

2025

Herausgeber:
Frank Siepmann

eLearning BENCHMARKING Studie

TEILSTUDIE

Digitales Lernen: Strategie, Mess- barkeit & Herausforderungen

Projektdurchführung:

eLearning
JOURNAL

Projektpartner:

 **haufe akademie** | Digital Suite

Fachlich-wissenschaftliche Begleitung:

I | F | B | B
Institut für Betriebliche Bildung

siepmann | media + research

Impressum

Redaktion:
Siepmann Media
Redaktion eLearning Journal
Zum Dorfe 28
27628 Hagen im Bremischen
Telefon: 0 47 46 / 72 68 85
Telefax: 0 47 46 / 72 68 87
eMail: redaktion@elearning-journal.de
URL: www.elearning-journal.de

Herausgeber: Frank Siepmann

Redaktion: Mathias Fleig
Schlussredaktion: Franziska Bredehorn

Gestaltung und Satz: Franziska Bredehorn

Dieses Werk ist einschließlich seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich durch das Urheberrechtsgesetz gestattet ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Copyright © 2025 Siepmann Media. Alle Rechte vorbehalten.

Verwendete Grafiken:

©Palsur - stock.adobe.com
©ihorzigor - stock.adobe.com
©lovemask - stock.adobe.com
©martialred - stock.adobe.com
©telmanbagirov - stock.adobe.com
©stockphoto-graf - stock.adobe.com
©HN Works - stock.adobe.com
©saicle - stock.adobe.com

Inhalt

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	4
Zusammenfassung	5
Kapitel 1 Strategie & Messbarkeit	6
Kapitel 1.1 Strategische Verankerung von digitalem Lernen	7
Kapitel 1.2 Messbarkeit & Ziele von digitalem Lernen	8
Kapitel 2 Herausforderungen des digitalen Lernens	12
Kapitel 3 Hybrides Lernen: Die Verbindung von Präsenz & Digital?	16
Methodologie	20
Anerkennungen	22

Vorwort



Frank Siepmann
Herausgeber
eLearning Journal

Stellen Sie sich vor, Weiterbildung wäre nicht nur eine betriebliche Pflichtaufgabe, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor, der spürbar zur Zielerreichung des Unternehmens beiträgt. In der Realität ist dieser Anspruch jedoch oft schwer umzusetzen. Zwischen den Erwartungen des Managements, begrenzten Ressourcen und der alltäglichen Praxis bewegen sich L&D-Verantwortliche in einem komplexen Spannungsfeld.

Die vorliegende Teilstudie der eLearning BENCHMARKING Studie 2025 widmet sich genau dieser Schnittstelle zwischen Strategie und Umsetzung. Sie zeigt, wie Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten an den Unternehmenszielen ausrichten, welche Rolle digitales Lernen in der strategischen Planung spielt und in welchem Maße Erfolgsmessung tatsächlich als Steuerungsinstrument genutzt wird. Darüber hinaus wird deutlich, welche Herausforderungen und Chancen mit der zunehmenden Verbreitung hybrider Lernmodelle verbunden sind. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



Stephan Rothe
Business Owner Digital Learning Content
Haufe Akademie

Liebe Leser:innen,

in vielen Gesprächen mit Unternehmen begegne ich derselben Erwartung: Künstliche Intelligenz soll das Lernen im Unternehmen zum Besseren verändern; leichter machen; zugänglicher. Und ja – Künstliche Intelligenz kann das. Aber:

Die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2025 zeigen mir auch: Nicht die Technik entscheidet über den Erfolg, sondern die Menschen und die Organisationen, in denen sie lernen.

Digitales Lernen gehört längst zum Standard – und trotzdem bleibt es oft hinter seinen Möglichkeiten zurück. Lernzeit ist knapp, Prioritäten liegen woanders, und viele gute Konzepte scheitern an Strukturen, die noch nicht mitgewachsen sind. Hybride Modelle sollen helfen, Lernen flexibler und nachhaltiger zu machen, stoßen aber häufig auf dieselben organisatorischen Grenzen.

Mich beschäftigt dieser „Reality Gap“. Wir reden über Personalisierung, Motivation und Nutzererlebnis, setzen aber nach wie vor auf Formate, die vor allem auf Abschlüsse statt auf Erfahrungen zielen. Technologie kann unterstützen, aber sie ersetzt keine Lernkultur.

Etwa jedes fünfte Unternehmen hat heute digitale Lernumgebungen aufgebaut. Das ist ein wichtiger Schritt. Doch entscheidend ist, ob Lernen auch wirklich im Alltag ankommt.

KI kann viel – aber sie verändert nichts, wenn wir es nicht tun. Entscheidend ist der Mut, Altes loszulassen und Lernen wieder als Experimentierfeld zu begreifen. Wo Neugier Raum bekommt, entsteht Entwicklung. Und genau da beginnt Zukunft.

Zusammenfassung

Die eLearning BENCHMARKING Studie 2025 zeigt, dass digitales Lernen in den meisten Unternehmen längst Teil der Weiterbildung ist. 48,8 % sehen es als zentralen Bestandteil ihrer Strategie, weitere 31,6 % nutzen es ergänzend. Damit gehört digitales Lernen heute für die große Mehrheit selbstverständlich zum Qualifizierungsalltag.

