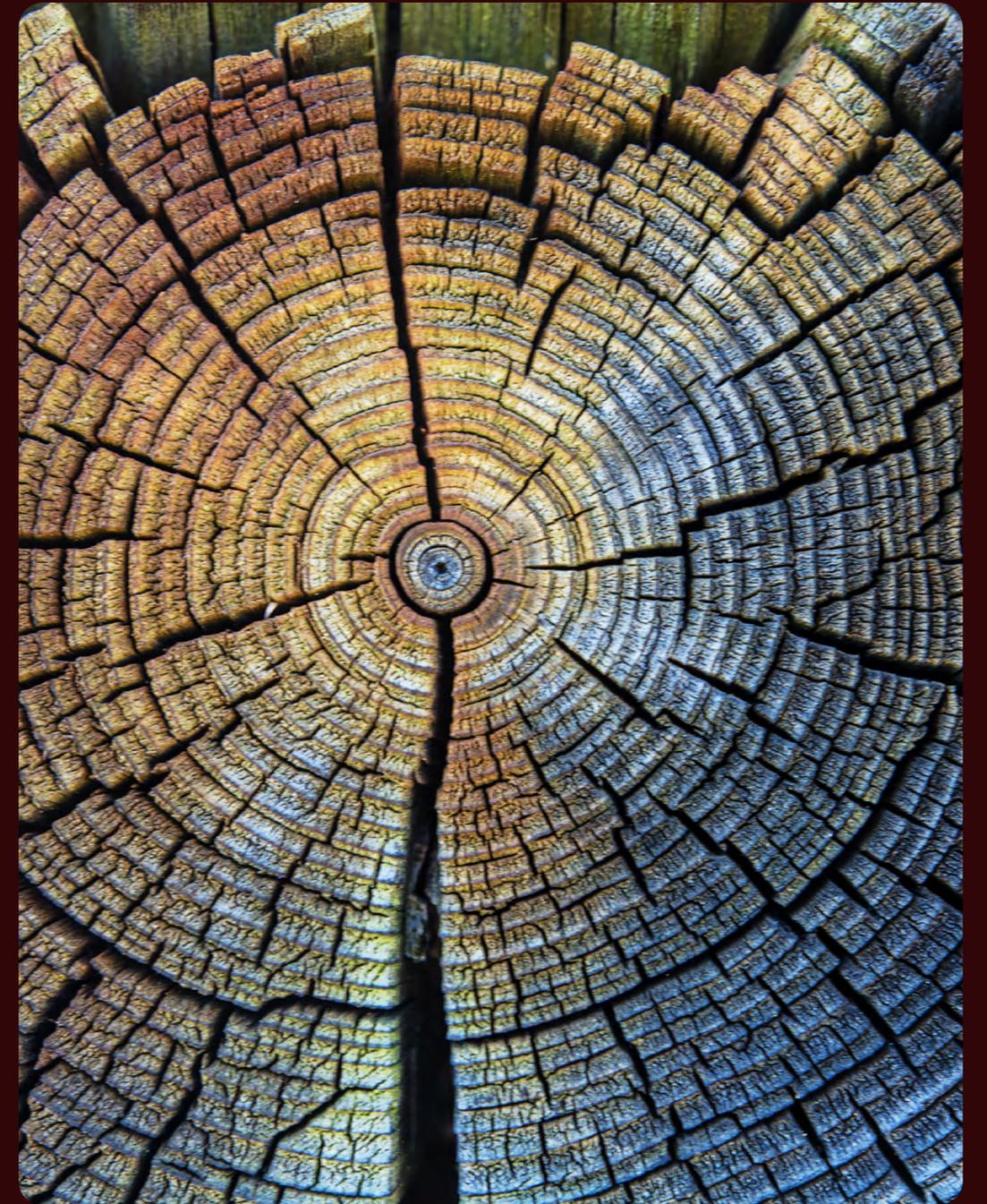


Whitepaper

Kann wirklich jede:r Mitarbeiter:in E-Learning?

