

# Fünf einfache Schritte, um jedes E-Learning in Ihrem Unternehmen zu boykottieren

Eine Anleitung, wie Sie begeisterte E-Learning-Verfechter zu wahren Skeptikern machen



»If a man empties his purse into his head, no man can take it away from him. An investment in knowledge always pays the best interest.«

*Benjamin Franklin*

## Inhalt

Einleitung	5
1. Beschweren Sie sich über den Preis!	6
2. Klagen Sie über die Effizienz!	8
3. Verdeutlichen Sie, dass Sie sich allein gelassen fühlen!	10
4. Betonen Sie, dass E-Learnings viel zu komplex sind!	12
5. Und überhaupt, Sie sind zu alt!	14
Workshop zur Konzeption eines E-Learning Projekts	16
Communication Services	19

»Unter E-Learning werden alle Formen von Lernen verstanden, bei denen elektronische oder digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen.«

*Michael Kerres*

## Einleitung

Mit Hilfe dieses Booklets können Sie jeden enthusiastischen E-Learning Verfechter zu einem E-Learning Skeptiker machen. Mit nur fünf einfachen Argumenten schaffen Sie es, E-Learnings in Ihrem Unternehmen zu boykottieren und die einst begeisterten Kollegen auf Ihre Seite zu ziehen.

Die Digitalisierung ist in aller Munde und macht auch vor dem Bereich der Fort- und Weiterbildung nicht halt. Viele Unternehmen haben ihre gewohnten Präsenzs Schulungen bereits durch E-Learnings abgelöst und damit der guten alten Face-to-Face-Schulung ihre Daseinsberechtigung geraubt.

Alle sind von der Idee, Schulungen überall verfügbar zu haben und »on-the-go« durchzuführen begeistert

– nur Sie haben Zweifel? Berechtigterweise und damit Grund zur Annahme, dass die Kollegen das Thema und seine Aspekte nicht richtig durchdacht haben!

Wie steht es um die Kosten und die Effektivität von elektronischem Lernen? Wie soll die Flut unterschiedlichster Methoden von aufwendig gestalteten Web-Based-Trainings über kurze interaktive Videos bis hin zu täuschend echten System-Simulationen bewältigt werden? Und wie sehr fordern E-Learnings ältere Kollegen heraus?

Eines ist sicher: Sie benötigen handfeste Argumente für Ihren Boykott! Diese finden Sie in diesem Booklet, genau wie einen **Blick über den Tellerrand hinaus.**

**Und der lohnt sich!**



## 1. Beschweren Sie sich über den Preis!

Seien Sie fest davon überzeugt, dass die Investition viel zu hoch ist und das Ergebnis nicht rechtfertigt. Eine Präsenzschiung für Sie allein ist deutlich preiswerter als die Kosten für ein gesamtes E-Learning, ganz gleich wie viele Personen damit auf einmal geschult werden.

### Stimmt das?

Der Trendstudie *mmb Learning Delphi* (2016) zufolge ist es dank E-Learnings vor allem für Firmen mit vielen Mitarbeitern an verteilten Standorten möglich, seine Mitarbeiter kostengünstig zu schulen. Aber auch kleine Firmen können durch E-Learnings preisbewusster schulen als mit Präsenzschiungen.

Allerdings sagt die finanzielle Einsparung nichts über die Qualität der beiden Trainingsarten aus.

E-Learnings bieten Unternehmen die Möglichkeit, Lerninhalte schneller und effizienter bereitzustellen und ihre Mitarbeiter mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um neuen Anforderungen gewachsen zu sein. Dabei zeichnet vor allem der flexible Einsatz E-Learnings aus. Dies gilt insbesondere für Lerninhalte, die das gesamte Unternehmen betreffen, wie die Einführung einer Software oder die Verbreitung der neuen Unternehmensstrategie. Die Lerninhalte werden einmal erstellt und eine große Masse an Mitarbeitern kann zeitlich und örtlich ungebunden geschult werden. Sprachbarrieren gehören dabei dank der Mehrsprachigkeit der Vergangenheit an und neue Mitarbeiter werden anhand bestehender E-Learnings schnell unterwiesen. Der Computer, der ohnehin zumeist als Arbeitsinstrument zur Verfügung steht, wird als Lernmedium genutzt. Somit entfällt die Anschaffung anderer Lehr- und Arbeitsmittel oft gänzlich.





## 2. Klagen Sie über die Effizienz!

Argumentieren Sie, dass ein E-Learning in Bezug auf die Wissensvermittlung und langfristige Festigung des Wissens nicht den allgemeinen Erwartungen gerecht wird. Dass niemand bisher im Detail überprüft hat, ob Präsenzs Schulungen tatsächlich effektiver sind, lassen Sie lieber unerwähnt.

