitig herausfordern können die an den Seminaren teilgenommen hat.	zukünftig große Pläne, sobald neue Möglichkeiten genutzt werden können
Kategorie 9: Endgeräte	
Textstellen	Paraphrase
Die meisten Angebote laufen über den Arbeits-PC oder über das Telefon als Telefonkonferenz	PC und Telefon
Kann jeder nutzen wie er möchte. Es ist Browsergestützt, also ursprünglich für den PC aber es kann auch vom internetfähigem Smartphone oder Laptop genutzt werden	Über alle internetfähigen Geräte die das browsergestützte Learning abspielen können
Ausschließlich firmeninterne Geräte aus Datenschutzgründen	Firmeninterne Geräte
Kategorie 10: weitere Nennungen	
Teststellen	Paraphrasen
LMS Systeme haben ja alle Daten der MAs eingespeist und da liegt zurzeit noch stark unser Fokus drauf. Dass wenn wir dann extern Schulungen zukaufen und diese eingespielt werden, dass uns da dann keine Daten veröffentlicht, geklaut oder gelöscht werden, wenn externe an unserem System arbeiten.	Angst vor externen Angriffen auf LMS Systeme, da sie sämtliche Mitarbeiterinformationen eingespeist haben
Die Communities entstehen. Sowohl Hotelintern als auch alle Scandics, das ist ganz interessant und fördert den Zusammenhalt und Engagement	Kommunikationsmittel über die App fördert Zusammenhalt und Gefühl der Zugehörigkeit
Kategorie 11: Entstehungszeit	
Teststelle	Paraphrase
Manchmal bekommen wir ein Angebot von Partnern und wir nehmen es kurzfristig an obwohl es nicht lange im Vorraus geplant wurde dann ist dauert es nicht lange.	bei spontanen Angeboten geht es ganz schnell

Wenn es vom Externen Anbieter kommt dann müssen viele Schleifen gedreht werden. Erst muss überprüft werden was für Inhalte rein können, kann das LMS auch alles wiedergeben das dauert so ca. 2 Monate	Es benötigt eine lange Plan- und Testphase
Für externe gibt es auch jedes Mal Ausschreibungen, das dauert auch bis 6 Wochen und dann bis es erstellt ist nochmal 2 Monate und dann die Übertragung aufs LMS kann auch mal eine Woche dauern. Und dann müssen wir es durchtesten. Und dann ist immer die Frage wer soll das Training bekommen. Sobald das definiert ist dauert es auch noch eine Weile bis alle Positionen festgestellt wurden bis es alle bekommen.	Die Vorgänge bestimmen die Zeit. - Ausschreibung, Anfertigung, Einbettung ins LMS, Testrunden, Definition wer die Trainings erhalten sollen,
Eine Genaue Zeit kann ich nicht sagen, aber es ist ein längerer Prozess	ein längerer Prozess
Mindestens drei Monate im Voraus werden diese geplant.	3 Monate
Abhängig vom Inhalten die sie vermitteln	Abhängig vom Inhalt
Wenn es von uns produziert wird dann kann es schon ein bisschen dauern. Die Fachbereiche müssen dann die Themen definieren und erstellen	interne Produktion dauert länger als externe Produktion
Und wenn wir dann von extern ein Standardtool nehmen und das nur ergänzen dann geht das relativ schnell.	externe Lösungen sind schnell eingebettet

Kodierung

Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
Inhalte die mit E-Learning vermittelt werden	Alle Inhalte die übermittelt werden	P1: "Wir bieten hauptsächlich Personalskills, Konfliktmanagement, Präsentationstraining, Management Trainings, und Fachspezifische Trainings. Darüber hinaus noch Patente Trainings und Sicherheitstrainings"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Probleme die beim E-Learning auftreten	Alle Inhalte Probleme bei E-Learning nennen	P1: "Manchmal muss man sehr lange hinter den Leuten herlaufen bis sie die E-Learning Schulung endlich mal machen! Es braucht oft bis zu 10 Aufforderungen und das ist natürlich lästig"	Keine allgemeinen Aussagen, keine technischen Probleme, konkrete Nennungen
Technische Probleme die Auftreten	Alle Textstellen sich auf technische Probleme beim E-Learning beziehen	P1: " nicht alle Scormdateien werden nicht korrekt ans LMS übermittelt"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
neue Möglichkeiten werden genutzt	Möglichkeiten die E-Learning dem Unternehmen bietet, was Präsenzunterricht nicht bietet	P1: "es ist weitaus flexibler und kann unabhängig von anderen Kollegen durchgeführt werden"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Mitarbeitermotivation	Nennungen die sich auf die Motivation der Mitarbeiter beziehen	"Die Themen müssen relevant sein, sonst sträuben sie sich. Aber selbst dann ist es für sie nichts Schönes"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Warum wurde E-Learning eingeführt	Nennungen die eine Einführung begründen	"[Es ist] viel flexibler und praktischer schnell die Infos über ein Selfpaper zu vermitteln als bis zur nächsten Schulung zu warten."	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen

Ist Präsenzunterricht ersetzbar?	Nennungen bezüglich Ersetzbarkeit oder Unersetzbarkeit der analogen Schulungen	"Der Präsenzunterricht fördert man ja unheimlich den Teamgeist"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Aufbereitung der Module	Alle Nennungen und Beschreibungen die von der Aufbereitung der Module handeln	"WBT mit Infomaterial und Zwischentests und anschließendem zertifiziertem Test"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Endgeräte	Nennungen über die verwendeten Endgeräte	"Die meisten Angebote laufen über den Arbeits-PC oder über das Telefon als Telefonkonferenz"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Entstehungszeit	Nennungen über die Entstehungs- und Planungszeit von E-Learning	"Wenn es vom Externen Anbieter kommt dann müssen viele Schleifen gedreht werden. Erst muss überprüft werden was für Inhalte rein können, kann das LMS auch alles wiedergeben das dauert so ca. 2 Monate"	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen
Weitere Nennungen	Alle Einzelnennungen die ebenfalls von Relevanz sind, jedoch in keine vorhandene Kategorie passen	"LMS Systeme haben ja alle Daten der MAs eingespeist und da liegt zurzeit noch stark unser Fokus drauf. Dass wenn wir dann extern Schulungen zukaufen und diese eingespielt werden, dass uns da dann keine Daten veröffentlicht, geklaut oder gelöscht werden, wenn externe an unserem System arbeiten."	Keine allgemeinen Aussagen, konkrete Nennungen

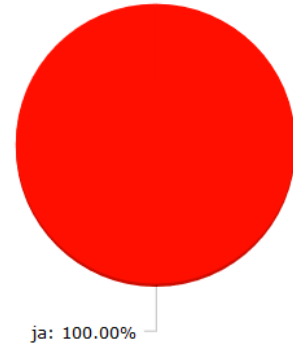
Quantitativer Fragebogen - Gesamtauswertung

Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 39

39 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 38

- Datenschutzrichtlinie
- Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz , Energiesparen,
- Produktinfos
- Buchungssysteme, Arbeitshinweise- /anleitungen
- Zollbestimmungen
- Gewährleistung
- Compliance
- Arbeitssicherheit, Verhaltenskodex, Zollrecht, Project Management, ect.
- Compliance Richtlinien
- Softskills, gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex
- Gesetzliche Vorschriften, Funktionalität eines Internetportals, Informationen über Bewerbungsverfahren
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, erste Hilfe
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe Anleitungen
- Controlling Themen, Verhaltenskodex
- gesetzliche Vorschriften
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Erste Hilfe, Arbeitssicherheit, Umweltmanagement etc..
- Arbeitssicherheit, Energiemanagement; HACCP
- Schulungen zur geplanten Reduktion des Energieverbrauchs des Unternehmens, sowie die Themen Sicherheit am Arbeitsplatz und Erste Hilfe
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex
- In erster Linie gesetzliche Vorschriften und Verhaltenskodex
- Allesamt
- gesetzliche Vorschriften, IT Security
- Erste Hilfe Anleitung
- Vorschriften zum Thema Arbeitssicherheit
- Energiemanagement
- Gesetzliche Vorschriften
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe
- Datenschutzrichtlinien, Richtlinien zur Sicherheit
- gesetzliche Vorschriften (Datenschutz), Betriebsschutz, Online Security, Arbeitsrecht
- gesetzliche Vorschriften, Erste Hilfe, Fachwissen, Verhaltenskodex
- Erste Hilfe Schulung, Energiemanagement,
- Gesetzliche Vorschriften
- Erste Hilfe
- Mitarbeiter Schulungen
- - Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Datenschutz
- Einkauf von Handelswaren
- Kartellrecht
- Umgang mit unerwünschten E-Mails
- Umgang mit Geschenken und Antikorruption
- Unterweisung zum mobilen Arbeiten
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe Anleitungen
- Gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex
- Erste Hilfe Anleitung, Energiemanagement
- gesetzliche Vorschriften, Brandschutzmaßnahmen
- gesetzliche Vorschriften, Erste Hilfe,
- Datenschutz, Unfallschutz
- Produktinfos
- In der Firma - gesetzliche Vorschriften, Betriebsvereinbarungen. Aber auch E-Commerce-Grundlagen.
- Softskills
- MS Office Skills

Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

.xls .csv

Anzahl Teilnehmer: 38

- Animationen, Quiz', Tests und Videos
- Weiß ich nicht
- Die Qualität muss stimmen und die Einbindung der Teilnehmer sollte besser gestaltet werden.
- Durch kurze, präzise und anschauliche Gestaltung.
- Teilweise können die Vorlagen dazu professioneller erstellt werden.
- Visuelle Darstellung muss gut sein. Inhaltstexte nicht zu lang, das liest sich sonst keiner richtig durch und ermüdet zu schnell
- Bessere Software
- Mehr Interaktion
- Mehr Interaktivität, einfach eine lange PDF lesen zu lassen und dann Inhalte abfragen ist zu wenig
- weniger steif
- Generell ist es einfacher Dinge aufzunehmen und sich zu merken wenn möglichst viele Sinne angesprochen werden. Bspw. über Videos anstatt nur Text zu lesen.
- mit Audio
- mehr interaktive Teile (z.B. Fragen/Antworten)
- weniger Text
- ...effektiver wäre die E-Learning auf 1-5 Level verteilen. Eine Spielform einzuführen?? Es ist selbstverständlich nicht bei jeder Form E-Learning möglich.
- Die bisherigen E-Learning Einheiten, an denen ich teilgenommen habe, haben das Erlernen nur durch Lesen eines Textes "erzielt". Sinnvoller fände ich wenn der Lerneffekt durch z.B. Schreiben, Hören etc. erzielt würde. Ich kann mir vorstellen das dies effektiver wäre
- für mich gar nicht
- Vielleicht mehr wie ein Spiel gestalten, das man gewinnen muss...
- Bilder /farbliche Kennzeichnung
Zwischenfragen statt EndTest.
- Ist schon sehr interessant & nützlich
- Mehr Anwendungsbeispiele
Videosequenzen
- interaktiver Inhalt. "Spielerisch lernen"
- Videos
- Viel Interaktion, nicht nur lesen - Wiederholung hilft Dinge zu behalten
- p
- Animation, kurze Videos
- Nicht zu viele Inhalte auf einmal, damit man nicht so viel lesen muss
- Ist bei uns bereits "attraktiv" gestaltet.
- Storytelling
- Mehr interaktive Anteile einer Schulung (Demovideos, Tutortsysteme)
- Es kann attraktiver gestaltet werden indem man die Technik die dafür benötigt wird finanziell unterstützt.
- Fragen beantworten die aus einem Film entstehen
- manchmal finde ich die Darstellung mit Bildchen und Fotos etwas kindisch.....ich brauche keine Fotos von Mandy und Kevin die lächelnd vorm Laptop sitzen !
- Nicht nur trockenes Wissen, mehr Beispiele, nicht so triviale
- In einer Gruppe?
- Ich finde E-Learning an sich sehr gut und attraktiv. Es fehlt häufig eine Interaktionskomponente. Wenn es ergänzend VIDEOS gibt und auch eine Möglichkeit, live an den Trainer/Coach Fragen zu stellen (Chat), sind E-Learning-Schulungen dann für mich eine bessere Wahl!
- Mit Video Unterstützung und Quiz am Ende um das lernen festzustellen.
- Hohe Anschaulichkeit bei ausreichendem Input. Methodenvielfalt

Bitte beziehen Sie Stellung: *

.png .pdf .xls .csv

Anzahl Teilnehmer: 38



Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 38

1. Spalte

1.
 - Flexible wann sie durchgeführt werden
 - Nicht termingebunden
 - Weniger Zeitaufwand
 - Überall abrufbar
 - Die Zeit kann frei eingeteilt werden
 - Zeiteinteilung kann selbst gestaltet werden
 - zeitlich flexibel
 - Eigenes Tempo
 - Zeitlich nicht gebunden
 - bin flexibel in der Zeitgestaltung
 - Zeitliche Flexibilität (Zeitpunkt des Absolvierens)
 - kann man immer machen, wenn man mal Zeit aht
 - zeitliche Flexibiltät
 - Freie Zeiteinteilung
 - Der Teilnehmer kann selbst die Zeit für die Schulung bestimmen
 - Zeitersparnis
 - keine
 - Freie Terminwahl
 - Meine Zeiteinteilung, wann ich absolviere
 - weniger Zeitanspruch
 - Weniger Zeitaufwand
 - Verfügbarkeit (keine begrenzten Plätze)
 - Mein Tempo
 - Freie Zeiteinteilung
 - schneller
 - Kürzerer Zeitaufwand für Mitarbeiter
 - Zeitlich unabhängig
 - Schnelle Durchführung am Platz
 - günstig
 - Zeitplanung flexibler
 - Man kann selbst die Zeit bestimmen
 - mehr Zeit
 - Zeitunabhängig
 - schneller
 - nicht so aufwendig
 - Größtmögliche Flexibilität
 - Flexibilität
 - Flexible Zeiteinteilung