Im Vordergrund stehen dabei organisatorische und wirtschaftliche Ziele. 79,7 % nennen die Erhöhung der Lernflexibilität, 76,6 % die Kostenersparnis und 63,7 % die Integration in den Arbeitsalltag. Weiterbildung soll also nicht nur inhaltlich wirken, sondern auch effizient und praktikabel sein. Die Erfolgsmessung bleibt dagegen ein offener Punkt. Zwar gibt die Mehrheit an, die Wirkung ihrer Maßnahmen zu überprüfen, doch mit 32,1 % nutzt nur ein Teil die Ergebnisse systematisch für Investitionsentscheidungen.

Besonders im Fokus stehen hybride Lernmodelle. 80,3 % setzen sie bereits ein, weitere 11,8 % planen den Einstieg. Die Erfahrungen sind überwiegend positiv, insbesondere wegen höherer Flexibilität (65,4 %), geringerer Reisezeiten (57,0 %) und einer besseren Verbindung von Theorie und Praxis (53,6 %). Gleichzeitig sehen viele Unternehmen organisatorische (54,6 %) und technische (36,9 %) Herausforderungen, die noch bewältigt werden müssen.

4 zentrale Erkenntnisse zum digitalen Lernen

Strategische Orientierung

Unternehmen verfolgen mit digitalen Lernformaten vor allem pragmatische Ziele: mehr Flexibilität, geringere Kosten und eine bessere Verzahnung mit dem Arbeitsalltag.

Zentrale Herausforderungen

Zu den größten Herausforderungen beim digitalen Lernen zählen begrenzte interne Ressourcen, unzureichende Personalisierung sowie technische Hürden bei der Implementierung.

Messbarkeit

Die Wirkung digitaler Lernangebote wird zwar in vielen Unternehmen überprüft, die Ergebnisse prägen Investitionsentscheidungen jedoch bislang nur eingeschränkt.

Hybride Lernmodelle

Hybride Ansätze sind bereits weit verbreitet. Sie verbinden organisatorische Vorteile mit didaktischer Tiefe, stehen in der Umsetzung aber vor organisatorischen und technischen Hürden.

Strategie & Messbarkeit

Digitale Lernformate erfüllen in Unternehmen unterschiedliche Aufgaben: Sie sollen konkrete Ziele unterstützen, strategisch eingebunden sein und ihre Wirkung nachvollziehbar machen. Kapitel 1 zeigt, welche Zielsetzungen Unternehmen mit digitalen Lernangeboten verbinden, welchen Stellenwert die Verankerung in der Unternehmensstrategie hat und wie die Wirksamkeit aktuell überprüft wird. Zudem wird deutlich, welche Bedeutung die Erfolgsmessung künftig einnehmen soll und welche Prognosen die Unternehmen zur Professionalisierung des Learning & Development-Umfelds (L&D) aufstellen.

Digitale Lernangebote übernehmen in Unternehmen eine wachsende Rolle. Sie sollen Qualifizierung flexibler gestalten, Kosten effizienter steuern, Fachkräfte binden und die notwendige Transformation in Organisationen ermöglichen. Damit ist das Feld von Anfang an breit gesteckt: Es reicht von kurzfristigen Effizienzgewinnen bis hin zu strategischen Zielsetzungen, die eng mit der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen verbunden sind.

Die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2025 verdeutlichen jedoch, dass Anspruch und Umsetzung nicht immer deckungsgleich sind. Einerseits steigt die Erwartung, dass digitales Lernen einen klaren Beitrag zur Unternehmensstrategie leistet und messbar gemacht werden kann. Andererseits zeigen sich deutliche Unterschiede darin, welche Ziele im Vordergrund stehen und wie konsequent sie tatsächlich verfolgt werden.

Das aktuelle Kapitel nimmt diesen Befund als Ausgangspunkt. Es untersucht, welche Zielsetzungen Unternehmen aktuell mit digitalen Lernangeboten verbinden, wie stark deren Verankerung in der Unternehmensstrategie ausgeprägt ist und in welchem Umfang bereits eine systematische Erfolgsmessung erfolgt. Darüber hinaus wird sichtbar, welchen Stellenwert die Messung künftig einnehmen soll und welche Entwicklungen sowie Trends Unternehmen für die kommenden Jahre als besonders wirkungsvoll einschätzen. Den Auftakt bildet die Analyse der Ziele, die digitale Lernangebote in der betrieblichen Praxis erfüllen sollen.