Wie Sie Hemmungen gezielt entkräften



Lernen der Zukunft

Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter:innen stetig weiterbilden, um am Ball zu bleiben. Doch jede:r Mitarbeiter:in lernt anders und braucht andere Inhalte. Unternehmen sind divers aufgestellt mit Mitarbeiter:innen verschiedenen Alters und in verschiedenen Rollen. Müssen Unternehmen viele verschiedene Lernformate anbieten, damit für alle was dabei ist? Wie schaffen Unternehmen es, dass alle Mitarbeiter:innen mitkommen und niemand auf der Strecke bleibt? Digitales Lernen in Form von E-Learnings kann hier die Lösung sein.

Doch wie können Unternehmen sicherstellen, dass Mitarbeiter:innen das gelernte Wissen auch in die Praxis übertragen? Und was tun, wenn Mitarbeiter:innen E-Learnings ablehnen, weil sie sich nicht als technikaffin sehen?

Oder weil sie keine „Digital Natives“ sind? Wer sind überhaupt diese „Digital Natives“? E-Learning bietet durch seine Individualisierung viele Möglichkeiten Mitarbeiter:innen individuell abzuholen und auf ihrer Lernreise zu begleiten. Wie Sie E-Learning erfolgreich in Ihrem Unternehmen integrieren, lesen Sie in diesem Whitepaper.

Digital Natives und Digital Immigrants – Wie verschieden lernen Ihre Mitarbeiter:innen?	03
Zurück in die Zukunft: Wie sieht Corporate Learning 2030 aus?	04
Information und Kommunikation – Die zwei Kanäle des digitalen Lernens	06
Wie Sie Mitarbeiter:innen die “Angst” vor E-Learning nehmen	07
Die fünf Vorteile digitaler Lernangebote	08
Wie Sie E-Learning für alle wirksam einsetzen	09
Fazit	11

Digital Natives und Digital Immigrants – Wie verschieden lernen Ihre Mitarbeiter:innen?

Die Begriffe Digital Natives und Digital Immigrants beziehen sich auf zwei Gruppen von Menschen. Digital Natives bezeichnet Menschen, die nach 1995 geboren wurden.⁽⁰¹⁾ Sie sind mit digitalen Medien, wie Internet und Smartphones, aufgewachsen.

Als Digital Immigrants bezeichnet man hingegen ältere Generationen, die die neuen digitalen Technologien erst entdecken und (kennen-) lernen mussten. Den beiden Gruppen werden unterschiedliche Merkmale zugeschrieben:

Diese beiden Gruppen sind natürlich nicht ausschließlich zu betrachten.⁽⁰²⁾ Gerade das digitale Lernen ist besonders geeignet unterschiedliche Perspektiven und Erwartungen an das Lernen zusammenzuführen.

Digital Natives

- > Wertorientiert
- > Eigene Sprache mit Akronymen, selbst Emojis haben eine andere Bedeutung
- > Online-Kommunikation und selbstständige Recherche
- > Orts- und zeitunabhängiges Lernen
- > Flexibles Lernen im eigenen Tempo
- > Unterhaltsames Lernen

Digital Immigrants

- > Zielorientiert
- > Ganze Sätze und ausgeschriebene Wörter
- > Direkte Kommunikation, Ansprechperson
- > Strukturiertes, kleinschrittiges Lernangebot
- > Fokus auf das Wesentliche
- > Klare Text-Bild-Struktur



⁰¹ Je nach Quelle gibt es unterschiedliche Jahresangaben. In diesem Whitepaper bezeichnen wir Digital Natives als die Menschen, die zur Generation Z zählen und mit dem Internet aufgewachsen sind (siehe Kochhan, C., Schunk, H., 2018, „Markenkommunikation in der Zukunft: ‚Digital Natives‘ und ihre Bedeutung für das Kommunikationsportfolio im Marketing“

⁰² Bayne, S., & Ross, J. (2007, December). The ‘digital native’ and ‘digital immigrant’: a dangerous opposition. In annual Conference of the Society for Research into Higher Education (SRHE) (Vol. 20).



