

**Flexibilität dank digitalem Lernen.** Unternehmen setzen immer mehr auf digitales Lernen und nutzen dessen Vorteile, um Mitarbeitende flexibel und bedarfsgerecht aus- und weiterzubilden. Das Potenzial ist noch lange nicht ausgeschöpft.

VON MARC GARBELY UND FRANZISKA HIRT\*

Die digitale Transformation macht auch vor der betrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht Halt. Die Bedeutung des digitalen Lernens und der Einsatz digitaler Lernangebote nehmen zu. Diese Entwicklung zeigt zum Beispiel der Branchenmonitor «E-Learning-Wirtschaft» 2017 des unabhängigen deutschen Forschungsinstituts mmb. Einen zunehmenden Bedarf nach Qualifizierung im Bereich der digitalen Bildung stellt auch die Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) bei der Nachfrage nach ihren Weiterbildungsangeboten im Bereich Digital Education fest. Die Verbreitung des modernen Lernens variiert dabei jedoch von Unternehmen zu Unternehmen noch stark.

**Lernen – egal wann und wo.** Digitales Lernen bietet Unternehmen handfeste Vorteile. Aus- und Weiterbildungen können orts- und zeitunabhängig durchgeführt werden. Mitarbeitende sollen Trainings dann absolvieren, wenn der Bedarf gegeben ist und die Zeit es im Arbeitsalltag am besten zulässt. Anstatt auf den nächsten Kursstart zu warten, können sich Mitarbeitende direkt online weiterbilden. Dies kann mittels betriebsinterner als auch mittels digitaler Lernangebote externer Anbieter geschehen. Lerngeschwindigkeit, Lernintensität und – wenn vorgesehen – Lernpfade können die Mitarbeitenden entsprechend ihren persönlichen Voraussetzungen wählen. Digitales Lernen steht für bedarfsgerechtes, smartes Lernen. Es ist ein Schritt weg vom Lernen nach Giesskannenprinzip.

Die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen und die Vorteile von digitalem Lernen gelten nicht nur für Grossunternehmen. Ebenso für KMU ist dies ganz besonders wichtig, wo letztlich ein noch stärker limitierter Pool an Mitarbeitenden und somit auch an Kompetenzen insgesamt gegeben ist. Um die Mitarbeitenden rechtzeitig für die Anforderungen eines sich fortwährend verändernden Umfeldes fit zu machen, sind flexible Aus- und Weiterbildungskonzepte essenziell.

**Vorteil Skalierbarkeit.** Digitales Lernen eignet sich aufgrund der hervorragenden Skalierbarkeit natürlich dort, wo zahlreiche Mitarbeitende innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes geschult werden müssen. Führt etwa ein Unternehmen mit 300 Mitarbeitenden eine neue Software ein oder muss dieses Produkt- oder Sicherheitsschulungen durchführen, sind digitale Trainings prädestiniert. Genauso eignen sich digitale Lernangebote aber auch für immer wiederkehrende Trainings, z.B. im On-Boarding-Bereich. Neue Mitarbeitende müssen nicht in kleinen Gruppen zu festen Zeitpunkten ineffizient geschult werden, sondern sie können die Einführungstrainings online mithilfe digitaler Angebote machen – unabhängig davon, wann und wo sie in das Unternehmen eintreten. Wenn immer angebracht, lassen sich digitale Trai-



**Digitales Lernen bietet nicht nur in Schulen, sondern auch für Unternehmen handfeste Vorteile.**

nings selbstverständlich mit herkömmlichen Schulungen kombinieren. So können z.B. Verkaufsschulungen aus Online-Trainings wie auch aus Trainings vor Ort bestehen.

Weiter bietet digitales Lernen gute Möglichkeiten, Mitarbeitende verstärkt als Mitproduzenten von Lerncontent einzubeziehen. Bei der Produktion von digitalen Lernangeboten durch interne oder externe Personalentwickler können die unternehmenseigenen Fachexperten die Inhalte liefern, um so Trainings für die Schulung von weiteren Mitarbeitenden bereitzustellen. Ebenfalls können die Mitarbeitenden aber auch direkt Inhalte für andere Mitarbeitende anlegen.