- 2.
- Können pausiert werden
 - Eigenes Tempo
 - Flexibilität
 - Kostensparend
 - Es kann unterbrochen werden
 - ich kann Seiten nochmals aufrufen, wenn ich merke das diese nicht verstanden wurden
 - nicht örtlich gebunden
 - Ort unabhängig
 - Räumlich nicht gebunden
 - keine weiten Wege zur Schulung
 - Örtliche Flexibilität
 - ist ortsunabhängig
 - weniger zeitlicher Aufwand
 - Geringerer Zeitaufwand
 - Jeder Teilnehmer braucht genau so viel Zeit wie er braucht , die Frage zu verstehen und die beantworten. Unabhängig von dem Alter, Erfahrung; Sprachkenntnisse
 - Flexibel (kein fester Termin etc)
 - keine
 - Standardisierter Ablauf / Inhalt
 - ..
 - Terminliche Freiheit,kann man machen wann es einem am besten passt
 - Nicht termingebunden
 - zeitlich unabhängig
 - ich kann nachlesen
 - Mediale Vielfalt
 - zeitunabhängig
 - Kostenersparnis
 - Man kann Folien wiederholt angucken
 - Kann erledigt werden, wenn ich dazu komme
 - schnell
 - Eigene Umgebung
 - Man kann es überall machen
 - Erreichbarkeit
 - Orstunabhängig
 - flexibel in der Einteilung
 - man kann es überall machen
 - Fokus auf Inhalte, nicht auf Rahmenbedingungen
 - Einfacher Zugang
 - Flexibles Tempo

3.
 - Individuelles Lerntempo
 - Mehrfaches Wiederholen möglich
 - -
 - Einziges Hilfsmittel Computer/Laptop/Tablet/Handy
 - jeder kann in seiner geschwindigkeit arbeiten
 - Kostenersparnis
 - Kostenersparnis
 - Zeitlich variabel
 - Keine Lehrkraft notwendig
 - bin alleine
 - Zeit: Ich kann in meinem Tempo arbeiten und ggf. auch Abschnitte wiederholen
 - erreicht mehr Menschen
 - keine Anreise nötig
 - Detaillierter
 - Bilderform , Quizform
 - Kostenersparnis?
 - preiswerter
 - Ggf. Kontrolle, ob Inhalte verstanden wurden
 - ..
 - In Ruhe bearbeiten
 - Weniger Kosten
 - eigenes Lerntempo möglich
 - ich bin flexibel wann ich die mache
 - Interaktivität/ Individuell zugeschnitten
 - weniger Aufwand
 - individuelle Lerngeschwindigkeit
 - Jeder braucht unterschiedlich lange zum Verstehen
 - Kostengünstiger
 - Masseneinsatz
 - Keine Ablenkung
 - ermöglicht eine automatisierte Lernerfolgskontrolle.
 - eigene Zeitplanung
 - Präsenz online nachweisbar
 - keine Anreise
 - -
 - Guter Zugang. Vielfalt der Themen.
 - Kosten
 - Wenig/ kein zusätzliches Material erforderlich

Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschiilung? *

Anzahl Teilnehmer: 38

1. Spalte

- Keine Rückfragen möglich
 - Es ist langweilig
 - Die direkte Kommunikation geht verloren
 - Bei Fragen evtl. keinen Ansprechpartner
 - ich sehe keine Nachteile
 - Keine Rückfragen möglich
 - keine direkten Fragen möglich
 - Keine Rückfragen
 - Keine Lehrkraft anwesend, funktioniert also nur bei ausreichender Autodidaktik
 - man verliert den Überblick
 - Lässt sich leichter aufshieben / vergessen
 - nicht so bildlich
 - keine Möglichkeit für Nachfragen
 - keine
 - Unpersönlich, macht mehr Spaß mit der Kollegen zu arbeiten
 - kein Nachfragen mgl.
 - isoliert, der Input der Gruppe fehlt
 - Keine Möglichkeit für Rückfragen
 - Keine Bildschirm pause nach 55 min möglich
 - Weniger Informationsaufnahme
 - Nicht termingebunden führt zu Aufschub
 - Wissenstransfer ist geringer
 - keiner der erklärt
 - Keine direkten Rückfragen möglich
 - dauert meist länger
 - Kein Raum für Rückfragen
 - Man muss sehr viel lesen
 - Wird evtl. nicht richtig durchgeführt und nur überflogen
 - unpersönlich
 - Fehlende Dynamik im Team
 - Es verleitet dazu es schleifen zu lassen
 - Bei Fragen keinen Ansprechpartner
 - -
 - keine Nachfragen möglich
 - nicht im Team
 - fehlende Interaktion
 - Keine Möglichkeit zu fragen
 - Nicht unbegrenzt individualisierbar

- 2.
- Interaktivität zwischen Menschen geht verloren
 - Zu viel Text auf den Folien
 - Informationen werden weniger nachhaltig aufgenommen
 - Trainer übermittelt Infos ggf. verständlicher
 - wenn das Programm nicht läuft, geht es nicht weiter
 - menschlicher Aspekt fehlt
 - kein Austausch mit Kollegen
 - Kein Ansprechpartner
 - Beruht stark auf Eigenmotivation
 - trifft keine Menschen
 - Internet notwendig / Hardware
 - man kann keine Nachfragen stellen (oder nicht so einfach)
 - evtl. nicht für alle Themen geeignet
 - keine
 - Alle Teilnehmer sind auf gleiche Niveau
 - Lerneffekt evtl. geringer
 - langweilig
 - Eher langweilig
 - Monoton
 - "einfach durchklicken"
 - Keine Kontrolle über Aktivität der Teilnehmer
 - Eigene Fragen an Dozenten sind schwer möglich
 - keine diskussion bei fraglichen sachen
 - Kein Austausch mit anderen
 - man muss einen festgelgten Termin einplanen
 - überfliegen der Folien
 - Man kann Folien überspringen
 - Wird evtl als "nicht so wichtig" angesehen
 - unverbindlich
 - Keine Austauschmöglichkeit
 - ist nicht für jeden Lernbereich geeignet
 - Herausögerungen
 - -
 - kein Austausch in der Gruppe
 - die diskussion fehlt
 - teilweise schlechte Qualität der Unterlagen
 - Selbst lesen
 - Kein Austausch

- 3.
- Verlangt nicht die volle Konzentration
 - Es ist laaangweilig
 - -
 - Abhängig von Technik
 - Fehler in der Vorlage können nicht diskutiert werden. Es kann nur per Mail darauf hingewiesen werden.
 - kein Austausch mit anderen Teilnehmern
 - fehlende Konzentration
 - Wenig Individuell
 - Bietet zusätzliche Betrugsmöglichkeiten
 - macht es auf Schnelle
 - Kein Austausch / Interaktion mit physischen Personen
 - nicht so fassbar für manche Menschen
 - kein Austausch mit anderen möglich
 - keine
 - Oberflächlich ????
 - Eher für kurze Einheiten
 - so schnell wie gemacht, vergessen
 - Noch mehr Bildschirmarbeit
 - Keine Unterlagen zum nachschlagen
 - Ablenkung
 - Keine Gegenfragen möglich
 - keine Gruppenarbeit möglich
 - kein fester termin
 - Ggf. sehr einseitig/nur lesen
 - weniger persönlich, keine Möglichkeiten der Nachfrage
 - nicht für jeden Bereich geeignet
 - Man kann keine Fragen stellen
 - -
 - es bleibt nicht viel haften
 - Teilweise sehr langweilig gestaltet
 - bedarf der Akzeptanz der Lernenden
 - /
 - -
 - individuelle Übungsmöglichkeiten
 - -
 - soziale Komponente (Networking) fehlt
 - Keine Interaktion
 - Geringere Methodenvielfalt

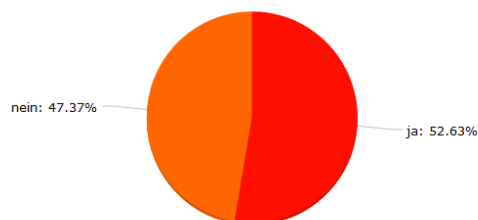
Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#)

Anzahl Teilnehmer: 38

20 (52.6%): ja

18 (47.4%): nein



Ich bin... *

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#)

Anzahl Teilnehmer: 38

19 (50.0%): Männlich

19 (50.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



Ich bin... *

[.png](#) [.pdf](#) [.xls](#) [.csv](#)

Anzahl Teilnehmer: 38

2 (5.3%): Jünger als 20

4 (10.5%): 20 - 25 Jahre alt

10 (26.3%): 26 - 30 Jahre alt

7 (18.4%): 31 - 35 Jahre alt

1 (2.6%): 36 - 40 Jahre alt

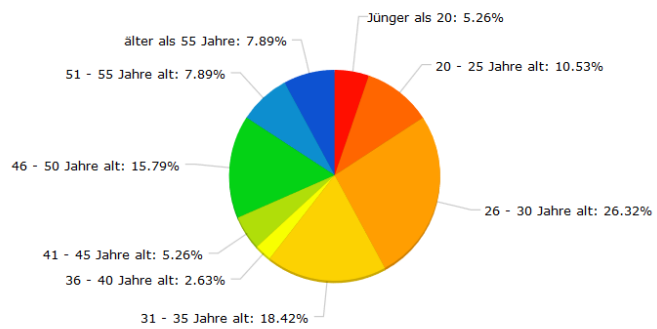
2 (5.3%): 41 - 45 Jahre alt

6 (15.8%): 46 - 50 Jahre alt

3 (7.9%): 51 - 55 Jahre alt

3 (7.9%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



Es folgen die quantitativen Fragebögen der Teilnehmer ab Seite 36.

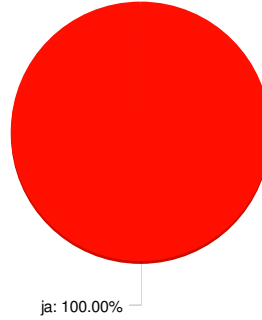
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

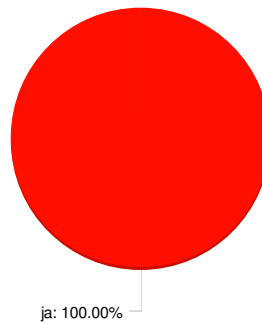
- gesetzliche Vorschriften, IT Security

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Ist schon sehr interessant & nützlich

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - weniger Zeitaanspruch
2. - Terminliche Freiheit, kann man machen wann es einem am besten passt
3. - In Ruhe bearbeiten

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Weniger Informationsaufnahme
2. - "einfach durchklicken"
3. - Ablenkung

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



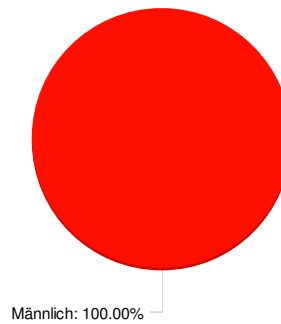
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

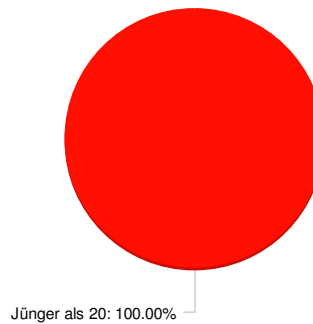
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

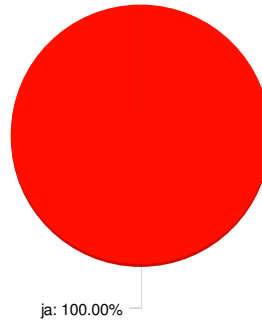
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

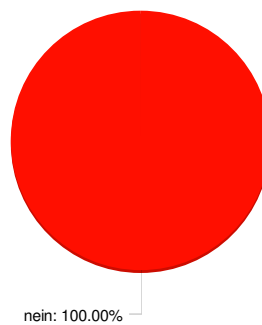
- Allesamt

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Bilder /farbliche Kennzeichnung
- Zwischenfragen statt EndTest.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Meine Zeiteinteilung, wann ich absolviere
2. - ..
3. - ..