„Es gibt unter den Jüngeren viele, die den oberflächlichen Gebrauch von Internet-Anwendungen beherrschen. Das haben sich die Älteren inzwischen auch angeeignet. Es gibt in allen Zielgruppen nur wenige, die ein tiefergehendes Verständnis zur Beurteilung der Informationen haben.“

Karlheinz Pape

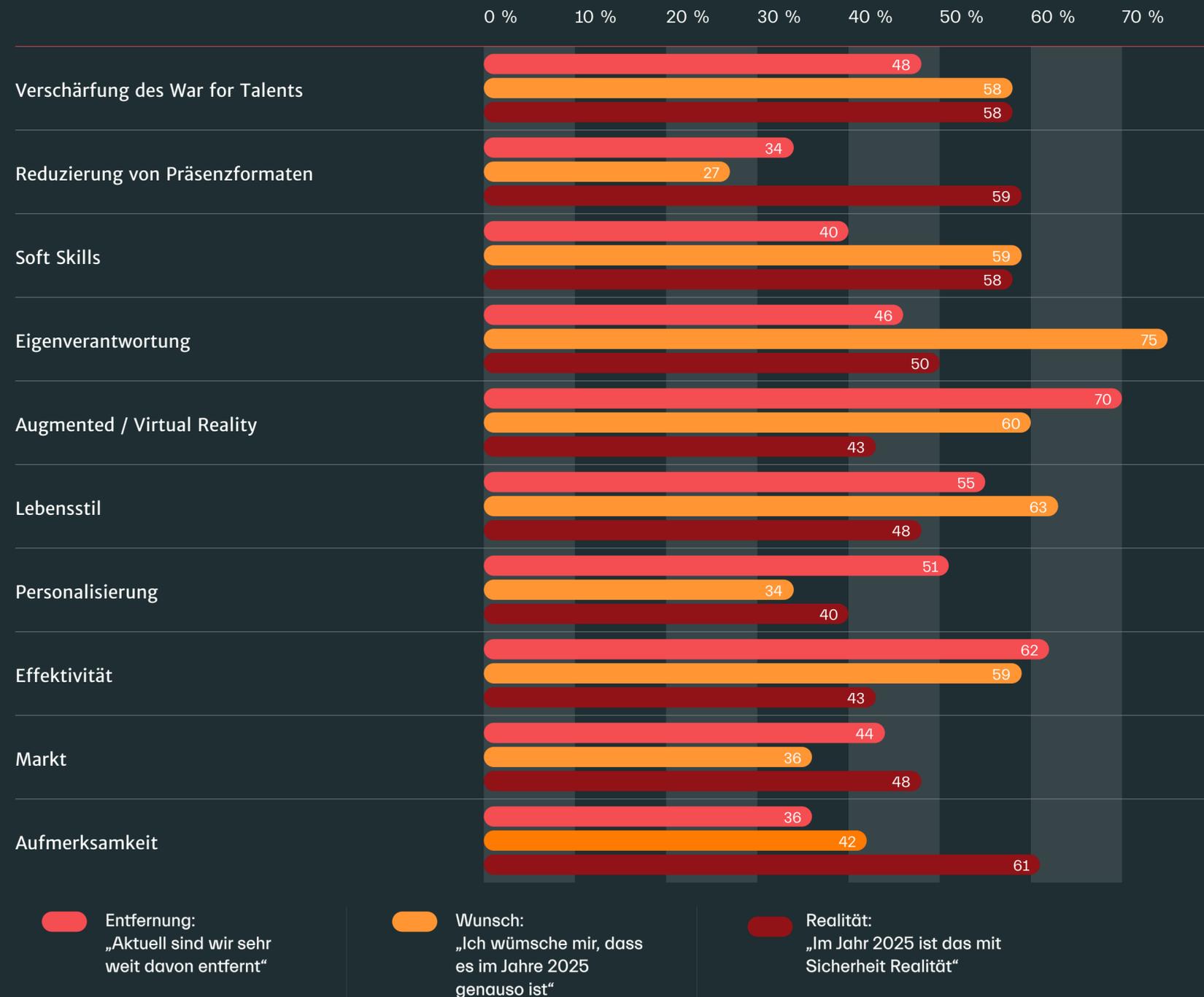
Gründer und Mitglied der Corporate Learning Community

Zurück in die Zukunft: Wie sieht **Corporate Learning 2030** aus?