### Sind Sie tatsächlich im Recht?

Lernen ist vor allem dann effizient, wenn jeder in seinem eigenen Tempo Lerninhalte so konsumiert, dass sie sich langfristig im Gedächtnis verankern. Zudem soll das Erlernete leicht umsetzbar sein und bestenfalls sogar in ähnliche Situationen transferiert werden können.

### Lerntechnologie und Blended Learning

E-Learnings bieten die Möglichkeit, Inhalte so aufzube-

reiten, dass jeder auf die Art und Weise lernen kann, wie es für ihn am besten ist. Während der eine lieber zuhört und beobachtet, braucht der nächste eine System-Simulation, in der er sich die Inhalte durch »learning by doing« erarbeitet. Das gesamte Schulungssystem eines Unternehmens erhöht die Lerneffektivität, indem es beispielweise durch den Mix von neuen Lerntechnologien, sogenannte »Blended Learning Konzepte«, auf kollektive sowie individuelle Bedürfnisse eingeht. 96 % der befragten Experten\* im Bereich E-Learning sehen die Blended Learning Methode als die bedeutendste aller Lernformen in Unternehmen an.

Ein Maximum an Effizienz bei der Vermittlung standardisierter Lerninhalte erreichen Unternehmen, indem sie den individuellen Lernvorlieben ihrer Mitarbeiter gerecht werden.

\*Trendstudie *mmb Learning Delphi* (2016)



### 3. Verdeutlichen Sie, dass Sie sich allein gelassen fühlen!

Es ist eine schreckliche Zumutung, alleine zu lernen, denn Sie sind ein soziales Wesen und Sie lernen mit anderen und von anderen Menschen. Deshalb verdient auch nur eine Präsenzschulung den Titel »Schulung«.

#### Wirklich?

E-Learnings sind nicht automatisch gleichzusetzen mit sozial isoliertem Lernen. Ganz im Gegenteil! Insbesondere im digitalen Lernen entwickeln sich immer mehr Möglichkeiten, gemeinsam über Mauern, Grenzen und sogar Kontinente hinweg Wissen zu teilen und zu vermitteln.

\*Trendstudie *mmb Learning Delphi* (2016)

#### Learning Communities

Methoden wie »Working Out Loud«, also das Sichtbarmachen der eigenen Arbeit, um eine größere Vernetzung herzustellen, finden auch hierzulande immer größeren Anklang. Aber auch Learning Communities, also das Lernen in Gruppen, lassen sich oft genauso gut digital umsetzen. Dass der Trend zu sozialen Lernformen langsam aber sicher voranschreitet, bestätigen auch 58 % der befragten Experten aus Forschung und Anwendung von E-Learnings\*. In virtuellen Klassenräumen lässt sich dank neuer Technologien genauso gut ein Handzeichen geben und somit eine Interaktion herstellen, wie in einem realen Klassenzimmer.

Auch hier kommt es stark auf die individuelle Präferenz des Lernenden an. Mit dem richtigen Mix an Lernmethoden lässt sich ein ausgewogenes Maß herstellen und so den spezifischen Bedürfnissen gerecht werden.



## 4. Betonen Sie, dass E-Learnings viel zu komplex sind!



Komplexität

Es gibt eine überwältigende Anzahl an Kombinationsmöglichkeiten von Methoden, Inhalten und Services. Es ist unmöglich, da durchzusteigen, das Management zu überzeugen und gleichzeitig den Kommunikationsbedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden, wenn Sie selbst so viele Bedenken haben!

Ist das so?

Richtig, E-Learnings bieten eine Vielzahl an Kombinationsmöglichkeiten, die – wie zuvor erwähnt – als »Blended Learning« bezeichnet werden. Jedoch ist es nicht damit getan, willkürlich verschiedene Lernmethoden zusammenzuwürfeln oder sich nur auf eine zu beschränken.

### Learning Bites

Komplexität wird am besten durch Planung, Struktur und das Herunterbrechen in kleine Einheiten abgebaut. Überschaubare, verständliche Lerneinheiten, sogenannte »Learning Bites«, lassen sich leicht in den Alltag integrieren, sind gut zu bewältigen und halten die Motivation der Lerner aufrecht.

Ein wichtiger erster Schritt – wenn nicht DER wichtigste – ist es, ein Lernkonzept zu erstellen. Was sind die Inhalte? Wie sollen sich E-Learnings in bereits bestehende Lernmethoden integrieren? Wie soll auf unterschiedliche Lerntypen eingegangen werden? Das alles und mehr gilt es, im Vorhinein zu klären. Die Konzeptionsphase nimmt in der Regel weit mehr Zeit in Anspruch, als die Erstellung eines E-Learnings selbst.





## 5. Und überhaupt, Sie sind zu alt!

E-Learning ist allein etwas für jüngere Menschen. Diese sind technisch versierter als Sie es sind. Sie haben nicht die Zeit, sich in der Bedienung eines Systems zu schulen, welches eigentlich Sie schulen soll.