**Richtig gefördert durch Personalisierung.** Obwohl Kritiker durch digitales Lernen teils eine Abnahme des persönlichen Kontakts und eine Standardisierung des Lernens befürchten, kann gerade durch digitales Lernen durchaus individuell flexibles Lernen je nach Wissensstand, Lernstrategie oder Interesse ermöglicht werden. Dies kann einerseits durch selbstlernende, datengetriebene Algorithmen geschehen, wie es heute etwa von personalisierter Werbung als auch bei Video- oder Musikvorschlägen bekannt ist. Andererseits kann dies auch auf einfachere Art und Weise geschehen, wie dies u.a. an der Fernfachhochschule Schweiz ausgetestet wird. So gibt es beispielsweise Lernangebote, in welchen das Lernsystem die Online-Übungsaufgaben an das Interessengebiet der Lernenden thematisch anpasst. Weiter empfiehlt das System den Lernenden, je nachdem ob sie die vorherige Online-Übungsaufgabe gut oder weniger gut gelöst haben, als Nächstes eine Aufgabe mit mehr oder weniger Anleitung. Wenn die Lernenden eine Online-Übungsaufgabe falsch lösen, erhalten sie zudem direkt einen Hinweis, warum ihre Antwort nicht stimmen kann.

## DIGITAL EDUCATION

Im MAS Digital Education erwerben Teilnehmende die Qualifikationen, um digitale Lernangebote erfolgreich konzipieren, realisieren, durchführen und managen zu können. Rund 90 Prozent des Lehrgangs finden im begleiteten Online-Studium statt, ergänzt von Präsenztreffen (online und vor Ort). Der MAS besteht aus fünf CAS, welche auch unabhängig davon und einzeln besucht werden können. Mehr Informationen finden Sie unter [ffhs.ch/mas\\_digital\\_education](http://ffhs.ch/mas_digital_education).

Diese personalisierten Massnahmen sollen die Lernenden motivieren und Unter- sowie Überforderung vermeiden. Wenn man bedenkt, dass gerade auch in herkömmlichen Präsenzschulungen oft nicht individuell auf die einzelnen Lernenden eingegangen werden kann – gerade bei hohen Teilnehmerzahlen und Ressourcenmangel –, erscheinen diese Möglichkeiten der automatisierten inhaltlichen und instruktionalen Flexibilisierung durchaus vielversprechend.

**Digital und sozial.** Digitales Lernen bedeutet zudem keineswegs soziale Isolation. Auch die emotional-sozialen Aspekte des Lernens können online abgedeckt werden. So kann ein persönlicher Austausch in Foren und synchronen Webinaren oder proaktives E-Coaching den Lernenden ermöglichen, ihre ganz persönlichen Erfahrungen mit den Einschätzungen anderer abzugleichen und zu ergänzen. Dadurch erhalten sie individuell auf sie zugeschnittenes Feedback, wobei auch auf emotionale Aspekte eingegangen werden kann.

Die genannten Formen der räumlichen, zeitlichen und inhaltlich/didaktischen Flexibilisierung im digitalen Lernen können Mitarbeitende aus Unternehmen unterstützen, möglichst effizient Lernfortschritte zu erreichen. Der Aufwand der Produktion gut designer E-Learning-Angebote ist dabei jedoch nicht zu unterschätzen. Gerade in KMU – aber



#### MARC GARBELY

(MSc in Psychology, dipl. Betriebsökonom FH) ist Studiengangsleiter und Dozent im MAS Digital Education der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) und Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Learning Center der FFHS.



#### FRANZISKA HIRT

(MSc in Arbeits- und Organisationspsychologie) ist Forscherin und Dozentin am Institut für Fernstudien- und eLearningforschung an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS).  
ffhs.ch

auch in Grossunternehmen – gilt es abzuwägen, welche Massnahmen intern entwickelt und welche bei externen Anbietern bezogen werden sollen.

**Grundlagen-Skill: Lernen lernen.** Um interne Angebote entwickeln und externe Angebote einbinden und abwägen zu können, ist unternehmensintern Know-how nötig. Auch für Einzelpersonen lohnt sich die Auseinandersetzung mit dem digitalen Lernen. Denn nur so stellen Sie sicher, dass Sie in Zeiten des lebenslangen Lernens nicht abgehängt werden.

ANZEIGE

# Ist Ihr Team optimal aufgestellt?

Holen Sie sich jetzt das passende Rüstzeug für Ihre Mitarbeitenden.

**Aktuell**  
Inhouse Trainings  
für Teams  
[swissmem-academy.ch](http://swissmem-academy.ch)

one step ahead.

 **SWISSMEM**  
Academy