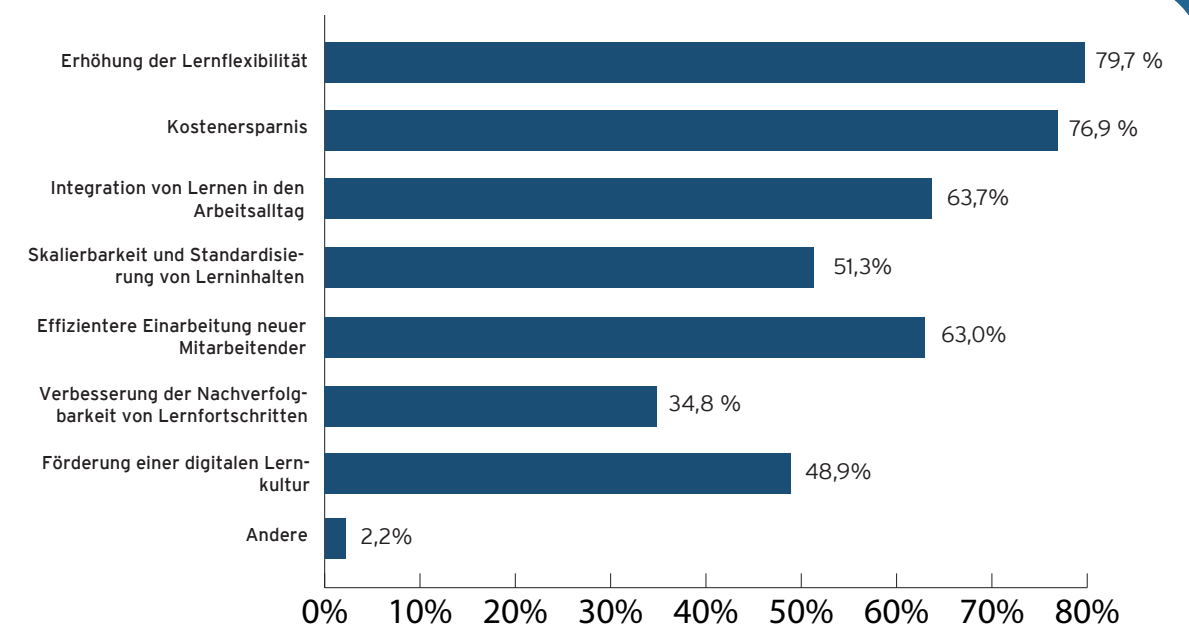
Strategische Ziele von digitalem Lernen

Die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2025 machen deutlich, dass Unternehmen mit digitalen Lernformaten vor allem Effizienz- und Flexibilitätsziele verfolgen. An erster Stelle steht die Erhöhung der Lernflexibilität, die von 79,7 % der Befragten genannt wurde. Fast ebenso viele Unternehmen, nämlich 76,9 %, sehen die Kostenersparnis als wichtigen Treiber, wobei vor allem der Wegfall von Reise- und Trainerkosten eine Rolle spielt.

Darüber hinaus verfolgen viele Unternehmen Ziele, die stärker auf die nachhaltige Gestaltung von Lernprozessen abzielen. So geben 63,7 % an, Lernen gezielt in den Arbeitsalltag integrieren zu wollen, während 63,0 % digitales Lernen für eine effizientere Einarbeitung neuer Mitarbeitender nutzen. Die Skalierbarkeit und Standardisierung von Inhalten wird von 51,3 % genannt, die Förderung einer digitalen Lernkultur von 48,9 %. Deutlich geringer fällt mit 34,8 % der Anteil der Unternehmen aus, die eine Verbesserung der Nachverfolgbarkeit von Lernfortschritten priorisieren.

In der Summe zeigt sich, dass digitale Lernformate längst mehr sind als ein technisches Hilfsmittel. Sie werden in zunehmendem Maße als strategischer Bestandteil der Personalentwicklung verstanden. Während Flexibilität und Kostenreduktion weiterhin die Hauptrolle spielen, rücken kulturelle und strukturelle Aspekte stärker in den Vordergrund.

Strategische Ziele beim Einsatz digitaler Lernformate



Für L&D-Verantwortliche bedeutet dies, dass digitale Lernangebote nur dann die Führungsebene dauerhaft überzeugen, wenn ihr Nutzen klar erkennbar ist. Neben der Möglichkeit, flexibel und kostengünstig zu lernen, sollten auch langfristige Ziele wie die Integration in den Arbeitsalltag und die Förderung einer digitalen Lernkultur stärker berücksichtigt werden. Gelingt es, kurzfristige Effekte und nachhaltige Entwicklungsziele miteinander zu verbinden, kann digitales Lernen seinen Platz als strategischer Erfolgsfaktor im Unternehmen festigen.

Verankerung von digitalem Lernen in der Weiterbildungsstrategie

Nachdem deutlich wurde, welche Ziele Unternehmen mit digitalen Lernangeboten verfolgen, stellt sich die Frage, in welchem Maße diese Formate tatsächlich Teil der Weiterbildungsstrategie sind. Die Ergebnisse zeigen, dass digitales Lernen in vielen Fällen nicht mehr nur als Zusatz verstanden wird, sondern zunehmend eine feste Rolle einnimmt. Mit 48,8 % sieht fast die Hälfte der befragten Unternehmen digitales Lernen als zentralen Bestandteil ihrer Weiterbildungsstrategie. Weitere 31,6 % ergänzen mit digitalen Formaten gezielt ihre klassischen Präsenzangebote. Zusammengekommen ergibt sich damit ein Anteil von über 80 Prozent, in denen digitales Lernen auf strategischer Ebene berücksichtigt wird.

Daneben zeigt sich aber auch, dass die Umsetzung nicht in allen Unternehmen gleich weit fortgeschritten ist. 13,4 % der Befragten berichten, dass digitales Lernen bislang nur punktuell eingesetzt wird, während

2,9 % angeben, dass es kaum eine Rolle spielt. Mit 3,4 % gibt zudem eine kleine Gruppe keine konkrete Einschätzung ab. Dieses Bild verdeutlicht, dass zwar in der Mehrheit eine strategische Berücksichtigung vorhanden ist, es aber noch deutliche Unterschiede in der Tiefe und Konsequenz der Verankerung gibt.