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

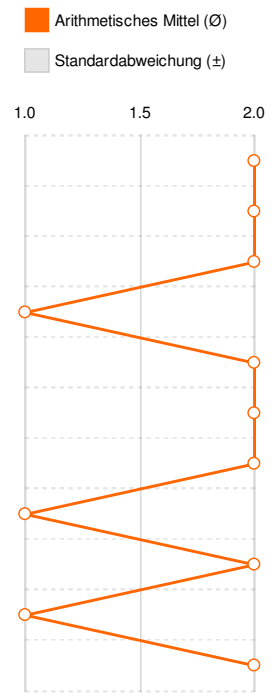
1. Spalte

1. - Keine Bildschirm pause nach 55 min möglich
2. - Monoton
3. - Keine Unterlagen zum nachschlagen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab..	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn..	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



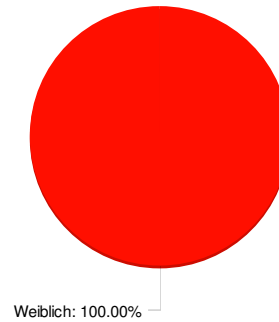
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

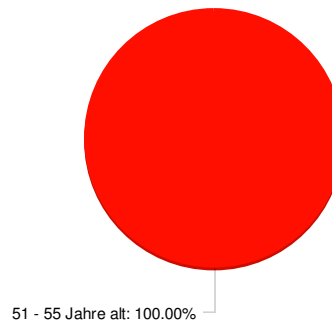
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

1 (100.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

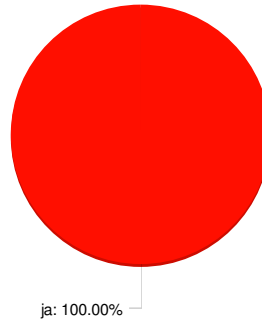
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

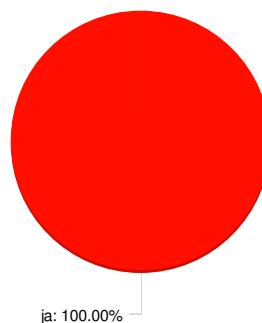
- In erster Linie gesetzliche Vorschriften und Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Vielleicht mehr wie ein Spiel gestalten, das man gewinnen muss...

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Freie Terminwahl
2. - Standardisierter Ablauf / Inhalt
3. - Ggf. Kontrolle, ob Inhalte verstanden wurden

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

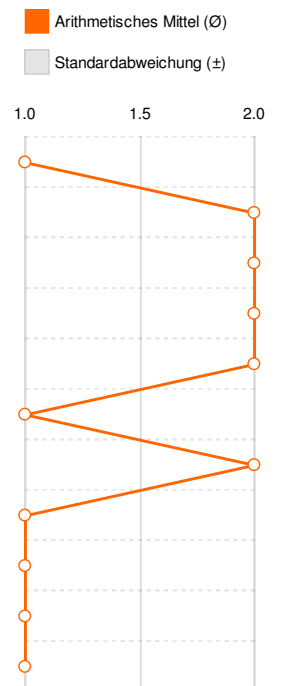
1. Spalte

1. - Keine Möglichkeit für Rückfragen
2. - Eher langweilig
3. - Noch mehr Bildschirmarbeit

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



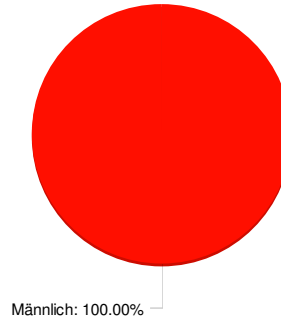
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

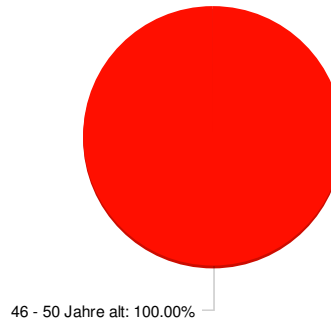
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- e-Learning ist sicherlich die billigste Lösung, um allen Mitarbeitern bestimmte, notwendige Inhalte zu vermitteln und nachzuhalten, dass diese auch vermittelt wurden. Funktioniert, aber Spaß macht es sicherlich in der derzeitigen Form nicht.

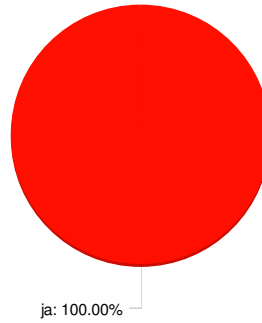
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

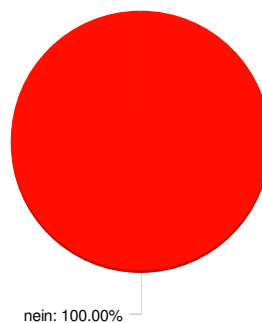
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- für mich gar nicht

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - keine
2. - keine
3. - preiswerter

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

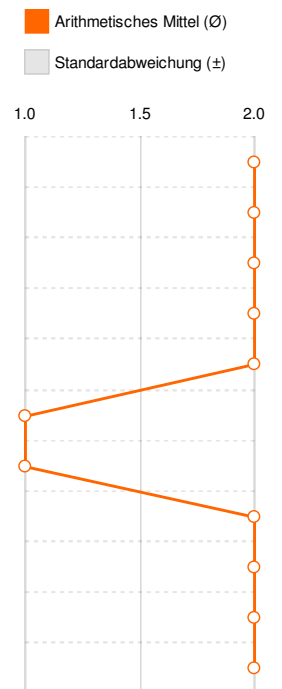
1. Spalte

1. - isoliert, der Input der Gruppe fehlt
2. - langweilig
3. - so schnell wie gemacht, vergessen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



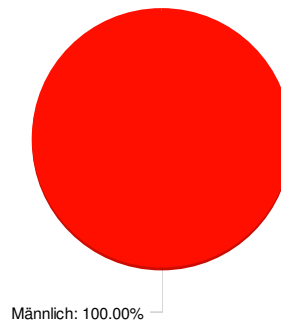
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

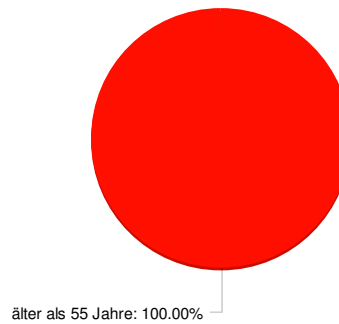
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

1 (100.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

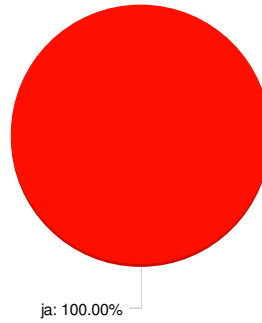
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

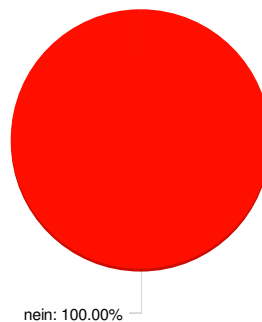
- Schulungen zur geplanten Reduktion des Energieverbrauchs des Unternehmens, sowie die Themen Sicherheit am Arbeitsplatz und Erste Hilfe

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzs Schulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Die bisherigen E-Learning Einheiten, an denen ich teilgenommen habe, haben das Erlernen nur durch Lesen eines Textes "erzielt". Sinnvoller fände ich wenn der Lerneffekt durch z.B. Schreiben, Hören etc. erzielt würde. Ich kann mir vorstellen das dies effektiver wäre

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschtulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitersparnis
2. - Flexibel (kein fester Termin etc)
3. - Kostenersparnis?

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschtulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - kein Nachfragen mgl.
2. - Lerneffekt evtl. geringer
3. - Eher für kurze Einheiten

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



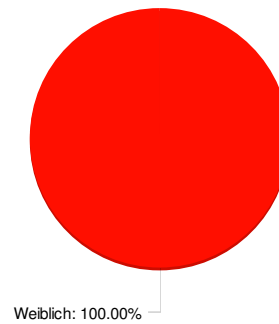
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

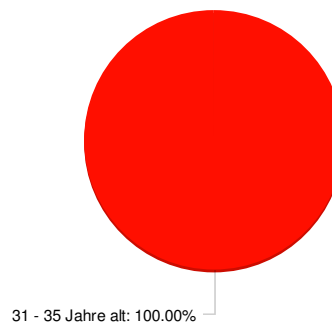
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

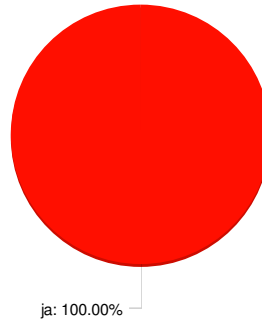
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

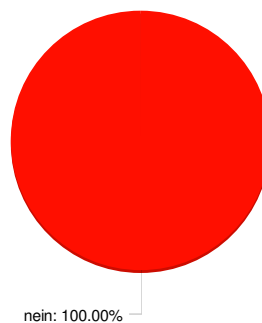
- Arbeitssicherheit, Energiemanagement; HACCP

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- ...effektiver wäre die E-Learning auf 1-5 Level verteilen. Eine Spielform einzuführen??? Es ist selbstverständlich nicht bei jeder Form E-Learning möglich.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzs Schulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Der Teilnehmer kann selbst die Zeit für die Schulung bestimmen
2. - Jeder Teilnehmer braucht genau so viel Zeit wie er braucht , die Frage zu verstehen und die beantworten. Unabhängig von dem Alter, Erfahrung; Sprachkenntnisse
3. - Bilderform , Quzform

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzs Schulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Unpersönlich, macht mehr Spaß mit der Kollegen zu arbeiten
2. - Alle Teilnehmer sind auf gleiche Niveau
3. - Oberflächlich ????

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±	
	Σ	%	Σ	%			
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00	
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00	
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	
Mir fehlen die sozialen Kontak...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00	
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00	
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00	
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00	

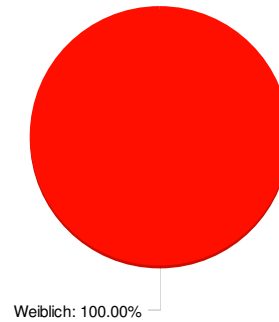
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

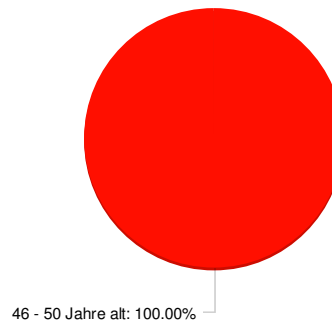
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

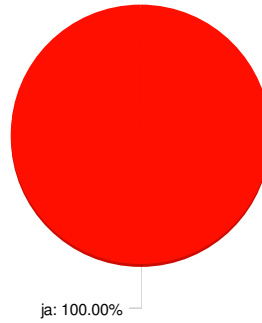
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

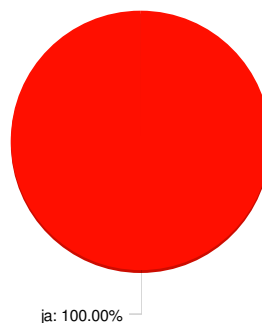
- Erste Hilfe, Arbeitsicherheit, Umweltmanagement etc..

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- weniger Text

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Freie Zeiteinteilung
2. - Geringerer Zeitaufwand
3. - Detaillierter

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - keine
2. - keine
3. - keine

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



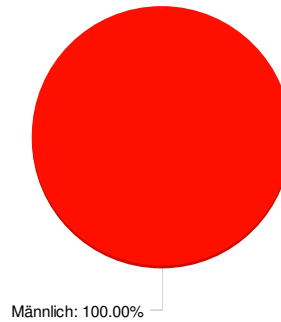
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

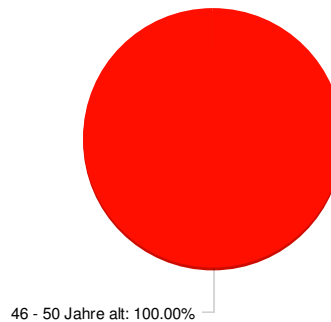
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

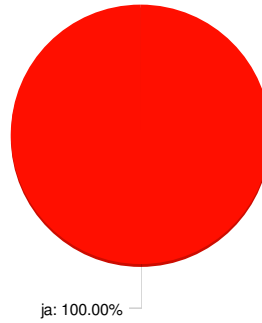
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

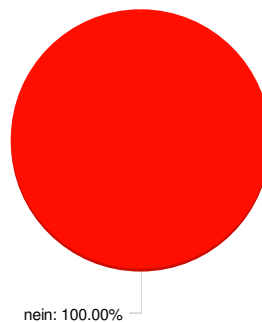
- gesetzliche Vorschriften
Sicherheit am Arbeitsplatz

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- mehr interaktive Teile (z.B. Fragen/Antworten)

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- zeitliche Flexibilität
- weniger zeitlicher Aufwand
- keine Anreise nötig

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- keine Möglichkeit für Nachfragen
- evtl. nicht für alle Themen geeignet
- kein Austausch mit anderen möglich

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



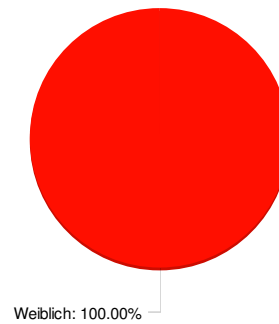
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

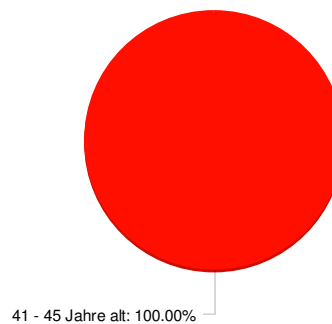
1 (100.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

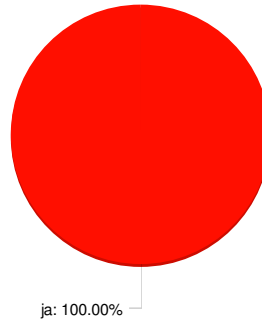
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

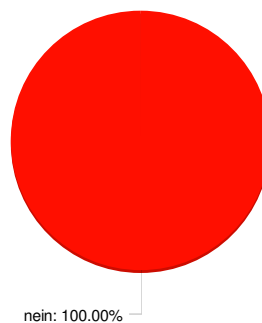
- Controlling Themen, Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- mit Audio

