



Besser lernen im Web 2.0

E-Learning-Lösungen sind eine effektive Alternative zu klassischen Präsenzschulungen. Immer häufiger kommen auch Wikis, Blogs und Podcasts zum Einsatz – für mehr Interaktivität bei der Weiterbildung.

Für die Mitarbeiter der Gothaer Versicherungen ist ihr „Bildungscockpit“ zu einem völlig vertrauten Bereich geworden, wann immer es um Qualifizierung geht: Die rund 5.500 Angestellten und selbstständigen Außendienstler haben nämlich jeweils einen personalisierten Bereich – nahtlos eingefügt ins Intranet des Unternehmens. Dort kann sich jeder Mitarbeiter anmelden und Bildungsangebote „zusammenklicken“, zum Beispiel extern besuchte Veranstaltungen der eigenen Bildungshistorie hinzufügen. Ein Blog mit tagesaktuellen Praxistipps fördert den Austausch der Schulungsverantwortlichen. „Einheiten, die in Sachen Qualifizierung weitgehend getrennt von voneinander agierten, lernen nun voneinander und tauschen sich über gemeinsame Standards und Best Practices aus“, sagt Dr. Lorenz Hucke, Verantwortlicher für Bildungstechnologien bei den Gothaer Versicherungen.

Aufgebaut hat das Bildungssystem der Gothaer die time4you GmbH. Beim Karlsruher Anbieter für Software und Dienstleistungen für Lern- und Trainingsmanagement bemerkt man einen Anstieg von E-Learning-Elementen in den Bildungsprozessen der Unternehmen. Aber: Absolut lassen sich kaum sagen wie sich Anteile von klassischen Schulungen und elektronisch unterstütztem Lernen verschoben haben, so Christina Neuhoff, Leitung Sales bei time4you. „Es gibt in jedem Unternehmen Begeisterte und Skeptiker. Flächendeckende, ausschließliche E-Learning-Begeisterung werden Sie kaum erreichen – aber es soll ja auch Menschen geben, die keine Präsenzseminare mögen.“ Der Schlüssel zum Erfolg liege in der sinnhaften Ergänzung von Präsenz- und E-Learning-Elementen und einer guten Kommunikationsstrategie. „Welche Verteilung hier ‚gut‘ oder ‚weniger gut‘ ist, hängt jedoch allein davon ab, ob das gesteckte Ziel auf diesem Weg gut oder gar besser erreicht wurde.“

E-Learning | Goldene Regeln bei Einführung

Drei wichtige Regeln gilt es für eine erfolgreiche Einführung von E-Learning zu beachten, empfiehlt Beate Bruns, die Grönderin vom Dienstleister time4you: Zuerst stellt sich die Frage nach dem Nutzen von E-Learning. Erst wenn Probleme mit Hilfe von E-Learning sinnvoll gelöst werden können, lässt sich der Nutzen quantitativ und qualitativ feststellen. Die zweite goldene Regel ist die Integration in Geschäftsprozesse. KMU haben hier oft Vorteile. Denn je kleiner das Unternehmen, desto besser die Integration. Die dritte Regel betrifft das Vorbereiten und Steuern dieser Veränderungsprozesse auf organisatorischer und individueller Ebene.

Wer über den Einsatz von E-Learning-Lösungen nachdenken sollte daher strukturiert vorgehen und mehrere Punkte beachten, rät Marianne Schefczik-Dippel, Alleinvorstand beim Komplettanbieter eBildung. Vorneweg gilt: „Je mehr sich die Planung der E-Learning-Lösung an den Inhalten und Zielen der Weiterbildung orientiert, desto höher ist die Erfolgswahrscheinlichkeit.“ Die Technik müsse dabei sehr benutzerfreundlich sein und funktionieren – ansonsten hat sie in den Hintergrund zu treten. Die Lernenden sollten weiterhin die Möglichkeit haben, „konventionell zu lernen“, zum Beispiel Inhalte zu drucken, sagt Schefczik-Dippel. Und die Entscheider sollten im Vorfeld ein E-Learning-Seminar belegen und eigene Erfahrungen sammeln. „Wenig zielführend ist es, umfangreiche Kriterienkataloge aus E-Learning Ratgebern nach dem Motto ‚Viel hilft viel‘ abzuschreiben“, empfiehlt die Expertin.