Insgesamt lässt sich damit feststellen, dass digitale Lernlösungen in den meisten Unternehmen nicht mehr isoliert nebeneinanderherlaufen, sondern zunehmend in den strategischen Rahmen der Weiterbildung integriert sind. Entscheidend wird allerdings sein, ob diese Integration über die formale Verankerung hinausgeht und sich auch in klaren Prioritäten, abgestimmten Prozessen und einer langfristigen Lernkultur niederschlägt.

Wie wird der Erfolg von digitalen Weiterbildungsmaßnahmen gemessen?

Nachdem deutlich geworden ist, welche Ziele Unternehmen mit digitalem Lernen verfolgen und wie stark diese in der Weiterbildungsstrategie verankert sind, rückt mit der Erfolgsmessung die entscheidende Frage in den Mittelpunkt: Wie wird überprüft, ob die Maßnahmen tatsächlich Wirkung entfalten? Die Ergebnisse zeigen, dass die Praxis bislang überwiegend auf naheliegende und leicht zu erhebende Kennzahlen beschränkt ist. Mit 38,7 % nennen die meisten Unternehmen Teilnahme- und Abschlussquoten als primäres Instrument. Auf Platz zwei folgt mit 27,5 % das Feedback der Teilnehmenden, meist in Form von Befragungen oder Ratings. Deutlich geringer fällt der Anteil der Unternehmen aus, die inhaltliche Lernerfolge messen (15,0 %)

oder den Einfluss auf die Arbeitsleistung erfassen (1,7 %). Ebenso selten werden Nutzungsstatistiken (3,6 %) oder die langfristige Wissensverankerung (0,7 %) herangezogen. Auffällig ist zudem, dass 10,3 % der Befragten aktuell überhaupt keine Erfolgsmessung durchführen, während 2,4 % auf andere Verfahren verweisen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die Unternehmen der Erfolgsmessung in Zukunft einen größeren Stellenwert beimessen. Rund ein Drittel der Befragten (32,1 %) geht davon aus, dass sie künftig eine zunehmend wichtige Rolle für Investitionsentscheidungen spielen wird. Mit 39,8 % sieht die größte Gruppe zumindest eine gewisse Rolle, abhängig vom Kontext. Nur 9,2 % bewerten die Relevanz als untergeordnet und 6,3 % gehen davon aus, dass Erfolgsmessung keine Rolle spielen wird. 12,8 % können keine klare Einschätzung abgeben.

In der Summe entsteht ein ambivalentes Bild. Während heute vor allem Effizienz-Kennzahlen (z.B. Teilnahmequoten) betrachtet werden, zeigt die Erwartungshaltung für die Zukunft, dass Effektivitäts-Kennzahlen (z.B. Mitarbeiterbindung, Leistungssteigerung) ein zentrales Kriterium für Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen werden sollen. Darin liegt eine klare Diskrepanz: Der Anspruch an Relevanz wächst, die eingesetzten Instrumente bleiben jedoch häufig auf der Ebene von Teilnahme und Zufriedenheit stehen. Für L&D bedeutet

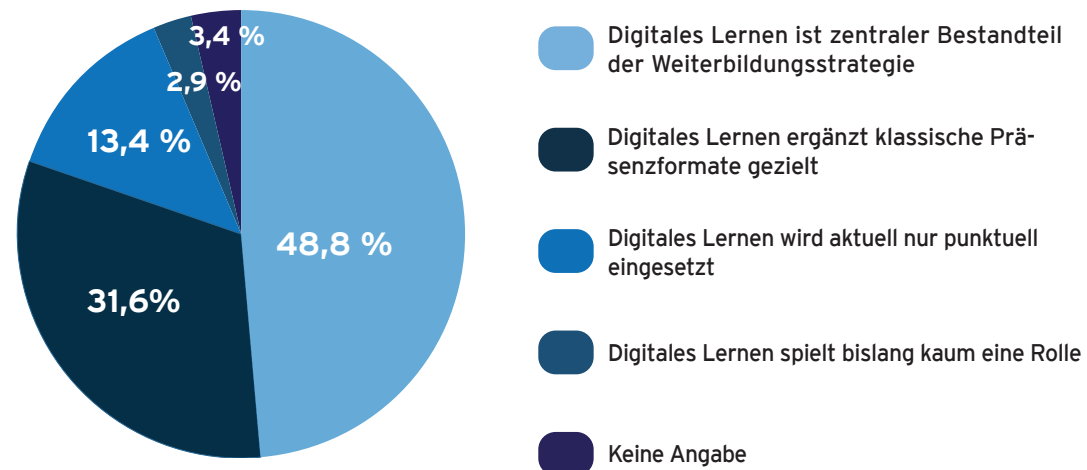
dies, dass die Messung stärker auf aussagekräftige Indikatoren ausgerichtet werden muss, die den tatsächlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg sichtbar machen. Dazu zählen Kompetenzgewinne, der Transfer in den Arbeitsalltag sowie Effekte auf Produktivität und Mitarbeiterbindung. Erst wenn diese Dimensionen konsequent berücksichtigt werden, kann die Erfolgsmessung die Bedeutung entfalten, die ihr die Unternehmen selbst zuschreiben.