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - kann man immer machen, wenn man mal Zeit aht
2. - ist ortsunabhängig
3. - erreicht mehr Menschen

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

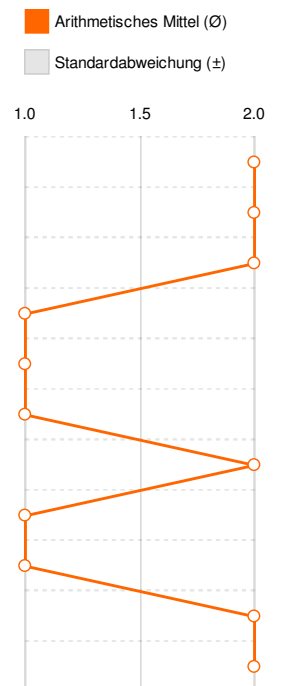
1. Spalte

1. - nicht so bildlich
2. - man kann keine Nachfragen stellen (oder nicht so einfach)
3. - nicht so fassbar für manche Menschen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab..	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn..	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu..	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



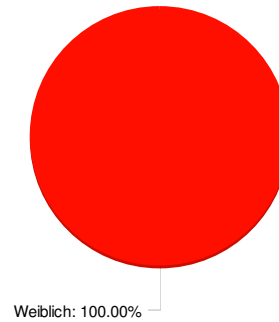
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

1 (100.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

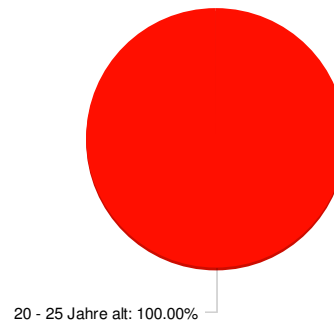
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

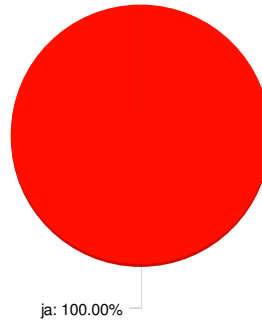
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

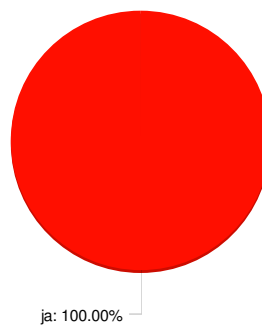
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe Anleitungen

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Generell ist es einfacher Dinge aufzunehmen und sich zu merken wenn möglichst viele Sinne angesprochen werden.
Bspw. über Videos anstatt nur Text zu lesen.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitliche Flexibilität (Zeitpunkt des Absolvierens)
2. - Örtliche Flexibilität
3. - Zeit: Ich kann in meinem Tempo arbeiten und ggf. auch Abschnitte wiederholen

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Lässt sich leichter aufshieben / vergessen
2. - Internet notwendig / Hardware
3. - Kein Austausch / Interaktion mit physischen Personen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



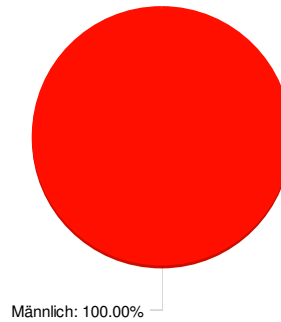
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

1 (100.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

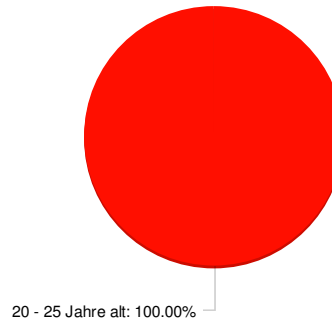
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Ich bin mir nicht ganz sicher ob die Fragen sich ausschließlich auf E-Learnings bei OTTO beziehen oder auf ein ganz spezielles Angebot?!

Ich finde es daher eher unvorteilhaft bei Fragen wie "Die E-Learning-Module sind absolut fehlerfrei" eine Antwort zu geben, da ich ja

möglicherweise bei manchen E-Learnings positive und bei anderen wiederum schlechte Erfahrungen gemacht habe.

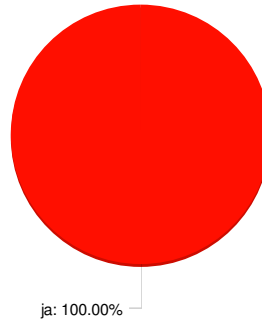
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

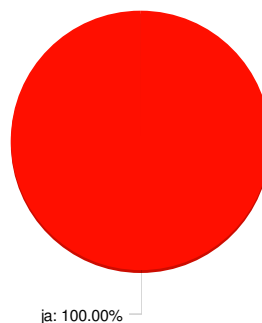
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, erste Hilfe

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- weniger steif

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - bin flexibel in der Zeitgestaltung
2. - keine weiten Wege zur Schulung
3. - bin alleine

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

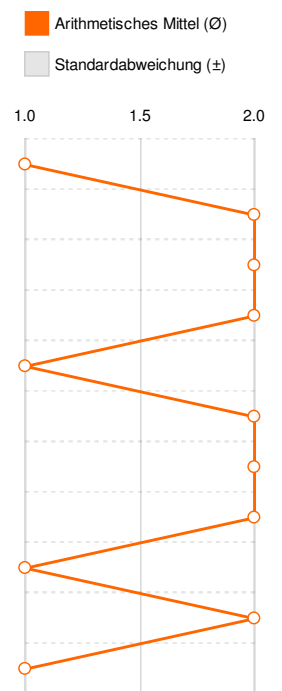
1. Spalte

1. - man verliert den Überblick
2. - trifft keine Menschen
3. - macht es auf Schnelle

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)			
	Σ	%	Σ	%	Ø	±
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



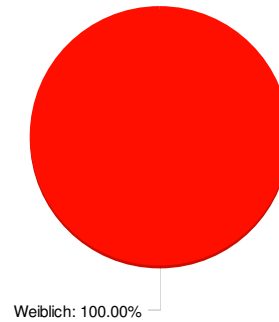
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

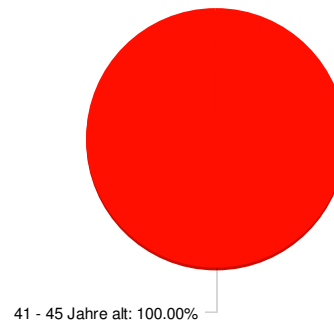
1 (100.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

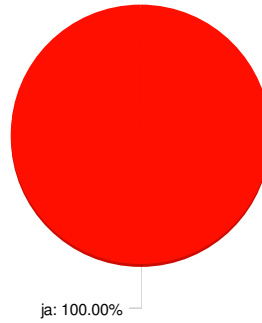
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

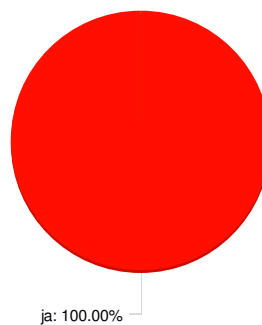
- Gesetzliche Vorschriften, Funktionalität eines Internetportals, Informationen über Bewerbungsverfahren

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Mehr Interaktivität, einfach eine lange PDF lesen zu lassen und dann Inhalte abfragen ist zu wenig

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitlich nicht gebunden
2. - Räumlich nicht gebunden
3. - Keine Lehrkraft notwendig

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Keine Lehrkraft anwesend, funktioniert also nur bei ausreichender Autodidaktik
2. - Beruht stark auf Eigenmotivation
3. - Bietet zusätzliche Betrugsmöglichkeiten

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



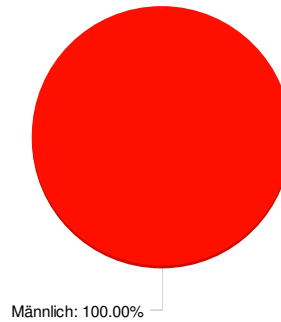
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

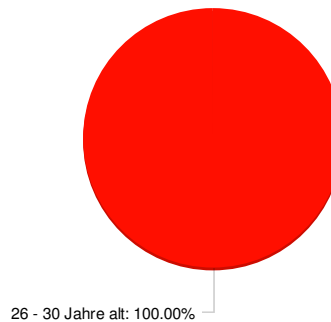
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

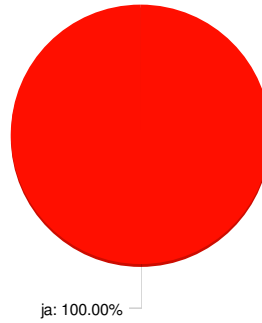
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

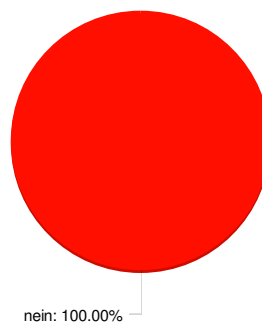
- Softskills, gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Mehr Interaktion

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- Eigenes Tempo
- Ort unabhängig
- Zeitlich variabel

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

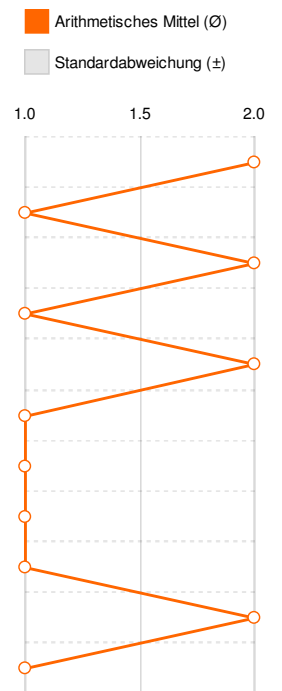
1. Spalte

- Keine Rückfragen
- Kein Ansprechpartner
- Wenig Individuell

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



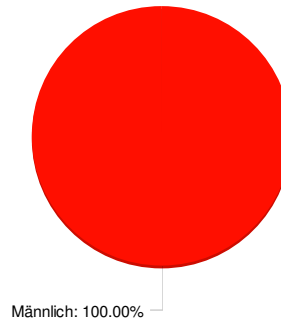
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

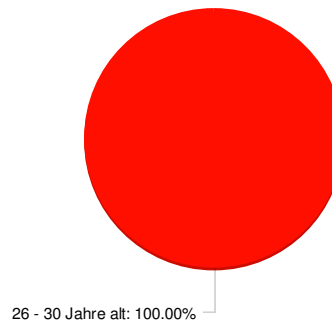
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Sehr spannend und die Zukunft, aber bisher leider noch in den Kinderschuhen.

Es wird wahrscheinlich noch lange dauern bis die Präsenzschiung für alle Themengebiete obsolet ist aber wir wähen uns dieser immer weiter an.

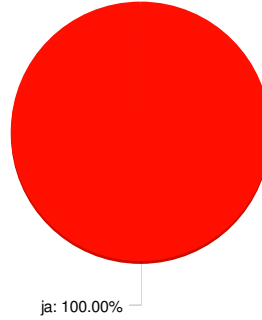
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

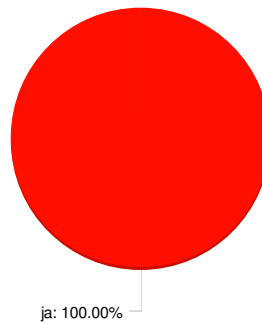
- Compliance Richtlinien

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Bessere Software

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- zeitlich flexibel
- nicht örtlich gebunden
- Kostenersparnis

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- keine direkten Fragen möglich
- kein Austausch mit Kollegen
- fehlende Konzentration

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



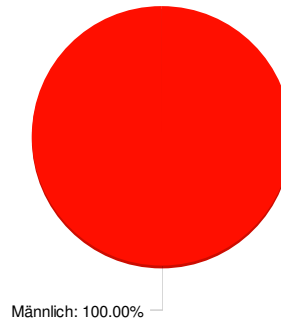
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

1 (100.0%): 36 - 40 Jahre alt

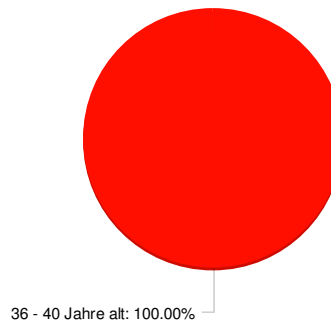
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

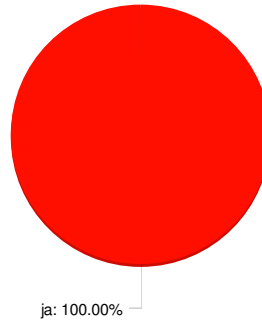
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

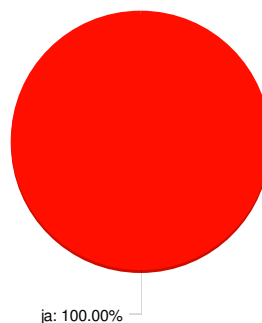
- Arbeitssicherheit, Verhaltenskodex, Zollrecht, Project Management, ect.