Es ist bereits hinreichend bekannt, dass sich die demografische Struktur unserer Gesellschaft verändert. Die Gesellschaft wird älter. Gleichzeitig verändert sich das Arbeitsumfeld immer schneller durch Globalisierung, Digitalisierung, Innovation und Effizienz. Unsere Welt wird zunehmend komplexer. Die fortlaufende Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten sind unumgänglich. Um zukunftsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen befähigen mit den Veränderungen Schritt zu halten. Doch wie sieht das **Corporate Learning in der Zukunft** aus? Wagen wir also einen Blick in das Jahr 2030.⁽⁰³⁾

⁰³ Quelle: Bitkom Akademie und HRPepper, 2020, Studie zu Weiterbildung 2025.

Szenarien zur Weiterbildung in der Zukunft



Zurück in die Zukunft: Wie sieht Corporate Learning 2030 aus?



Lerner:innen sind seltener bereit zu Fortbildungen in Präsenzanzureisen.

Das Angebot in Präsenz wird sich reduzieren. Gleichzeitig kommen digitale Lernformate hinzu. On- und Offline-Formate werden kombiniert.

Mitarbeiter:innen organisieren eigenverantwortlich Weiterbildungsangebote.

Mitarbeiter:innen entdecken und formen immer mehr ihre eigene Expertise und werde so selbst zu Learning Professionals. Mit einem breiten Wissenschatz und praktischen Fähigkeiten steigern Sie den Unternehmenswert. Auch im Privatleben werden Weiterbildungen immer mehr wahrgenommen.

Die Evaluation von Weiterbildung ist fest etabliert.

Anbieter von Weiterbildungen analysieren die Effektivität und die Umsetzung der Lernformate. Zudem wird der Lernfortschritt der Lerner:innen und die Wirksamkeit der Fortbildungen untersucht.

Die Bedeutung von Soft Skills nimmt auf dem Arbeitsmarkt stärker zu.

Teams steuern sich selbst und werden digital geführt. Mitarbeiter:innen der Zukunft sind noch stärker vernetzt, ihr Alltag ist noch schnelllebiger. Lernformate und -inhalte sind kürzer und fokussierter.

Die Rolle der Weiterbildungsanbieter hat sich verändert.

Sie agieren als Berater, Begleiter und Gestalter von Lernformaten.

Information & Kommunikation – Die **zwei Kanäle** des digitalen Lernens

Durch das Internet und weitere digitale Technologien gibt es heutzutage viele Möglichkeiten der Informationsbeschaffung. Während man früher in eine Bibliothek ging, kann man heutzutage viele Informationen selbstständig recherchieren. Informationen werden im digitalen Bereich wesentlich besser aufbereitet: klarer, kürzer, emotionaler. Gleichzeitig kann die Fülle an Informationen und Quellen auch überfordernd sein. Da hilft es sich gegenseitig auszutauschen und einander Tipps zu geben. Dies führt uns zu dem zweiten Kanal: Kommunikation entsteht im Austausch mit anderen Lerner:innen. Sie tauschen sich mit ihren Kolleg:innen über die eigenen Erkenntnisse und das Vorgehen aus. Mithilfe digitaler Technologien können Lerner:innen zeit- und ortsunabhängig miteinander kommunizieren. Digitalität verbindet und schafft Verbindungen, die in Präsenz nicht möglich sind.

Wer sein:ihre Wissen mit anderen teilt, bekommt ein Vielfaches an Wissen zurück. Das erweitert sehr schnell die eigene Perspektive auf ein Thema. Tatsächlich ist jede Form von Netzwerk und Beziehung zu anderen ein Lern-Netzwerk. Man lernt permanent von anderen.

„Learning Circles“, also Lerngruppen, sind ein Beispiel für solch ein Netzwerk. Bei der Haufe Digital Learning Journey gehen Mitarbeiter:innen nach dem Bearbeiten eines Moduls in den Austausch miteinander. Sie reflektieren das Gelernte, schärfen ihre Ziele und schaffen gemeinsam neue Ideen. Mithilfe zahlreicher Transferimpulse aus den E-Learnings, wenden die Lerner:innen das Gelernte direkt im Unternehmen an. Die formierten Learning Circles bleiben meist nachhaltig im Unternehmen bestehen.

Hilfreich ist es, wenn E-Learnings eine Kommunikation anstoßen. Beispielsweise werden Lerner:innen bei den E-Learning Kursen der Haufe Akademie durch Übungen und Transferimpulse angeregt, die erworbenen Impulse auf den eigenen Berufsalltag zu übertragen und Gelerntes mit ins Team zu nehmen.