Der Einfluss von Lerntechnologien auf die Lernstrategie

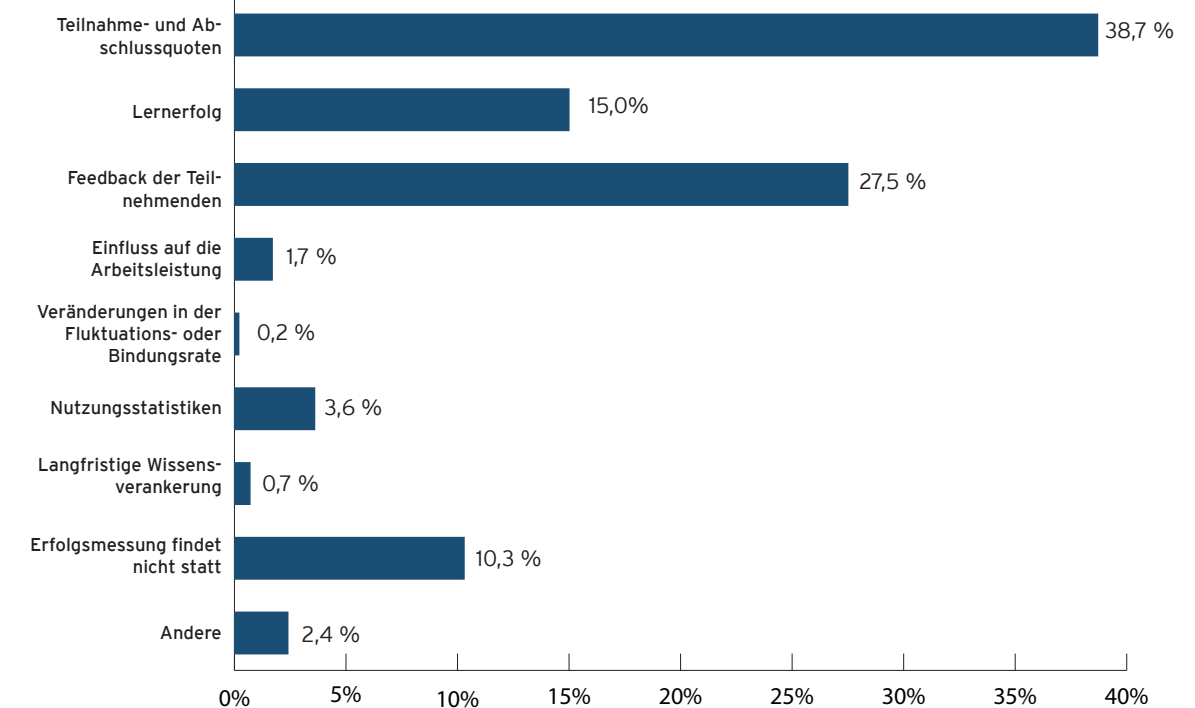
Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, dass Unternehmen einerseits noch stark mit einfachen Kennzahlen arbeiten, andererseits aber erwarten, dass Messbarkeit künftig an Bedeutung gewinnt. Vor diesem Hintergrund ist interessant, wie die befragten Unternehmen den Beitrag moderner Lerntechnologien zur Umsetzung ihrer Lernstrategie einschätzen.

Besonders die Rolle von Künstlicher Intelligenz wird positiv bewertet. 63,2 % der Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass KI individuelle Lernpfade optimieren und den Lernerfolg messbar steigern kann. Auch die Fähigkeit von KI, Lernfortschritte zu analysieren und gezielt Kompetenzlücken zu identifizieren, findet breite Zustimmung (52,9 %). Dies deutet darauf hin, dass

Verankerung digitalen Lernens in der Weiterbildungsstrategie



Erfolgsmessung digitaler Lernmaßnahmen in Unternehmen



datengetriebene Lerntechnologien zunehmend als Werkzeuge verstanden werden, die das Lernen nicht nur effizienter, sondern auch präziser machen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei adaptiven Lernsystemen. 60,2 % sehen darin einen klaren Nutzen, weil sie Inhalte dynamisch an Lernfortschritte anpassen und Lernzeiten verkürzen. Weitere 46,1 % heben hervor, dass adaptive Systeme personalisierte Lernerfahrungen mit messbaren Ergebnissen ermöglichen. Damit wird deutlich, dass personalisierte Lernpfade für viele Unternehmen keine Zukunftsvision mehr sind, sondern bereits als entscheidender Erfolgsfaktor gelten.

Gamification wird hingegen differenzierter betrachtet. 46,6 % der Befragten sehen in spielerischen Elementen eine Möglichkeit, die Motivation zu steigern und messbare Lernerfolge zu erzielen, während 24,9 % das langfristige Engagement der Mitarbeitenden positiv bewerten. Damit zeigt sich, dass Gamification zwar Potenzial bietet, ihr nachhaltiger Beitrag zum Lernerfolg aber noch nicht in allen Organisationen als gleich stark eingeschätzt wird.