### Spielt das Alter wirklich eine Rolle?

Richtig ist, dass im Alter anders gelernt wird als in der Kindheit. Während in den ersten Lebensjahren jede neue Fähigkeit einen enormen Fortschritt auf der Entwicklungskurve bedeutet, flacht diese Kurve mit zunehmendem Alter immer weiter ab. Nicht aber, weil wir nicht mehr lernen. Während sich Kinder vieles durch Ausprobieren und Nachahmen aneignen und beim Lernen einen Schritt nach dem anderen machen müssen, können erwachsene Lerner auf eine Wissensbasis zurückgreifen.

Erwachsenen fällt es leichter etwas zu lernen, je mehr Anknüpfungspunkte für das neue Wissen bereits vorhanden sind. Diese Punkte nehmen im Alter stetig zu. Und letztlich ist unser Gehirn auch nur eine Art Muskel, der trainiert werden will. Oft wird argumentiert, dass die technische Affinität im Alter nachlässt, doch für die Nutzung eines E-Learnings sind in der Regel keine besonderen technischen Qualifikationen notwendig. Ein gutes Web-Based-Training ist beispielsweise so konzipiert, dass es den Nutzer lenkt und führt. Wer einen Computer bedienen kann, kann ebenso gut ein E-Learning absolvieren.

Zudem lassen sich E-Learnings individuell gestalten, so dass unterschiedliche Wissensstände berücksichtigt werden. Fortgeschrittene Lerner können gegebenenfalls einzelne Kapitel überspringen oder einen Abschlusstest vorziehen.



# Workshop zur Konzeption eines E-Learning Projekts

**Möchten Sie E-Learnings nach wie vor boykottieren oder haben wir Ihr Interesse geweckt? Letzteres? Dann ist unser Lernkonzeptions-Workshop genau das Richtige!**

Mit unserem Workshop begleiten wir Sie auf Ihrem Weg zu einem erfolgreichen Lernkonzept und E-Learning Projekt. Das fme Communication Services Experten-Team vermittelt Ihnen zunächst die grundlegenden Phasen und Besonderheiten eines E-Learning Projekts. Anschließend betrachten wir gemeinsam die Zielgruppen und identifizieren deren Qualifizierungsbedarf. Darauf folgend formulieren wir erste Lernziele und wählen eine Schulungsmethode aus. Abschließend erarbeiten wir zusammen die nächsten Schritte, die auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt sind und bilden so das Fundament für Ihren Projekterfolg.

## Vorgehen, Zeit & Ort

In einem Vorgespräch klären wir erste Fragen, um uns gezielt auf Ihre Bedürfnisse einzustellen.

- Der Workshop ist für einen halben Tag (~ 4 Stunden) konzipiert, gerne passen wir uns Ihren zeitlichen Ressourcen an
- Wir besuchen Sie an Ihrem Standort, oder Sie kommen zu uns nach Braunschweig
- Auf Wunsch stehen wir Ihnen auch nach dem Workshop im Rahmen einer Beauftragung zur Verfügung und unterstützen Sie bei der Umsetzung Ihrer erarbeiteten Maßnahmen

**Kontaktieren Sie uns gerne zur Terminvereinbarung!**



## Kontakt

Gemeinsam führen wir Ihr Projekt zum Erfolg.

fme AG  
Communication Services

Wolfenbütteler Straße 33  
38102 Braunschweig

T +49 531 23854207

CommunicationServices@fme.de

»Nichts in der Geschichte des Lebens ist beständiger als der Wandel.«

*Charles Darwin*

## Communication Services

Wir, das fme Communication Services Team, unterstützen unsere Kunden dabei, Projekte – vorrangig aus der IT – zum Erfolg zu führen, indem wir uns auf das wichtigste Gut eines Unternehmens konzentrieren: die Mitarbeiter.

Als erste Anlaufstelle für alle Veränderungsfragen generieren wir mit unserer kommunikativen Unterstützung folgende Mehrwerte für Ihr Unternehmen:

- Effizienter Umgang mit Veränderungen
- Mehr Akzeptanz bei Mitarbeitern gegenüber Neuem
- Motivation der Mitarbeiter
- Zeit- und Kostenersparnis

### Unser Portfolio



**Human Change Management**



**Lernkonzeption und E-Learning**



**Rollout- und Projektkommunikation**



**Social Business Collaboration**



**Interkulturelle Kommunikation**



**fme group** | Germany · Romania · USA

T +49 531 238540 | [info@fme.de](mailto:info@fme.de) | [www.fme.de](http://www.fme.de)

T +40 264 443533 | [info@fme.ro](mailto:info@fme.ro) | [www.fme.ro](http://www.fme.ro)

T +1 475 3292398 | [info@fme-us.com](mailto:info@fme-us.com) | [www.fme-us.com](http://www.fme-us.com)