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Visuelle Darstellung muss gut sein. Inhaltstexte nicht zu lang, das liest sich sonst keiner richtig durch und ermüdet zu schnell

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeiteinteilung kann selbst gestaltet werden
2. - ich kann Seiten nochmals aufrufen, wenn ich merke das diese nicht verstanden wurden
3. - Kostenersparnis

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Keine Rückfragen möglich
2. - menschlicher Aspekt fehlt
3. - kein Austausch mit anderen Teilnehmern

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



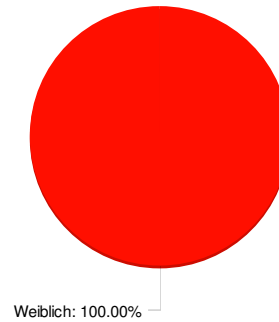
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

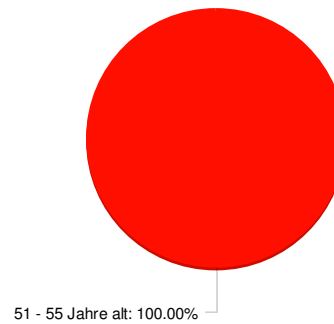
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

1 (100.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

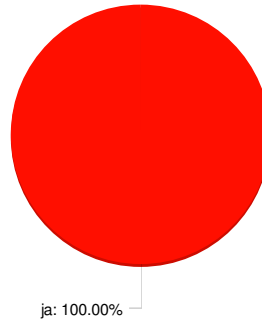
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

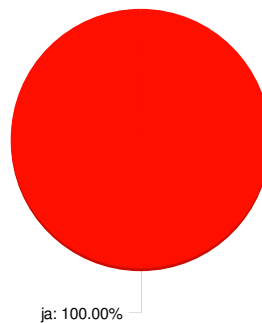
- Zollbestimmungen
- Gewährleistung
- Compliance

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzs Schulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Teilweise können die Vorlagen dazu professioneller erstellt werden.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Die Zeit kann frei eingeteilt werden
2. - Es kann unterbrochen werden
3. - jeder kann in seiner geschwindigkeit arbeiten

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - ich sehe keine Nachteile
2. - wenn das Programm nicht läuft, geht es nicht weiter
3. - Fehler in der Vorlage können nicht diskutiert werden. Es kann nur per Mail darauf hingewiesen werden.

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



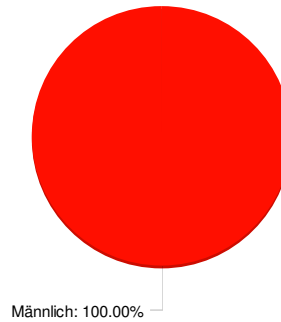
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

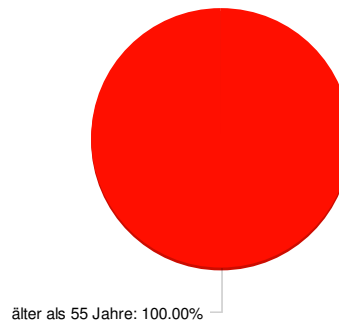
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

1 (100.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

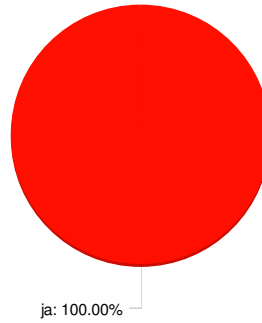
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

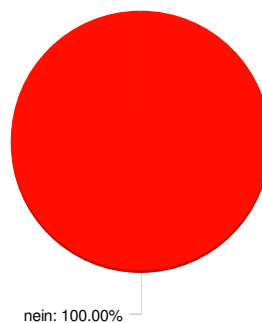
- Buchungssysteme, Arbeitshinweise-/anleitungen

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Durch kurze, präzise und anschauliche Gestaltung.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Überall abrufbar
2. - Kostensparend
3. - Einziges Hilfsmittel Computer/Laptop/Tablet/Handy

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Bei Fragen evtl. keinen Ansprechpartner
2. - Trainer übermittelt Infos ggf. verständlicher
3. - Abhängig von Technik

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±	1.0	1.5	2.0
	Σ	%	Σ	%					
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00			
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00			
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00			
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00			
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00			
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00			

■ Arithmetisches Mittel (Ø)
 Standardabweichung (±)

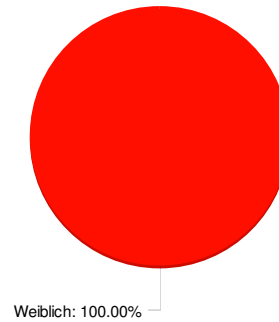
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

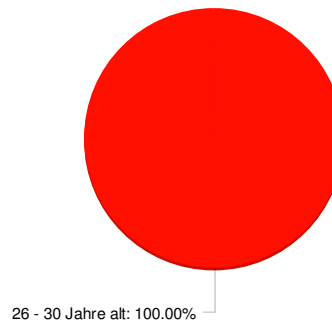
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

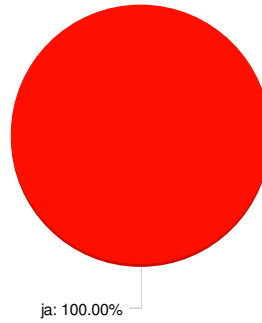
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

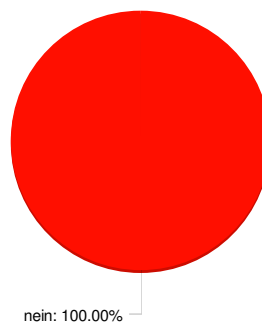
- Produktinfos

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Die Qualität muss stimmen und die Einbindung der Teilnehmer sollte besser gestaltet werden.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Weniger Zeitaufwand
2. - Flexibilität
3. - -

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Die direkte Kommunikation geht verloren
2. - Informationen werden weniger nachhaltig aufgenommen
3. - -

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



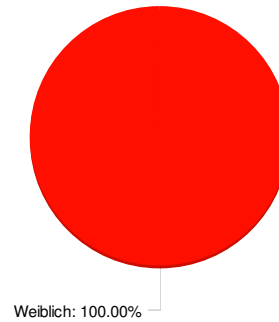
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

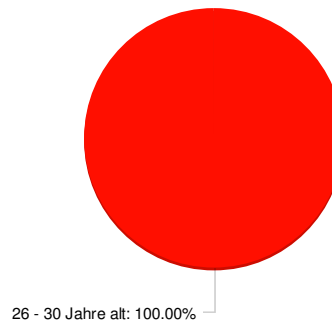
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

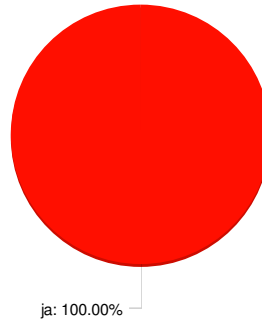
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

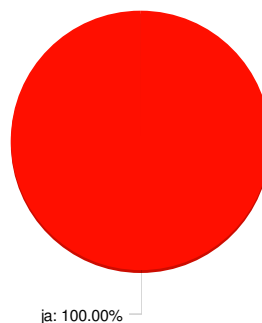
- Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz , Energiesparen,

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Weiß ich nicht

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Nicht termingebunden
2. - Eigenes Tempo
3. - Mehrfaches Wiederholen möglich

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

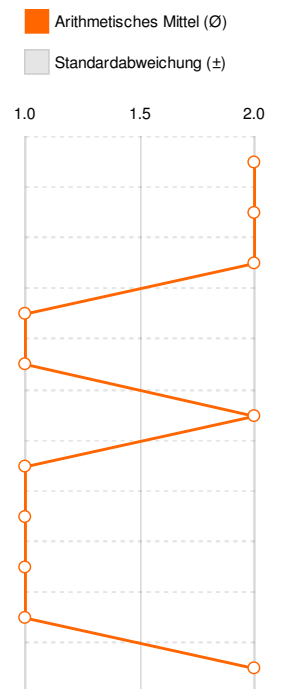
1. Spalte

1. - Es ist langweilig
2. - Zu viel Text auf den Folien
3. - Es ist laaangweilig

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



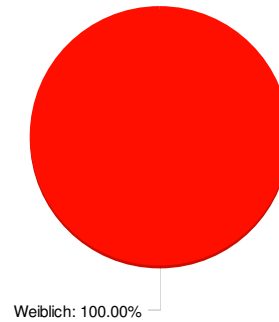
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

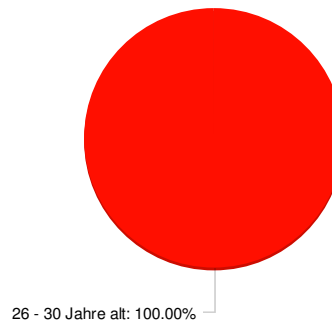
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Es ist langweilig! Aber hilfreich, da es nicht termingebunden ist, also sehr zeitsparend.

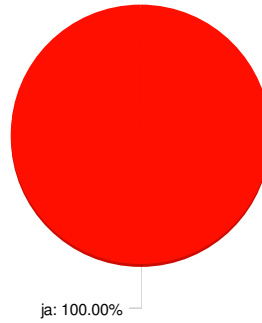
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

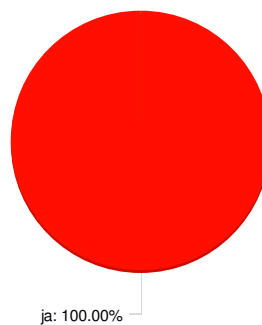
- Datenschutzrichtlinie

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Animationen, Quiz', Tests und Videos

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- Flexible wann sie durchgeführt werden
- Können pausiert werden
- Individuelles Lerntempo

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

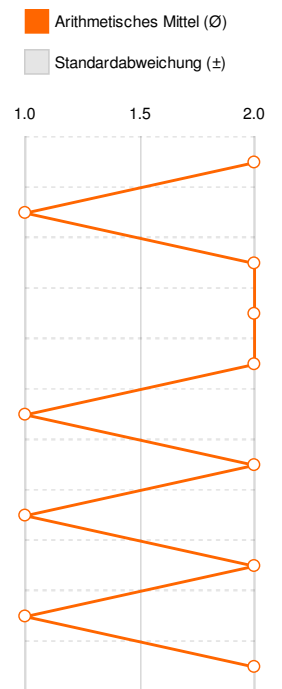
1. Spalte

- Keine Rückfragen möglich
- Interaktivität zwischen Menschen geht verloren
- Verlangt nicht die volle Konzentration

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



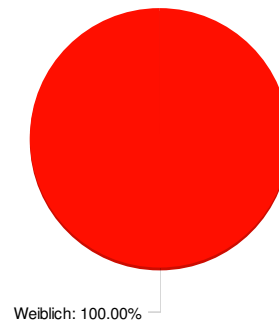
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

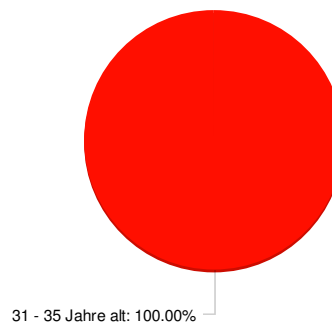
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Danke

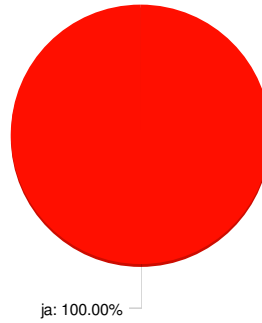
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

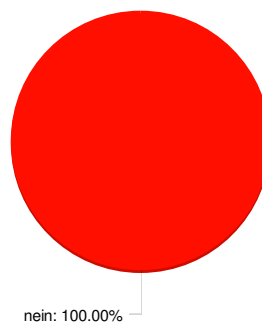
- MS Office Skills

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Hohe Anschaulichkeit bei ausreichendem Input. Methodenvielfalt

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Flexible Zeiteinteilung
2. - Flexibles Tempo
3. - Wenig/ kein zusätzliches Material erforderlich

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi... *

Anzahl Teilnehmer: 1

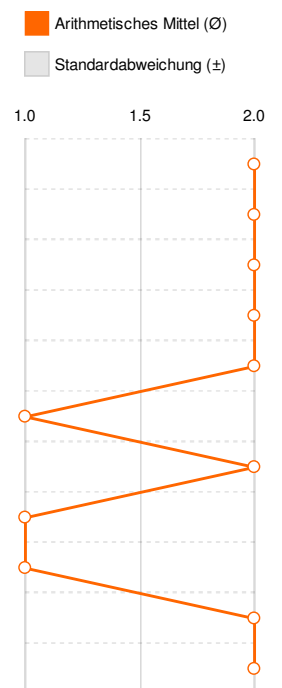
1. Spalte

1. - Nicht unbegrenzt individualisierbar
2. - Kein Austausch
3. - Geringere Methodenvielfalt

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)			
	Σ	%	Σ	%	Ø	±
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



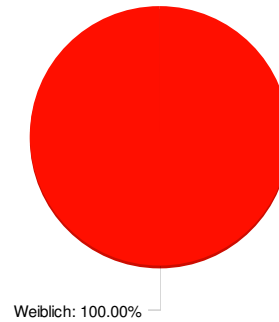
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

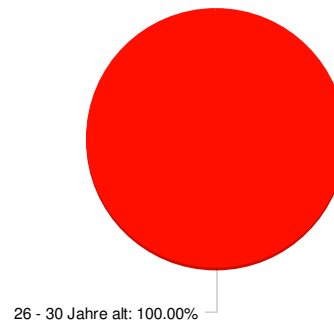
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

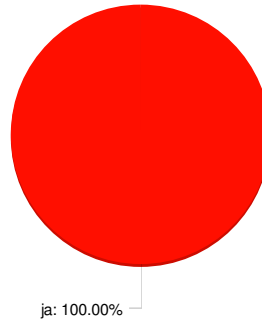
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