Begeisterung und Skepsis

In Ländern wie den USA, aber auch in Großbritannien und Frankreich, ist E-Learning bereits ein fester Bestandteil im beruflichen Lernprozess. Hierzulande stehen vor allem viele Personalmanager der Lernform noch skeptisch gegenüber, so Hartmut Jöhnk, Geschäftsführer der Cegos Deutschland, Weltmarktführer in den Bereichen Kompetenzentwicklung und globales Lernen. „Dabei ist E-Learning eine nachweislich effektive Methode.“

In Deutschland sei das Thema E-Learning oft noch nicht fest in der Personalentwicklungsstrategie verankert. „Außerdem gibt es in Human Resource-Bereichen noch zu wenig Erfahrung damit, wie E-Learning sinnvoll mit Lerneinheiten kombiniert wird, die ein Trainer in der Präsenzveranstaltung durchführt“, sagt Jöhnk. „Dieses sogenannte Blended Learning bringt die größten Lernerfolge und Unternehmer sparen letztlich Kosten.“ Jöhnks Empfehlung: „Im Zeitalter von Internet und Multimedia sollten Unternehmen nicht ausgerechnet bei der Qualifizierung an althergebrachten Methoden festhalten. Es ist viel effektiver, neue Technologien zu nutzen, um flexibel auf Bedarf, Zeitplanung und Aufnahmefähigkeit des einzelnen Mitarbeiters einzugehen.“ Viele der jüngeren Arbeitnehmer und Führungskräfte im

Alter von bis zu 40 Jahren seien mit dem Computer aufgewachsen, so Jöhnk. „Für sie stellt das Blended Learning die ideale Lernform dar. Z um einen können Mitarbeiter das Gelernte direkt am Arbeitsplatz und in der gewohnten Atmosphäre in die Praxis umsetzen. Z um anderen kann jeder individuell und im eigenen Tempo lernen, wenn es in seinen Tagesrhythmus passt.“ Und nicht zuletzt sei der Einzelne räumlich unabhängiger.

Was Web 2.0 (nicht) leistet

Immer populärer werden bei diesem E-Learning übrigens Web-2.0-Anwendungen. Solche interaktiven Lösungen, bei denen die Benutzer selbst Inhalte produzieren und sich austauschen, eignen sich nicht partout für Schulungen und Trainings – es lohnt sich aber über ihren Einsatz nachzudenken. Das populärste Beispiel sind Wikis. Wie beim Vorbild Wikipedia arbeitet eine ganze Gruppe von Autoren an einer Wissensplattform. Mitarbeiter und Abteilungen können sich austauschen, erstellen Dokumentationen, schreiben Erfahrungen nieder und halten das Wissen im Unternehmen, selbst wenn Mitarbeiter ausscheiden. Der Reiz am Wiki: Dieser Wissensspeicher ist immer in Bewegung. „Jeder kann daran arbeiten und zum Beispiel die Dokumentationen aktualisieren und verbessern“, sagt Medienwissenschaftler Thomas Bernhardt, zusammen mit seinem Mitstreiter Marcel Kirchner Autor des Blogs „E-Learning 2.0“. Die Medienwissenschaftler haben den Einsatz von Web-2.0-Applikationen im E-Learning untersucht. Ein Ergebnis: Interaktivität kann eine Option sein, muss aber von den Mitarbeitern akzeptiert und gelebt werden.

„Es hängt auch vom Alter der Beteiligten ab“, zeigen die Erfahrungen von Thomas Bernhardt. Bei jüngeren Mitarbeitern, die eine hohe Affinität zum Internet haben, ist die Bereitschaft höher. „Wer aber noch seine E-Mails auf Papier ausdruckt, den erreicht man schwierig“, so Bernhardt. Gerade die Neugierde auf neue Abläufe kann im Unternehmen zu viel größeren Lernerfolgen führen. „Die Mitarbeiter setzen sich mit den Themen ganz anders auseinander, das führt zu einer Vertiefung und schließlich zu einer besseren Verarbeitung.“ Aber: Man muss im Unternehmen überlegen, welchen Anreiz die Mitarbeiter bekommen. Die Weiterentwicklung des Wikis müsse honoriert werden.

Denn zum Nulltarif gibt es diese Form des E-Learnings natürlich nicht. „Auf einigen Produktionsebenen lassen sich sicherlich Kosten einsparen“, sagt Bernhardt. „Aber auch die Pflege eines Wikis kostet Zeit. Man muss es anfüttern und kann nicht einfach den Mitarbeitern sagen: Macht mal!“ Es brauche einen Grundstock an Informationen und einen Beauftragten, damit das Zusammentragen von Wissen in ordentlichen Bahnen läuft. „Die entscheidende Frage ist:

Wie bringe ich das in die Unternehmenskultur hinein?“

Und natürlich ist ein Wiki nur eine der möglichen Web-2.0-Anwendungen. Der Download von Dokumentationen und Tutorials sowie Video-Podcasts sind weitere Optionen.

Michael Schlösser

Link-Service

Mehr Informationen zum Thema können Sie erhalten, wenn Sie eine Mail mit dem Betreff „E-Learning“ an creditreform-service@fachverlag.de senden.