„Lernen ist ein sozialer Vorgang. Wer seine:ihre Gedanken mit anderen teilt, bekommt auch Rückmeldungen und Tipps.“

Karlheinz Pape

Praxis-Tipp: Denken Sie im Kreis

Lernen ist ein Kreislauf und sollte als solcher auch verständlich für die Lerner:innen sein. Erst dann kann Lernen im Alltag integriert und das Wissen selbst erprobt und angewendet werden.



Wie Sie Mitarbeiter:innen die „Angst“ vor E-Learning nehmen

Haben Sie schon mal diese Aussage gehört? „E-Learning, das geht nicht. Ich kenne mich mit Technik gar nicht aus – ich bin nicht der Typ für E-Learning.“ Manche Mitarbeiter:innen haben **fehlgeleitete Vorstellungen von E-Learning**, die zu Ablehnung und Ängsten gegenüber digitalem Lernen führen können.

Unternehmen müssen hier genauer hinschauen. Auch ältere und weniger technikaffine Mitarbeiter:innen verwenden digitale Medien in ihrem Alltag. Sei es in Form eines Navigationsgeräts, das ihnen die Reiseroute im Urlaubsort berechnet. Auch Smartphones haben überall Einzug gehalten. Viele Menschen bedienen in ihrem Alltag selbstsicher und automatisch, ohne darüber nachzudenken, digitale Medien. Genauso einfach kann digitales Lernen sein.

Wenn Mitarbeiter:innen digitales Lernen in Unternehmen ablehnen, liegt dies häufig nicht am Können. Vielleicht erwarten sie einfach das Gewohnte: ein Training in Präsenz. So, wie es bisher gemacht wurde.

Zeigen Sie Ihren Mitarbeiter:innen, wie natürlich und intuitiv E-Learning von statten gehen kann. Mit dem PC, Laptop oder bequem auf dem Tablet. Bei den E-Learnings der Haufe Akademie ist Lernen so simpel, wie eine Nachricht zu schicken oder ein Video auf einem Messenger-Dienst anzuschauen. Denn die Kurse bestehen aus gängigen Formaten des Berufsalltag, wie Videos und PDFs – der Umgang ist somit gelernt.

Es ist jedoch wichtig, **Mitarbeiter:innen dahingehend an die Hand zu nehmen**. Seien Sie eine zuverlässige Anlaufstelle für Fragen und stärken Sie das Selbstvertrauen Ihrer Mitarbeiterinnen.



„Lernen ist ein sozialer Vorgang. Wer seine:ihre Gedanken mit anderen teilt, bekommt auch Rückmeldungen und Tipps.“

Karlheinz Pape

Praxis-Tipp: Lernkultur

Schaffen Sie die richtigen Voraussetzungen, um Ihre Mitarbeiter:innen ins Lernen zu bringen und eine echte Lernkultur ins Leben zu rufen:

- › Leitfäden zum Nachlesen oder Anschauen zur Verfügung stellen
- › Feedback von aktiven Lerner:innen einholen
- › Fixes Zeitfenster zum begleiteten digitalen Lernen definieren
- › Lerngruppen schaffen

Content Collection der Haufe Akademie

Die E-Learning-Kurse der Haufe Akademie sind mit einer leicht zu bedienenden Kursumgebung ausgestattet. Das lädt Lerner:innen dazu ein, sich tiefergehend mit digitalem Lernen auseinanderzusetzen. Durch den intuitiven Aufbau wird die Hemmschwelle der Mitarbeiter:innen gesenkt und der Start fällt leicht.

Die fünf Vorteile digitaler Lernangebote

01

Multimedial

E-Learning bietet für jedes individuelle Bedürfnis der Mitarbeiter:innen das passende Lernformat: Von Video und Podcast bis hin zu interaktiven Aufgaben und Anwendungsbeispielen. Durch diese Multimedialität ist E-Learning sehr flexibel und anpassungsfähig.

02

Individuelle Lerngeschwindigkeit

Durch seine Flexibilität kann E-Learning sich auch individuell auf den Kenntnisstand und die Lerngeschwindigkeit der individuellen Lerner:innen einstellen. Bekannte Inhalte können übersprungen werden. Neue Inhalte können dagegen bei Bedarf beliebig oft wiederholt werden.