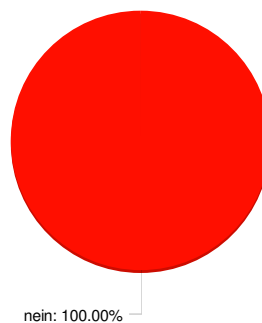
- Softskills

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Mit Video Unterstützung und Quiz am Ende um das lernen festzustellen.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Flexibilität
2. - Einfacher Zugang
3. - Kosten

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

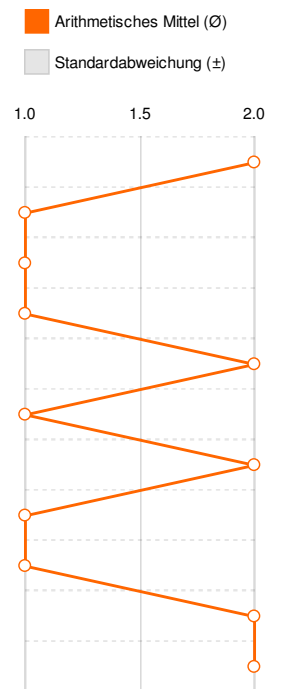
1. Spalte

1. - Keine Möglichkeit zu fragen
2. - Selbst lesen
3. - Keine Interaktion

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



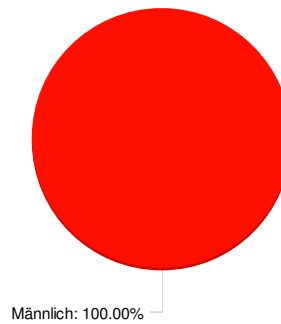
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

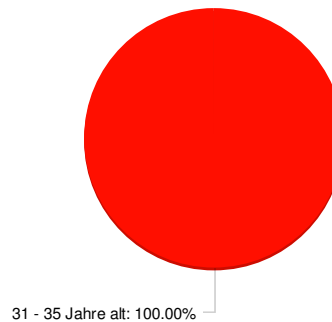
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Es ist eine tolle Möglichkeit aber es ersetzt den Präsenunterricht nicht.

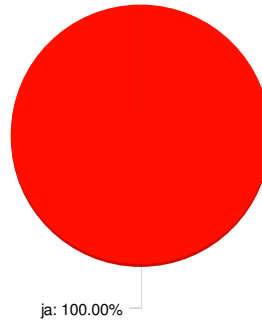
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

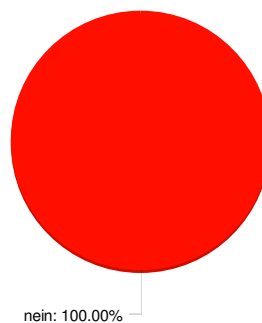
- In der Firma - gesetzliche Vorschriften, Betriebsvereinbarungen. Aber auch E-Commerce-Grundlagen.

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Ich finde E-Learning an sich sehr gut und attraktiv. Es fehlt häufig eine Interaktionskomponente. Wenn es ergänzend VIDEOS gibt und auch eine Möglichkeit, live an den Trainer/Coach Fragen zu stellen (Chat), sind E-Learning-Schulungen dann für mich eine bessere Wahl!

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Größtmögliche Flexibilität
2. - Fokus auf Inhalte, nicht auf Rahmenbedingungen
3. - Guter Zugang. Vielfalt der Themen.

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - fehlende Interaktion
2. - teilweise schlechte Qualität der Unterlagen
3. - soziale Komponente (Networking) fehlt

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



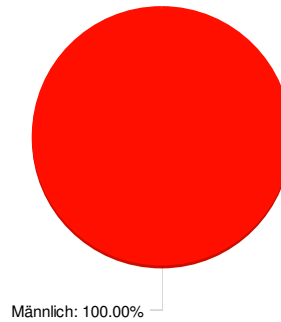
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

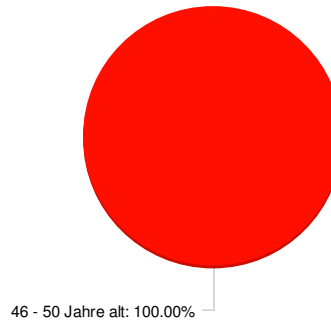
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- E-Learning ist ein sehr spannendes Thema. Portale wie iTunes U, eDX, Udemy, BEP, Khan Academy, Udacity, Coursera etc sind dafür super Beispiele. Ich glaube, die Zukunft des Lernens (vor allem für Erwachsene) liegt in der virtuellen Welt. Das treffendste Beispiel fand ich im Roman "Ready Player One" !! Komplette virtuelle Schule. Sehr zu empfehlen.

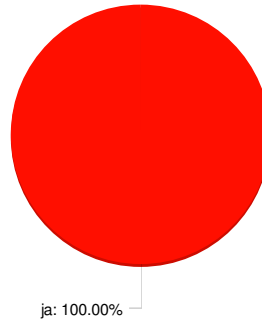
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

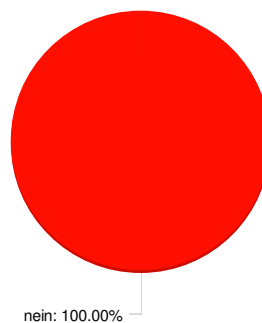
- Produktinfos

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- In einer Gruppe?

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - nicht so aufwendig
2. - man kann es überall machen
3. - -

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

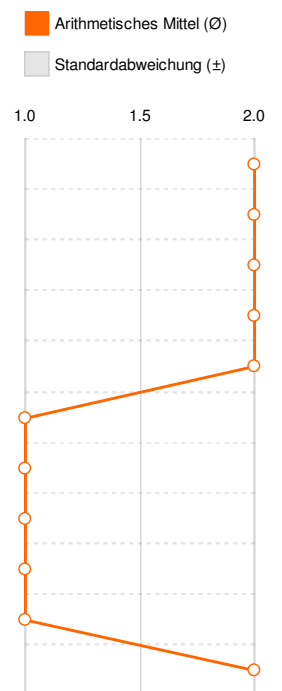
1. Spalte

1. - nicht im Team
2. - die diskussion fehlt
3. - -

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



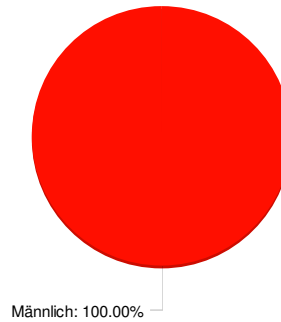
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

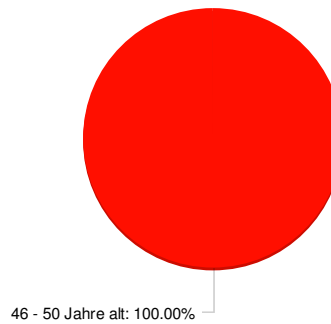
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

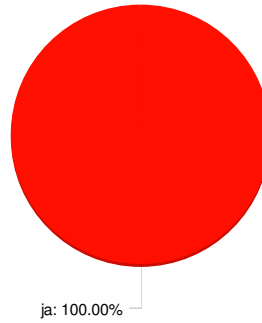
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

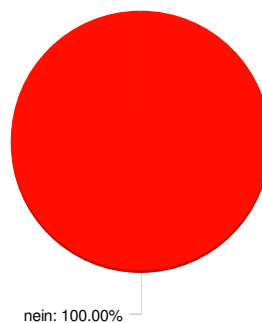
- Datenschutz, Unfallschutz

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Nicht nur trockenes Wissen, mehr Beispiele, nicht so triviale

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - schneller
2. - flexibel in der Einteilung
3. - keine Anreise

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

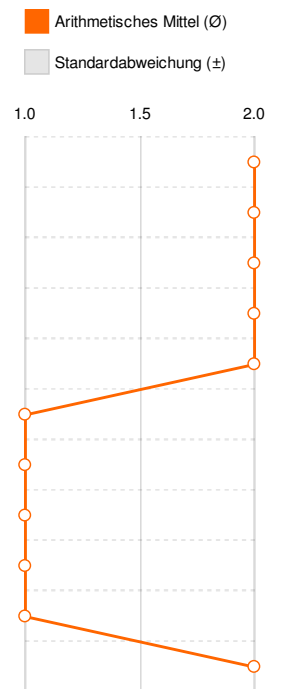
1. Spalte

1. - keine Nachfragen möglich
2. - kein Austausch in der Gruppe
3. - individuelle Übungsmöglichkeiten

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



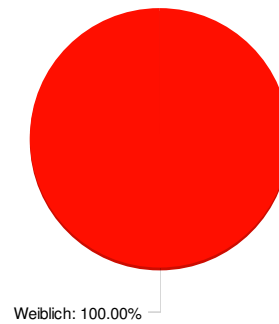
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

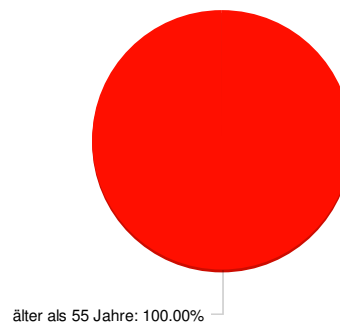
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

1 (100.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Für einzelne (kleine) Inhalte ist es sehr hilfreich, bei reiner Wissensvermittlung; bei Softskills z.B. NICHT, wenn die Teilnehmer Verhalten üben.

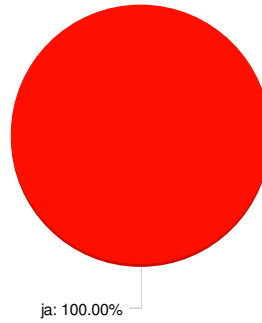
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

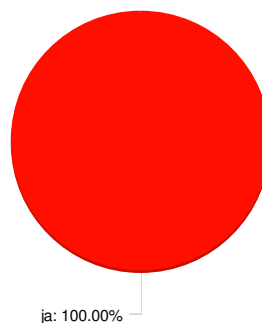
- gesetzliche Vorschriften, Erste Hilfe,

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- manchmal finde ich die Darstellung mit Bildchen und Fotos etwas kindisch.....ich brauche keine Fotos von Mandy und Kevin die lächelnd vorm Laptop sitzen !

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitunabhängig
2. - Orstunabhängig
3. - Präsenz online nachweisbar

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

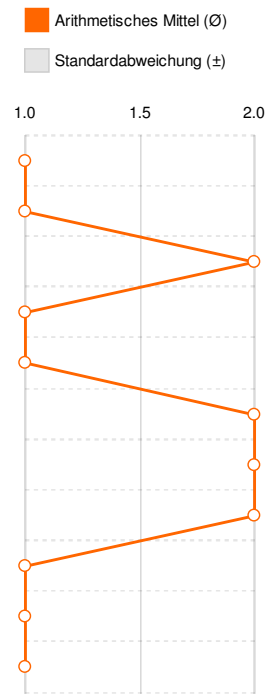
1. Spalte

1. - -
2. - -
3. - -

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab..	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn..	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu..	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



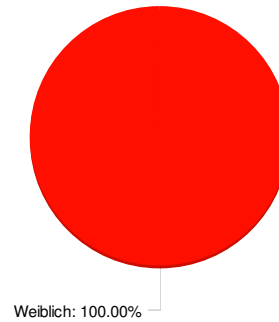
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

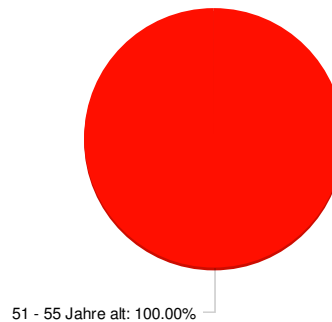
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

1 (100.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

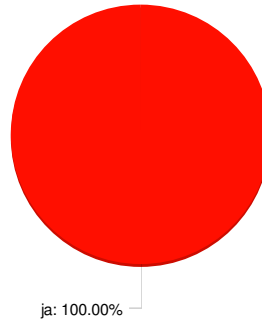
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

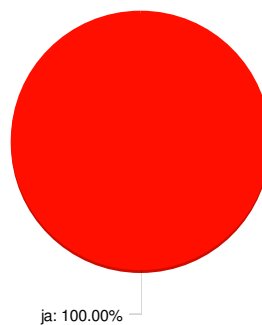
- gesetzliche Vorschriften, Brandschutzmaßnahmen

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Fragen beantworten die aus einem Film entstehen

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - mehr Zeit
2. - Erreichbarkeit
3. - eigene Zeitplanung

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Bei Fragen keinen Ansprechpartner
2. - Herausforderungen
3. - /

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



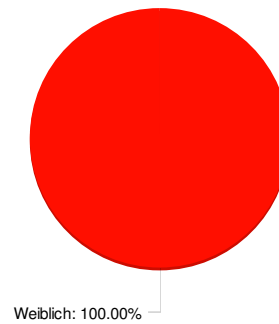
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

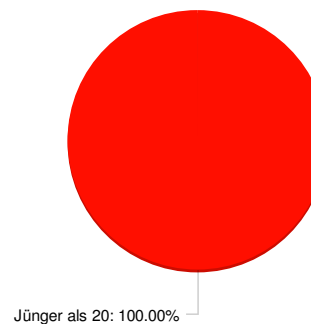
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

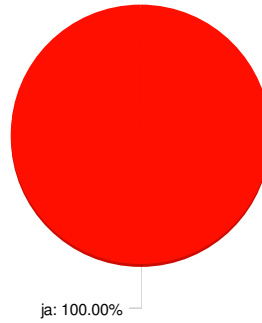
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

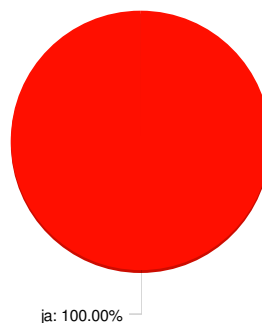
- Erste Hilfe Anleitung, Energiemanagement

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Es kann attraktiver gestaltet werden indem man die Technik die dafür benötigt wird finanziell unterstützt.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Man kann selbst die Zeit bestimmen
2. - Man kann es überall machen
3. - ermöglicht eine automatisierte Lernerfolgskontrolle.