Insgesamt wird deutlich, dass moderne Lerntechnologien die Weiterbildungslandschaft zunehmend prägen. Für L&D-Verantwortliche besteht die zentrale Aufgabe darin, die neuen technischen Möglichkeiten gezielt mit den strategischen Zielen des Unternehmens zu verknüpfen. Wer KI, adaptive Systeme und Gamification nicht nur als technische Innovationen, sondern als strategische Werkzeuge begreift, kann Lernprozesse künftig noch gezielter steuern und messbar erfolgreicher gestalten.

Prognose für L&D: Welche Entwicklungen prägen die Zukunft des digitalen Lernens?

Während die bisherige Analyse vor allem den aktuellen Stand der Zielsetzungen, der strategischen Verankerung und der Erfolgsmessung beleuchtet hat, richtet die eLearning BENCHMARKING Studie außerdem den Blick nach vorne. Im Mittelpunkt steht die Einschätzung, welche Entwicklungen in den kommenden drei bis fünf Jahren den größten Einfluss auf die Zielerreichung und den ROI in der Personalentwicklung haben könnten. Die Antworten zeigen deutlich, dass Unter-

nehmen nicht allein auf bestehende Routinen setzen, sondern vor allem auf neue Impulse hoffen, um die Wirksamkeit von L&D zu steigern.

An erster Stelle steht mit 82,5 % die verstärkte Nutzung von KI und adaptiven Lernsystemen. Die Erwartung ist klar: Lernprozesse sollen individueller gesteuert und Kompetenzen gezielter entwickelt werden. In dieselbe Richtung weist die steigende Personalisierung von Lernangeboten, die von 64,8 % genannt wird. Auch Micro Learning gehört mit 60,0 % zu den meistgenannten Trends. Es verspricht, Lernen stärker in den Arbeitsalltag einzubetten und Fortschritte trotz knapper Zeitbudgets sichtbar zu machen.

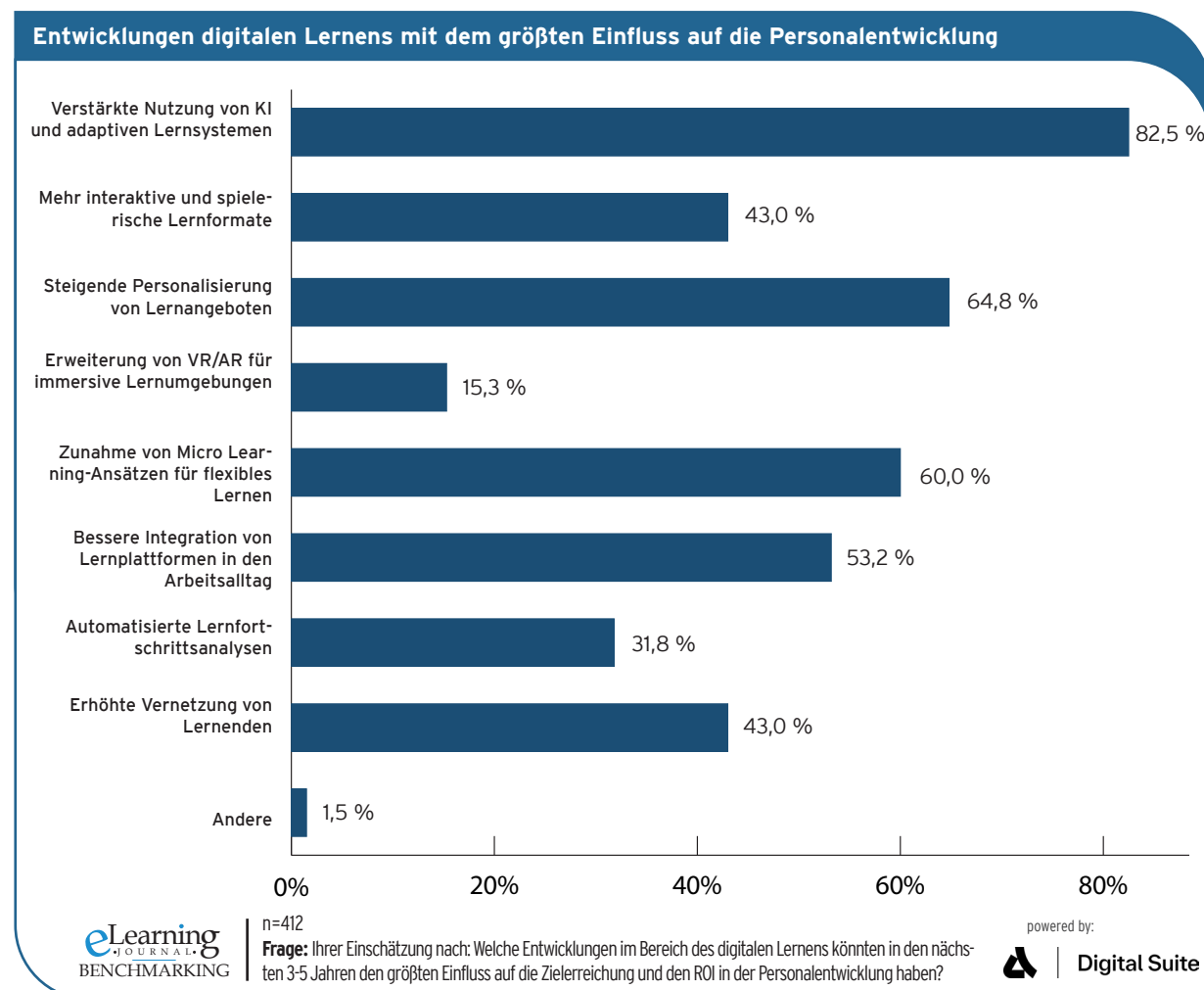
Daneben werden auch strukturelle und methodische Veränderungen betont. 53,2 % der Unternehmen sehen in einer besseren Integration von Lernplattformen, wie z.B. LMS oder LXP, in den Arbeitsalltag großes Potenzial. Rund 43,0 % erwarten durch interaktive und spielerische Formate sowie durch eine stärkere Vernetzung der Lernenden positive Effekte auf Motivation und Bindung. Weniger Gewicht erhält dagegen die Erweiterung von VR- und AR-Lösungen, die mit 15,3 % nur eine kleinere Rolle spielt. Automatisierte Lernfortschrittsanalysen liegen mit 31,8 % im Mittelfeld.

