

Weiterbildung: Corona verschiebt den Fokus

Lebenslanges Lernen mittels E-Learning Ausgelöst durch den Corona Lockdown entstehen spontan zahlreiche digitale Weiterbildungslösungen. Kurzfristig fällt so eine Barriere, die seit Jahrzehnten scheinbar unverrückbar steht. Bisher war Weiterbildung in der Kunststoffbranche fest mit Präsenzveranstaltungen verknüpft. Und das, obwohl die Vorteile von E-Learning zahlreich und überzeugend sind.

Am 25. Februar 2020, drei Wochen vor dem Lockdown, wurden in Berlin die Ergebnisse der Studie „Wie digital ist Deutschland“ vorgestellt. Neben vielen anderen Aspekten bietet diese Studie auch eine Antwort auf die Frage nach der Nutzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Für 84 Prozent der Befragten waren Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten kein Thema. Welches Bild würde sich heute ergeben – rund vier Monate später und mit den Erfahrungen der Corona-Pandemie?

Es fällt gerade eine Barriere. Keine Zeitung und kein Medium, das nicht Tipps zur sinnvollen Gestaltung von Homeoffice und Videokonferenzen gibt. Kein Weiterbildungsanbieter, der nicht innerhalb kürzester Zeit ein digitales Notprogramm auflegt. Selbst in den Freizeit-Bereich dringen Videokonferenzen vor und ersetzen Präsenzkontakt, quasi nahtlos von heute auf morgen. Plötzlich geht es. Lange, sehr lange war es in unserer Branche erstaunlich ruhig in Bezug auf digitale Lernformen. Lernen und Weiterbildung sind gedanklich fest verdrahtet mit Präsenzveranstaltungen. Mit Präsenzveranstaltungen, die beim Kunden inhouse oder beim Anbieter oder in einer netten Location durchgeführt werden und hervorragend organisiert sind, die Raum zum Netzwerken und ein angenehmes Rahmenprogramm bieten. E-Learning dagegen begegnet uns höchstens bei ungeliebten Themen wie Arbeitssicherheit, Datenschutz und Compliance.

Autor

Dr.-Ing. Marco Thornagel,
selbstständiger Berater in der
Kunststoffbranche, Waldbrunn



Auszug aus der Studie „Wie digital ist Deutschland“ vom Februar 2020.

E-Learning bietet maximale Flexibilität

Dabei ist E-Learning als Methode schon mehr als 20 Jahre bekannt und damit wirklich nichts Neues. Auch boomt die E-Learning-Branche seit vielen Jahren. Um wieviel Prozent wächst die Kunststoffindustrie in Deutschland jährlich? Die E-Learning-Branche glänzt mit einem Umsatz-Wachstum über viele Jahre (siehe Abbildung). Dies spricht für sich. E-Learning ist ein Erfolgskonzept, und die Kunststoffbranche hat hier einen blinden Fleck.

Was macht diese digitale Form der Weiterbildung so interessant? Zunächst gibt sie Lernenden und Arbeitgebern maximale Flexibilität:

■ Ein Online-Kurs kann prinzipiell jederzeit und von jedem Ort gestartet werden. Die Abhängigkeit von der Terminplanung und dem Standort eines Anbieters entfällt damit. Viele Präsenz-

veranstaltungen, gerade zu etwas speziellen Fachthemen, werden nur in einem längeren Turnus angeboten, zum Beispiel jährlich. Ist ein Termin vorbei, muss der Interessent ein Jahr lang warten. Aus Anbieter-Sicht ist eine solche Planung völlig verständlich, für den Interessenten ist es aufgrund heutiger Entwicklungsgeschwindigkeiten und Projektlaufzeiten problematisch bis inakzeptabel.

■ Online-Kurse sind immer verfügbar, sie werden nicht abgesagt. Präsenzveranstaltungen benötigen eine Mindestteilnehmerzahl, um wirtschaftlich tragfähig zu sein. Wird die Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht, werden Veranstaltungen abgesagt. Auch diese Situation ist für den Interessenten schmerzhaft insbesondere, wenn es sich um eine Veranstaltung im jährlichen Turnus handelt oder sie Teil eines Curriculums ist.