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Es verleitet dazu es schleifen zu lassen
2. - ist nicht für jeden Lernbereich geeignet
3. - bedarf der Akzeptanz der Lernenden

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)			
	Σ	%	Σ	%	\emptyset	\pm
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00

■ Arithmetisches Mittel (\emptyset)
 Standardabweichung (\pm)

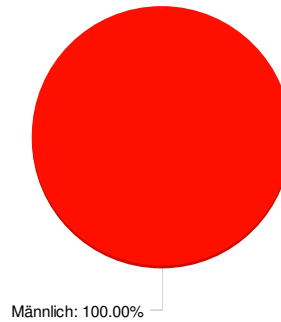
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

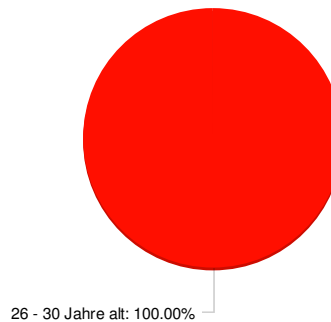
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

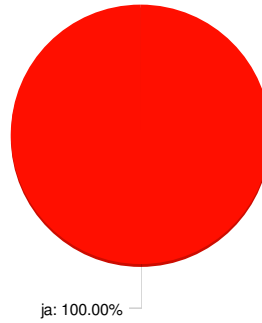
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

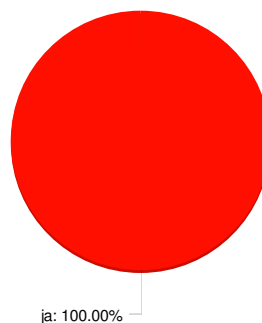
- Gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Mehr interaktive Anteile einer Schulung (Demovideos, Turtorsysteme)

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzsulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitplanung flexibler
2. - Eigene Umgebung
3. - Keine Ablenkung

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzsulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

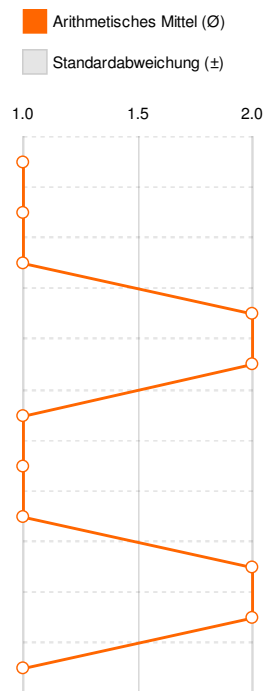
1. Spalte

1. - Fehlende Dynamik im Team
2. - Keine Austauschmöglichkeit
3. - Teilweise sehr langweilig gestaltet

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



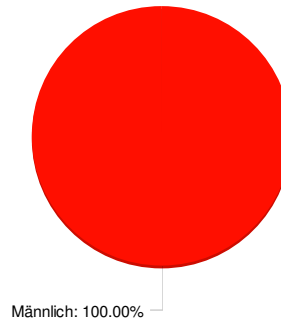
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

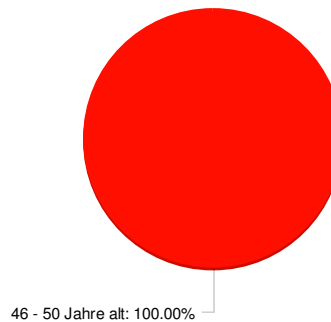
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

1 (100.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

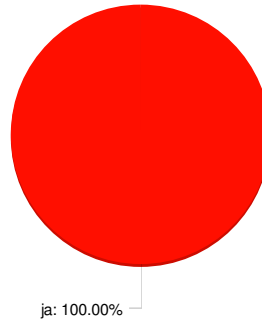
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

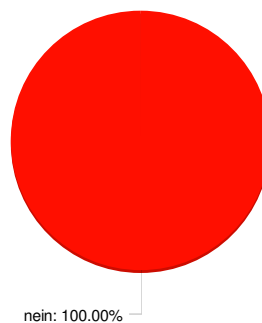
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe Anleitungen

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Storytelling

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - günstig
2. - schnell
3. - Masseneinsatz

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - unpersönlich
2. - unverbindlich
3. - es bleibt nicht viel haften

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



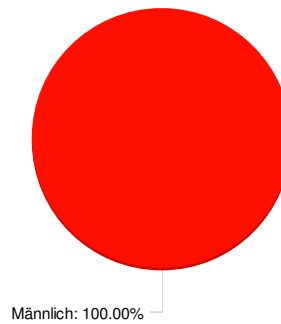
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

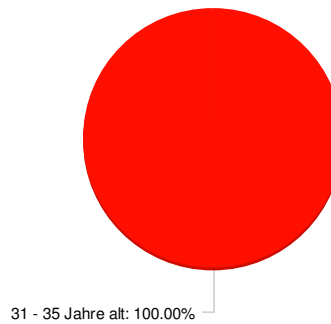
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Für kurze "Pflicht-Schulung" geeignet, - länger als 15 Minuten sollten Module aber nicht sein.
Für komplexere Schulungen weniger geeignet.

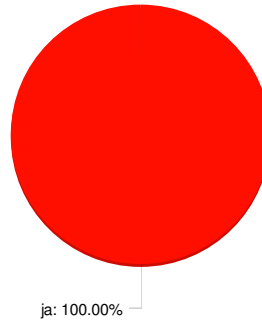
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

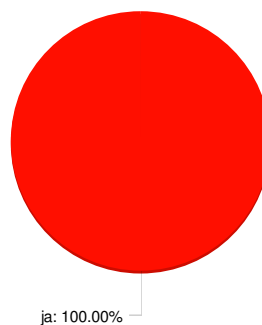
- - Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Datenschutz
- Einkauf von Handelswaren
- Kartellrecht
- Umgang mit unerwünschten E-Mails
- Umgang mit Geschenken und Antikorrupcion
- Unterweisung zum mobilen Arbeiten

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Ist bei uns bereits "attraktiv" gestaltet.

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Schnelle Durchführung am Platz
2. - Kann erledigt werden, wenn ich dazu komme
3. - Kostengünstiger

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Wird evtl. nicht richtig durchgeführt und nur überflogen
2. - Wird evtl als "nicht so wichtig" angesehen
3. - -

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



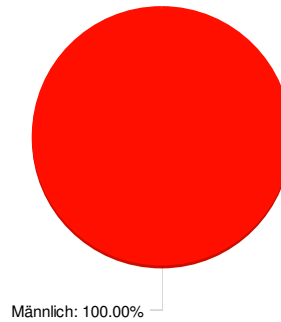
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

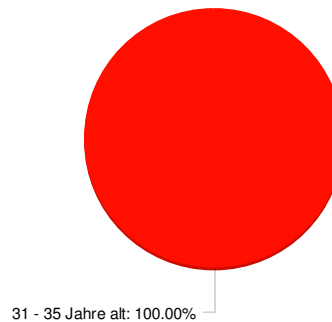
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

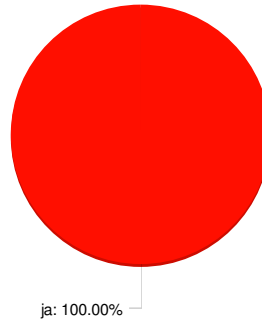
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

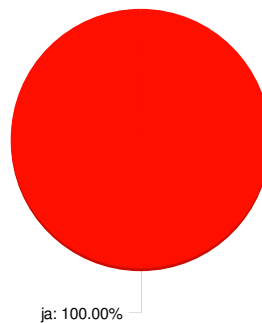
- Gesetzliche Vorschriften
Erste Hilfe
Mitarbeiter Schulungen

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Nicht zu viele Inhalte auf einmal, damit man nicht so viel lesen muss

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Zeitlich unabhängig
2. - Man kann Folien wiederholt angucken
3. - Jeder braucht unterschiedlich lange zum Verstehen

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Man muss sehr viel lesen
2. - Man kann Folien überspringen
3. - Man kann keine Fragen stellen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1



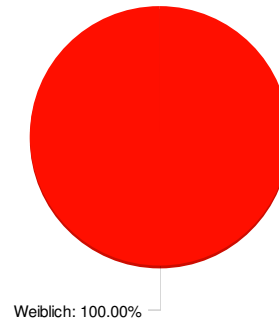
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

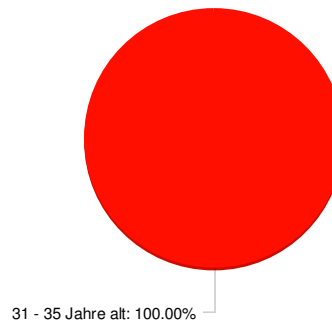
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

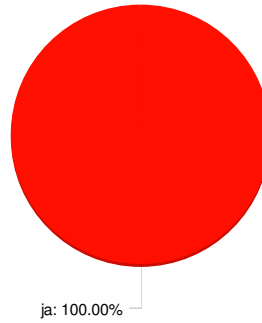
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

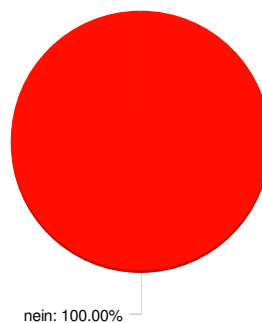
- Erste Hilfe Schulung, Energiemanagement,

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Animation, kurze Videos

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

- Kürzerer Zeitaufwand für Mitarbeiter
- Kostenersparnis
- individuelle Lerngeschwindigkeit

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

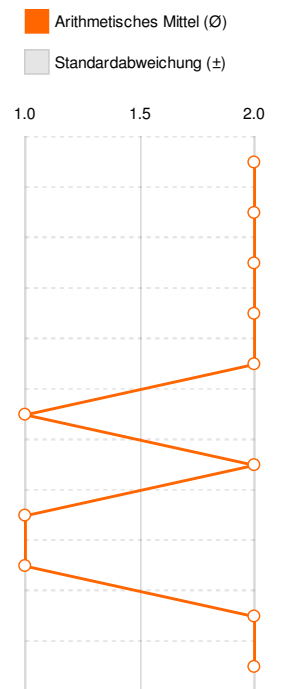
1. Spalte

- Kein Raum für Rückfragen
- überfliegen der Folien
- nicht für jeden Bereich geeignet

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



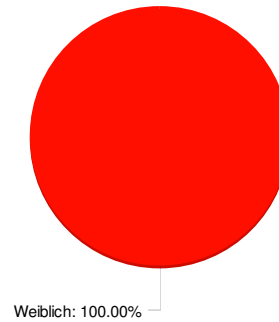
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

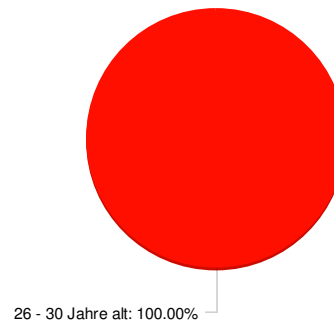
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

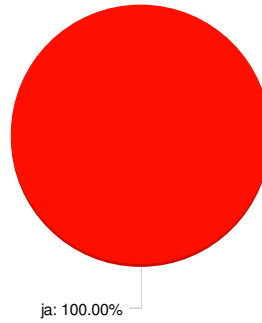
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

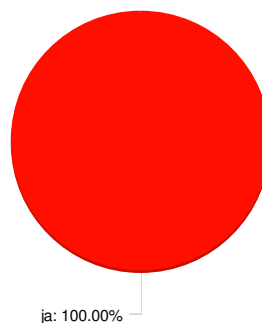
- gesetzliche Vorschriften, Erste Hilfe, Fachwissen, Verhaltenskodex

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- p

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - schneller
2. - zeitunabhängig
3. - weniger Aufwand

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

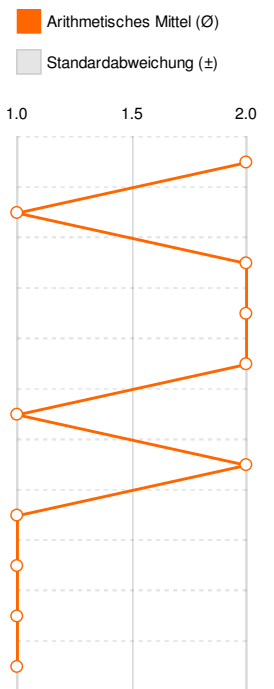
1. Spalte

1. - dauert meist länger
2. - man muss einen festgelegten Termin einplanen
3. - weniger persönlich, keine Möglichkeiten der Nachfrage

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00



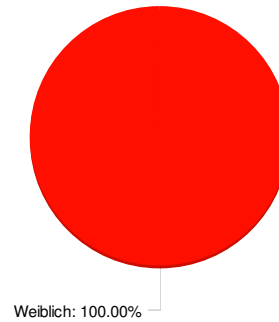
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

1 (100.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

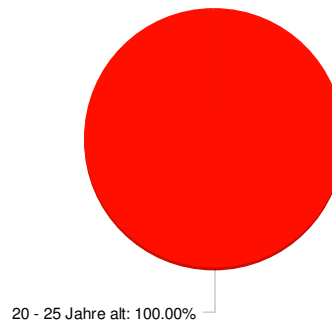
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 1

- Diese Umfrage ist sehr offen und wird für dich schwer auszuwerten, die Fragen hätten präziser gestellt werden können und es fehlt die Möglichkeit absolute Fragen zu kommentieren. So bin ich der Meinung das E-Learning weite Teile des Präsenzunterrichts ersetzen kann, wenn auch nicht alles und dass es im E-Learning definitiv eine Möglichkeit geben sollte Fragen zu stellen, die man dann von den entsprechenden Ansprechpartnern beantwortet bekommt. Da du diese Umfrage für deine Bachelorarbeit machst würde ich dir definitiv empfehlen, diese nochmal zu überarbeiten., angefangen beim einleitenden Text. Viel Erfolg weiterhin!