Im Gesamtbild zeigt sich damit eine klare Linie: Die Zukunft des digitalen Lernens soll individueller, alltagsnäher und technologisch gestützter werden. Unternehmen versprechen sich davon nicht nur mehr Fle-

xibilität, sondern auch eine bessere Messbarkeit und Wirkung. Damit knüpfen die Erwartungen direkt an die bisherigen Befunde an - weg von rein formalen Indikatoren hin zu Lösungen, die digitales Lernen gezielter steuern und seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg transparenter machen.

Fazit

Die Ergebnisse des 1. Kapitels zeigen, dass digitales Lernen in vielen Unternehmen mittlerweile einen festen Platz in der Weiterbildungsstrategie gefunden hat und vor allem mit Erwartungen an Flexibilität und Effizienz verbunden ist. Zugleich wird deutlich, dass eine strategische Verankerung allein noch nicht ausreicht, solange die Erfolgsmessung überwiegend auf einfache Kennzahlen wie Teilnahme oder Feedback beschränkt bleibt. Hier entsteht ein Spannungsfeld: Einerseits wächst die Bedeutung von Messbarkeit für Investitionsentscheidungen, andererseits fehlen vielerorts noch die Instrumente, um den tatsächlichen Beitrag von L&D nachvollziehbar zu machen. Auffällig ist zudem, dass die größten Hoffnungen auf technologische Innovationen wie KI, adaptive Systeme oder Micro Learning gesetzt werden, die stärker auf Personalisierung und Integration in den Arbeitsalltag abzielen. Ob dieser Anspruch eingelöst wird, hängt entscheidend davon ab, ob es gelingt, die bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen konsequent weiterzuentwickeln.



Herausforderungen des digitalen Lernens

Digitale Lernangebote werden mit hohen Erwartungen verbunden. Sie sollen Weiterbildung flexibler, effizienter und näher am Arbeitsalltag machen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Umsetzung nicht ohne Hindernisse verläuft. Im Mittelpunkt des folgenden Kapitels steht deshalb die Frage, welche Schwierigkeiten den Einsatz digitaler Lernformate in den Unternehmen bremsen und wie sich diese auf die Wirksamkeit von L&D auswirken.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass digitales Lernen in vielen Unternehmen einen festen Platz in der Weiterbildungsstrategie hat und mit hohen Erwartungen an Flexibilität, Effizienz und Zukunftsfähigkeit verbunden ist. Gleichzeitig wird deutlich, dass zwischen formulierten Zielen und gelebter Praxis oft noch eine Lücke besteht.

Genau hier setzt das zweite Kapitel an. Im Mittelpunkt stehen die Hindernisse, die den erfolgreichen Einsatz digitaler Lernangebote erschweren. Dabei zeigt sich, dass Herausforderungen auf mehreren Ebenen auftreten können. Organisation und Strukturen bestimmen, ob die notwendigen Ressourcen bereitstehen. Sowohl die Lernkultur als auch die technische Integration entscheiden darüber, ob Mitarbeitende Angebote annehmen.

Die folgenden Abschnitte beleuchten diese Dimensionen im Einzelnen und zeigen, welche Faktoren den größten Einfluss haben. Damit wird sichtbar, wo Unternehmen ansetzen müssen, um digitales Lernen nicht nur zu planen, sondern auch nachhaltig in der Praxis zu verankern.