03

Zeitlich flexibel

E-Learning erlaubt eine flexible Zeitplanung fürs Lernen. So lässt sich Lernen harmonisch in den (Arbeits-) Alltag integrieren und mit den jeweiligen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen integrieren.

Abwechslungsreiche Lernformate unterstützen den Lernprozess und die Vermittlung von Lerninhalten. Durch die abwechselnden Formate bleiben Lerner:innen kognitiv aktiv und werden immer wieder gefordert. Dadurch bilden sich neue neuronale Verbindungen. Neues Wissen wird verankert, bestehendes verstärkt. Die Content Collection der Haufe Akademie vereint verschiedene didaktische Konzepte und bietet eine hohe Formatvielfalt.

04

Örtlich flexibel

E-Learning findet zudem ortsunabhängig statt. Lerner:innen können von unterwegs, im Büro oder von zuhause aus im Home-Office lernen. Sie haben dadurch weniger Stress und mehr Zeit für andere Dinge. Indem Unternehmen E-Learning anbieten, reagieren sie auf sich wandelnde Arbeitsmodelle, wie hybrides Arbeiten oder Remote-Arbeit. Zudem positionieren sie sich als moderne Arbeitgeber.

05

Förderung von Interaktion

Die Online-Distanz kann bei Lerner:innen persönliche Hemmungen reduzieren. Die zufällige Vermischung von Teilnehmer:innen funktioniert Online besser als in Präsenz. Durch Chat-Funktionen nehmen schüchtere oder zurückhaltendere Teilnehmer:innen aktiver teil als in Präsenz.



Wie Sie E-Learning für alle wirksam einsetzen

Sie haben es bereits richtig erkannt: Um den Herausforderungen der Zukunft erfolgreich begegnen zu können, ist eine fortlaufende Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten unumgänglich. Da unsere Gesellschaft zunehmend altert, wird auch die Anzahl älterer Erwerbspersonen steigen. Somit müssen Unternehmen in Zukunft Weiterbildungen anbieten, die sich auf eine Reihe unterschiedlichster Bedürfnisse anpassen lässt.

Jede:r kennt es. Mit dem Alter lernt es sich nicht mehr so leicht und schnell wie früher. Man braucht länger, um neue Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten. Die Wahrnehmungsgeschwindigkeit verringert sich. Auch unsere Sinnesleistungen verändern sich. Doch die gute Nachricht ist: **Unsere Lernfähigkeit bleibt bis ins hohe Alter erhalten!**

Content Collection der Haufe Akademie

Ihr Unternehmen setzt sich aus vielen Individuen zusammen. Genauso vielfältig sind die Präferenzen beim Lernen. So hören manche Lerner:innen lieber Audios, während andere das Lesen eines Textes vorziehen. Aus diesem Grund bestehen die E-Learnings in unserer Content Collection aus unterschiedlichen Lernformaten und bedienen damit gleichzeitig mehrere Lernstile.



Fähigkeiten, die vom Alter kaum beeinflusst werden

- > Sich in alltäglichen Üroblemen zurechtfinden
- > Wissensumfang
- > Aufmerksamkeit
- > Gedächtnis
- > Lernfähigkeit
- > Lernbedingte Intelligenz (Wort- und Zahlengedächtnis)
- > Geistige Beweglichkeit (Auffassungsgabe)
- > Widerstandsfähigkeit gegen normale Dauerbelastung



Fähigkeiten, die sich im Alter verringern

- > Wahrnehmungsgeschwindigkeit
- > Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung
- > Muskelkraft
- > Widerstand gegen hohe Dauerbelastung
- > Sinnesleistung

Wie Sie E-Learning für alle wirksam einsetzen

Entgegen der falschen Annahme, digitales Lernen sei nur etwas für jüngere Menschen, die Digital Natives, ist E-Learning tatsächlich für alle Altersgruppen geeignet. Jede:r bringt einen eigenen Wissensstand, Vorkenntnisse und Interessen mit. Bei der Einführung von neuen Lernangeboten können Unternehmen auf Herausforderungen und Ablehnung treffen von Seiten ihrer Mitarbeiter:innen.