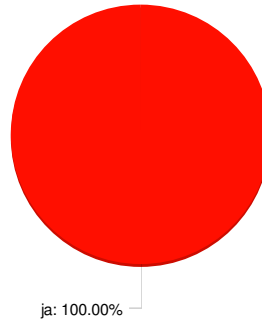
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

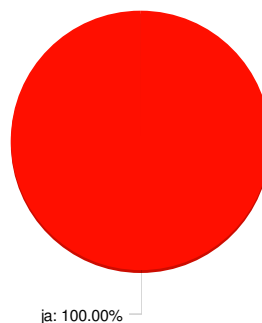
- gesetzliche Vorschriften (Datenschutz), Betriebsschutz, Online Security, Arbeitsrecht

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Viel Interaktion, nicht nur lesen - Wiederholung hilft Dinge zu behalten

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Freie Zeiteinteilung
2. - Mediale Vielfalt
3. - Interaktivität/Individuell zugeschnitten

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

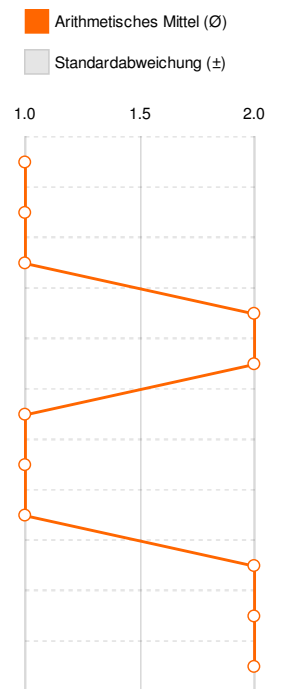
1. Spalte

1. - Keine direkten Rückfragen möglich
2. - Kein Austausch mit anderen
3. - Ggf. sehr einseitig/nur lesen

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)			
	Σ	%	Σ	%	Ø	±
Ich lerne durch E-Learning ge...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



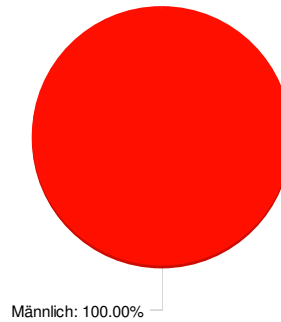
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

1 (100.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

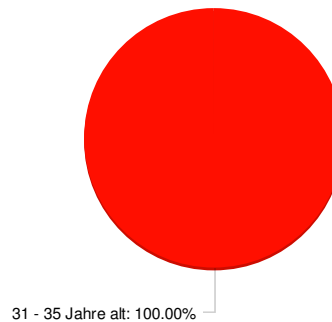
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

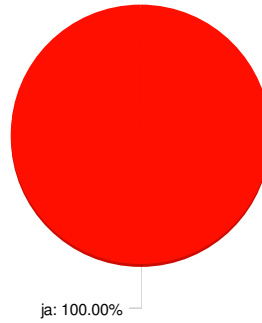
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

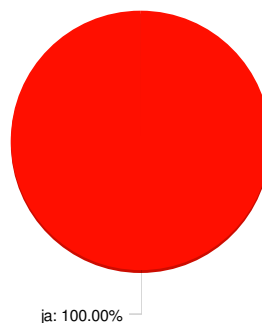
- Datenschutzrichtlinien, Richtlinien zur Sicherheit

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Videos

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Mein Tempo
2. - ich kann nachlesen
3. - ich bin flexibel wann ich die mache

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

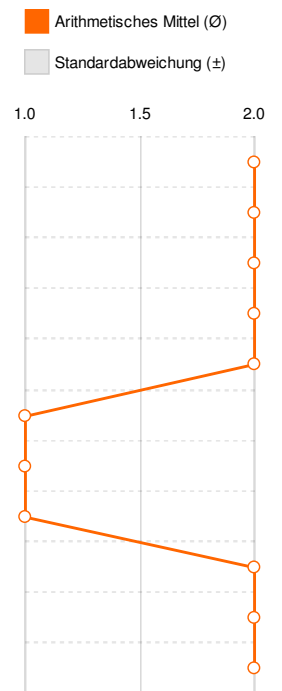
1. Spalte

1. - keiner der erklärt
2. - keine diskussion bei fraglichen sachen
3. - kein fester termin

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



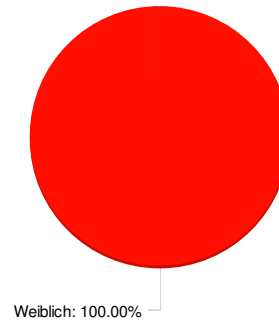
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Männlich

1 (100.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

1 (100.0%): 20 - 25 Jahre alt

- (0.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

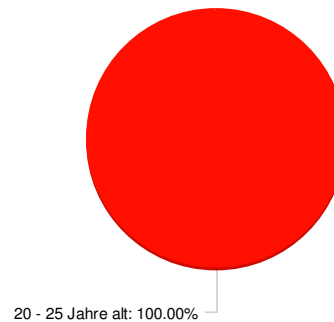
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

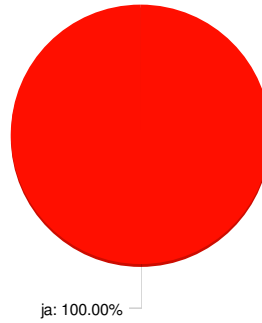
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

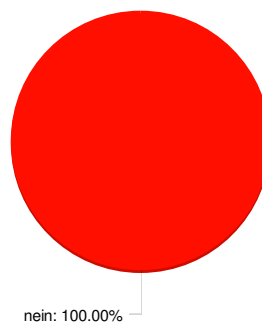
- gesetzliche Vorschriften, Verhaltenskodex, Erste Hilfe

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- interaktiver Inhalt. "Spielerisch lernen"

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Verfügbarkeit (keine begrenzten Plätze)
2. - zeitlich unabhängig
3. - eigenes Lerntempo möglich

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschulung? *

Anzahl Teilnehmer: 1

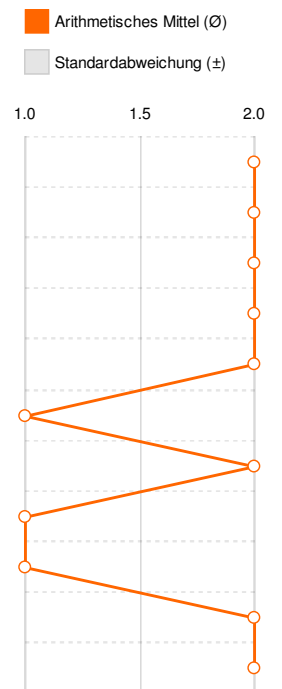
1. Spalte

1. - Wissenstransfer ist geringer
2. - Eigene Fragen an Dozenten sind schwer möglich
3. - keine Gruppenarbeit möglich

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Ø	±
	Σ	%	Σ	%		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die Qualität der E-Learning-S...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Es gab bei mir noch nie techn...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
Mir fehlen die sozialen Kontak...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00
Die Erklärungen verstehe ich...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00



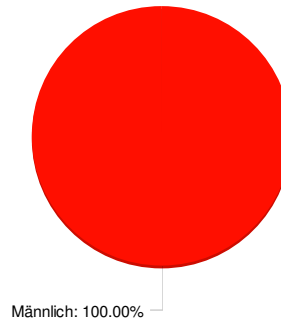
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

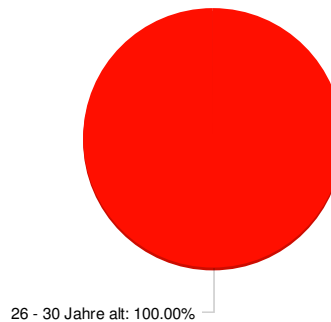
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0

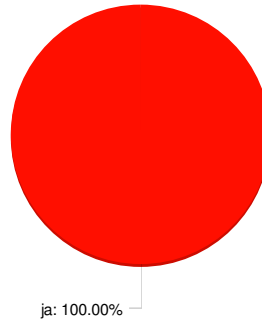
E-Learning

1. Haben Sie bereits ein- oder mehrmals an E-Learning Schulungen teilgenommen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): ja

- (0.0%): nein



2. Welche Inhalte wurden Ihnen über das E-Learning übermittelt? *

Anzahl Teilnehmer: 1

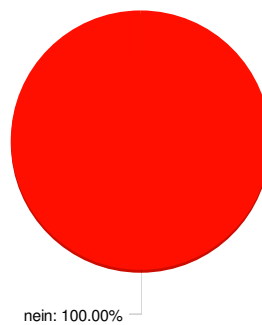
- Erste Hilfe Anleitung
- Vorschriften zum Thema Arbeitssicherheit
- Energiemanagement
- Gesetzliche Vorschriften

3. Finden Sie E-Learnings besser als Präsenzschulungen? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): ja

1 (100.0%): nein



4. Wie kann E-Learning attraktiver gestaltet werden? *

Anzahl Teilnehmer: 1

- Mehr Anwendungsbeispiele
- Videosequenzen

5. Welche 3 Vorteile bietet Ihnen E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

1. Spalte

1. - Weniger Zeitaufwand
2. - Nicht termingebunden
3. - Weniger Kosten

6. Welche 3 Nachteile hat E-Learning im Vergleich zur Präsenzschi...? *

Anzahl Teilnehmer: 1

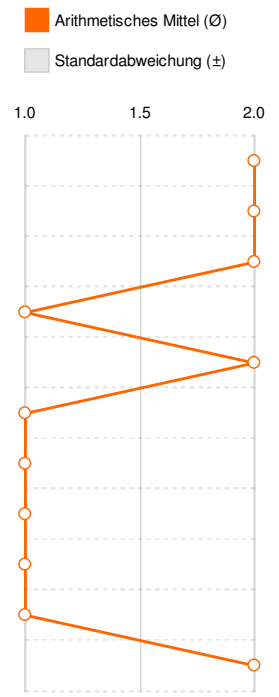
1. Spalte

1. - Nicht termingebunden führt zu Aufschub
2. - Keine Kontrolle über Aktivität der Teilnehmer
3. - Keine Gegenfragen möglich

7. Bitte beziehen Sie Stellung: *

Anzahl Teilnehmer: 1

	ich stimme eher zu (1)		ich stimme eher nicht zu (2)		Arithmetisches Mittel (Ø)		Standardabweichung (±)	
	Σ	%	Σ	%	Ø	±		
Ich lerne durch E-Learning ge...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00		
Ich habe Spaß beim E-Learning	-	-	1x	100,00	2,00	0,00		
Ich freue mich auf die nächst...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00		
Die Qualität der E-Learning-S...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
Die E-Learning-Module sind ab...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00		
Ich habe nach E-Learning-Sch...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
Es gab bei mir noch nie techn...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
Mir fehlen die sozialen Konta...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
Die Themenauswahl der Modu...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
Die Erklärungen verstehe ich...	1x	100,00	-	-	1,00	0,00		
E-Learning kann meiner Mein...	-	-	1x	100,00	2,00	0,00		



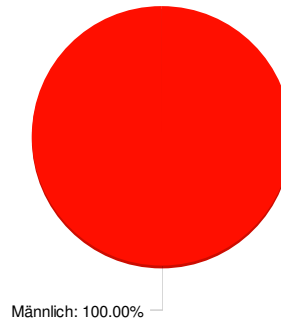
8. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

1 (100.0%): Männlich

- (0.0%): Weiblich

- (0.0%): Andere



9. Ich bin... *

Anzahl Teilnehmer: 1

- (0.0%): Jünger als 20

- (0.0%): 20 - 25 Jahre alt

1 (100.0%): 26 - 30 Jahre alt

- (0.0%): 31 - 35 Jahre alt

- (0.0%): 36 - 40 Jahre alt

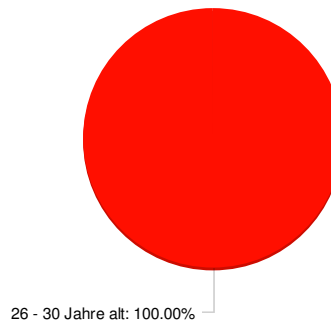
- (0.0%): 41 - 45 Jahre alt

- (0.0%): 46 - 50 Jahre alt

- (0.0%): 51 - 55 Jahre alt

- (0.0%): älter als 55 Jahre

- (0.0%): Andere



10. Das wollte ich übers E-Learning noch sagen:

Anzahl Teilnehmer: 0