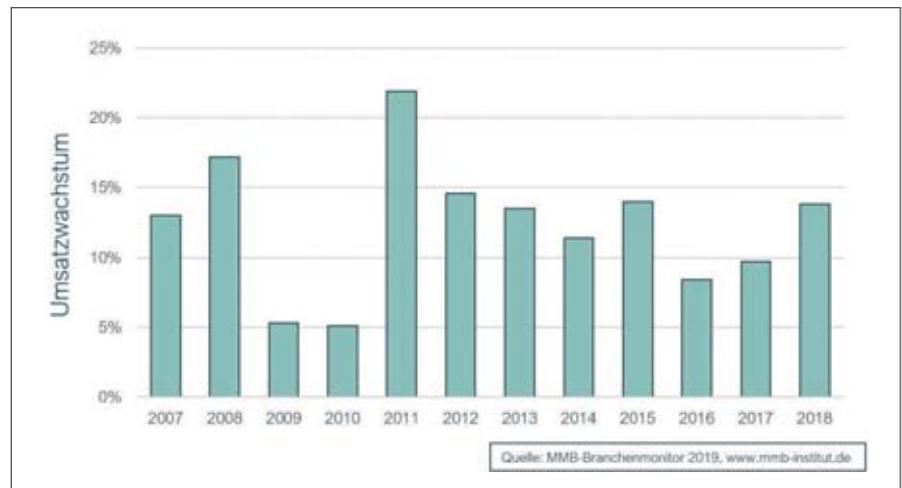
■ Der Lernende arbeitet in seiner eigenen Geschwindigkeit. Kennt er einen Themenaspekt bereits, kann er ihn vor-spulen und überspringen. Hat er einen Punkt nicht verstanden, wiederholt er ihn gegebenenfalls auch mehrfach. Be-nötigt der Lernende eine Pause, unter-bricht er den Kurs und setzt ihn später an gleicher Stelle fort.

■ Lerneinheiten können individuell in das Tagesgeschäft beziehungsweise in den normalen Tagesablauf integriert werden. Reise- und Personalausfallzeiten reduzieren sich so spürbar. Dieser Vorteil wirkt gleich dreifach: Die Wei-terbildung wird sowohl effizienter, als auch nachhaltiger (CO₂-Footprint) und gleichzeitig didaktisch wirksamer.

■ Standard-Lerninhalte lassen sich kostengünstig kaufen und mit über-schaubarem Aufwand auf individuelle Anforderungen adaptieren. Individuelle Lerninhalte können selbst oder mit Hilfe von Dienstleistern produziert werden. Eine interessante Option, den Wis-senstransfer im Generationenwechsel zu gestalten und firmeneigene Kern-kompetenzen zu stärken.

Mehr als kurzfristige Kosteneinsparung

E-Learning verschafft dem Lernenden und seinem Arbeitgeber also klare wirt-schaftliche Vorteile. Der Nutzen dieser digitalen Lernform geht aber über die kurzfristigen Kosteneinsparungen und Effizienzsteigerungen deutlich hinaus: Das gesamte Potenzial hebt der, der Weiterbildung nicht länger als Incentive oder singulären Impuls versteht, son-derm als unternehmerischen Hebel. Der sich also auf den Weg macht, eine Lern-kultur zu implementieren, die den Ge-danken vom lebenslangen Lernen für



Umsatzwachstum der deutschen E-Learning-Branche von 2007 bis 2018.

das Unternehmen real werden lässt. Denn genau das ist ein erfolgversprechender Weg durch den vielfältigen aktuellen Wandel, unter anderem Digitalisierung, Circular Economy, E-Mobilität, Fachkräftemangel. Wandel wird durch Köpfe ermöglicht. Je besser sie qualifiziert sind, je schneller sie sich an neue Anforderungen anpassen können, desto erfolgreicher wird ein Unternehmen den Wandel meistern.

Die E-Learning-Branche kennt längst Lösungen, den abstrakten Begriff „lebenslanges Lernen“ mit konkreten Maßnahmen zu unterfüttern. Dazu richtet sich im ersten Schritt der Blick immer nach Innen und gerade nicht auf technologische Werkzeuge. Der kurz- und mittelfristige Bedarf des Unternehmens und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf die langfristigen Unternehmensziele will verstanden werden. Von diesem Ausgangspunkt lassen sich dann Personalentwicklungskonzepte formu-

lieren und Barrieren abbauen. Bei der Umsetzung landet man aufgrund der oben genannten Vorteile automatisch bei elektronischen Lernformen, meist unterstützt durch ausgewählte Präsenzveranstaltungen. Aus Unternehmenssicht machen erst elektronische Lernformen ‚lebenslanges Lernen‘ wirtschaftlich möglich.

So ist es gut, dass Barrieren fallen und die Akzeptanz digitaler Lernformen steigt. Jetzt ist zu wünschen, dass die Branche dieses Momentum nutzt. Denn Webinare und Video-Streaming sind zwar ein wertvoller Startpunkt. Die Best Practice aus anderen Branchen zeigen jedoch, dass diese Formate alleine nicht ausreichen, um langfristig Akzeptanz zu finden. ■

KONTAKT

► Thornagel Consulting, Waldbrunn
m.thornagel@thornagelconsulting.de