Bei der Einführung von E-Learning ist es deshalb wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeiter:innen an den Vorteilen von digitalen Lerninhalten teilhaben lassen und diese auch aktiv kommunizieren. Informieren Sie regelmäßig über das bestehende Angebot oder Neuerungen.

Reduzieren Sie Hemmnisse und bauen Sie Zugangsschwellen ab. E-Learning-Kurse sind dann für alle Altersgruppen geeignet, wenn sie einfach, intuitiv und barrierefrei zu bedienen sind. Zudem sollten sie kleinschrittig aufgebaut und über klare Strukturen verfügen.

Lerner:innen können Lerninhalte am besten aufnehmen, wenn diese an die Arbeitswelt anknüpfen. Daher sollten in E-Learnings nach Möglichkeit oft Beispiele aus der Praxis eingebunden werden. Der Lernfortschritt und die Wirksamkeit der Weiterbildung sollten zudem in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Manche Lerner:innen empfinden digitales Lernen als vereinsamend oder sozial isolierend. Diesem Gefühl können Unternehmen entgegenzutreten, indem sie Lerner:innen die Möglichkeit zum Austausch in Präsenz geben, z.B. durch „Learning Circles“. Diese „Circles“ laden zum Reflektieren ein – über das Gelernte, neue Ideen, ihre Motivation und Ziele – im Austausch mit anderen.

Praxis-Tipp: Blick auf den Lernfortschritt

Überprüfen Sie die Wirksamkeit der Weiterbildung regelmäßig

Content Collection der Haufe Akademie

Die E-Learning-Kurse der Haufe Akademie geben einen strukturierten Rahmen zum Lernen vor. Jeder Kurs ist in mehrere Module unterteilt, innerhalb derer sich Lerner:innen selbstgesteuert bewegen können. Mitarbeiter:innen bestimmen ihren Lernweg selbst – angetrieben durch die eigene Neugier. Das erhöht zum einen die Lernmotivation und bedient außerdem die unterschiedlichen Lernpräferenzen aller Mitarbeiter:innen.



Lassen Sie Ihre Mitarbeiter:innen über sich hinauswachsen – **jung wie alt**



Es handelt sich bei der Frage, ob nur Digital Natives mit E-Learning wirksam lernen können, klar um einen Mythos: **Digital Lernen kann jede:r**. Unabhängig davon, wie technikaffin oder Digital-Media-Erfahren man ist. Denn auch unbewusst verfügen viele ältere Mitarbeiter:innen allein durch ihr tägliches Tun in ihrem Job und in hohem Maße auch in ihrem Privatleben über die benötigten Fähigkeiten.

E-Learnings sollten grundsätzlich niedrighschwellig erreichbar sein und flexibel hinsichtlich Vorwissen und individueller Lerngeschwindigkeit sein. Diese und weitere Faktoren, müssen bei der Auswahl eines E-Learning-Angebots berücksichtigt werden, sodass **E-Learning im Unternehmen bei allen Zielgruppen in die Wirkung kommt**. Klingt kompliziert und aufwändig? Das muss es nicht sein, wenn Sie auf die hochwertigen E-Learnings der Haufe Akademie zurückgreifen.

Über die Content Collection

Mehr als 150 E-Learning Kurse in einer Flat, das liefert die Content Collection. Sie ist ein elementarer Bestandteil der Digital Suite der Haufe Akademie – der Produktfamilie für digitales Lernen. Als Flatrate für wirksames Lernen unterstützt die Content Collection Unternehmen beim Aufbau von Kompetenzen sowie Tiefen- und Breitenwissen zu Themenbereichen wie „Transformation und Digitalisierung“, „Leadership“ oder „Projekt- und Changemanagement“. Nahtlos fügt sie sich in bereits bestehende Plattformen ein oder kann mit der LXP und dem LMS der Digital Suite kombiniert werden.



Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/content-collection
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de

Future Work Skills

Fit für die Arbeitswelt der Zukunft

Fortsetzen

Kapitel 2: Wie kann ich neuen Anforderungen gelassen begegnen?

Kapitel 1



Kapitel 2



Kapitel 3



Kapitel 4



Kapitel 5



Kapitel 6