Organisatorische und strukturelle Hürden

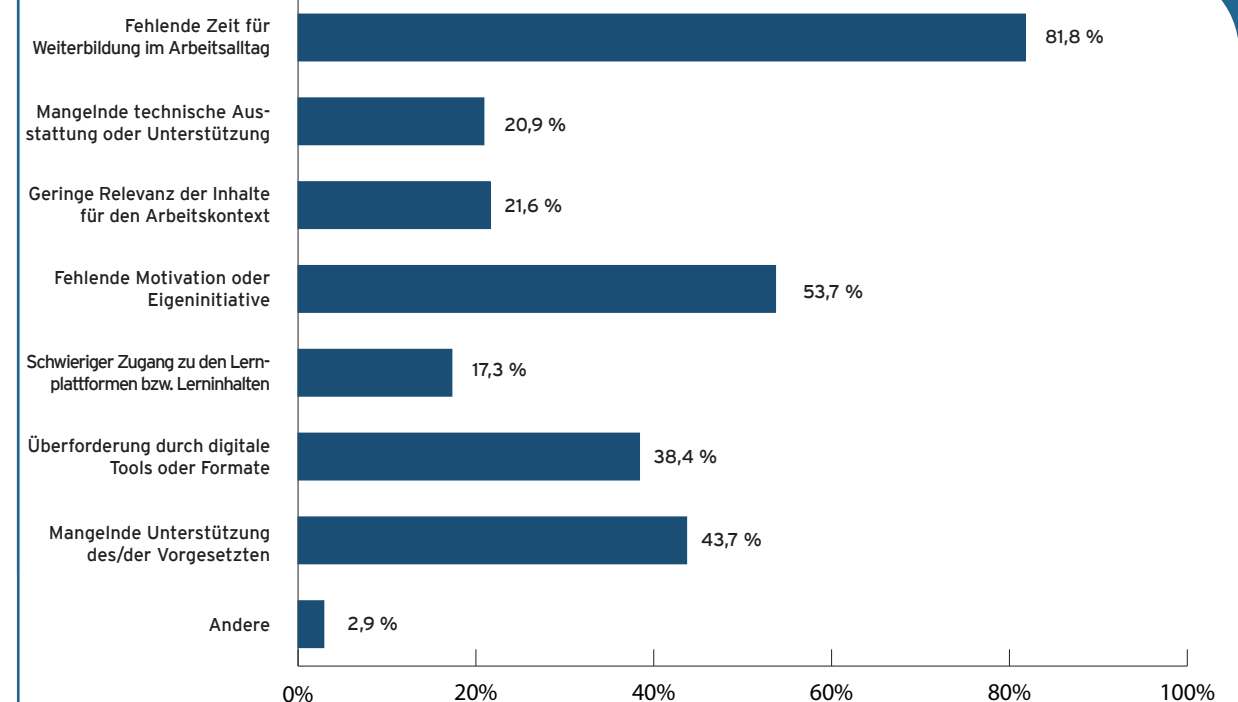
Die Analyse zeigt, dass Unternehmen beim Einsatz di-

gitaler Lernformate mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen konfrontiert sind. Am häufigsten wird der Mangel an internen Ressourcen genannt. 46,0 % der Befragten geben an, dass die Betreuung und Weiterentwicklung digitaler Lernangebote durch begrenzte Kapazitäten erschwert wird. Auch technische Probleme spielen eine wichtige Rolle. 41,9 % berichten von Schwierigkeiten bei der Nutzung oder Implementierung, während 39,3 % eine unzureichende Integration in bestehende Prozesse und Systeme beklagen.

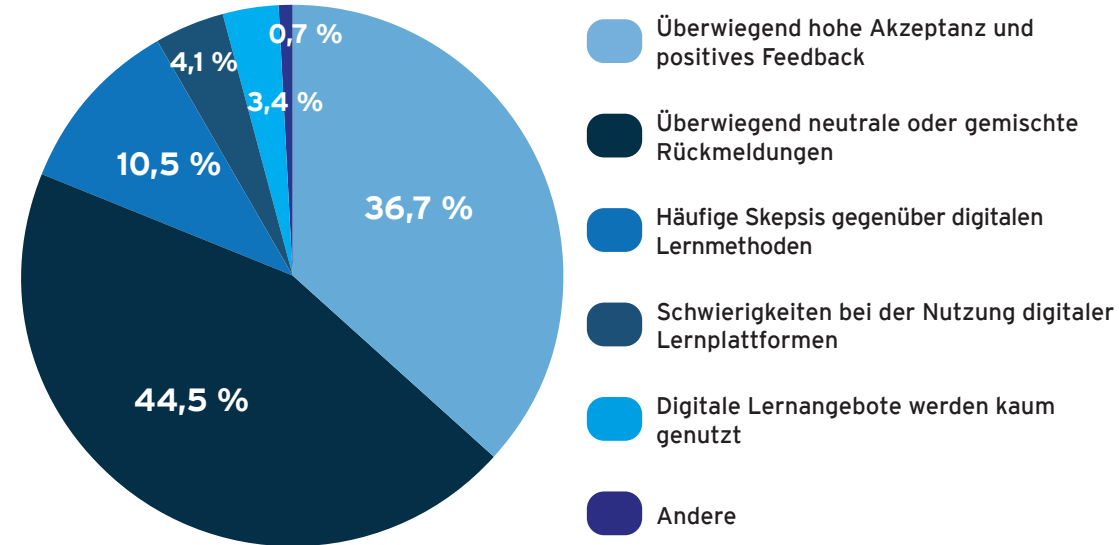
Hinzu kommt, dass die Akzeptanz in der Belegschaft nicht selbstverständlich ist. 37,6 % nennen eine fehlende Zustimmung oder Unterstützung durch Mitarbeitende, 38,3 % verweisen auf eine geringe Motivation der Teilnehmenden. Damit wird deutlich, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen und die Lernkultur eng miteinander verbunden sind. Fehlt es an Ressourcen, Integration oder Akzeptanz, bleiben digitale Lernformate weit hinter ihren Möglichkeiten zurück.

Ein weiterer Befund betrifft die Personalisierung von Lerninhalten. 42,9 % der Befragten sehen die mangelnde Anpassung an individuelle Bedarfe als Herausforderung. Gerade weil dies heute noch nicht ausreichend gelingt, wird die Personalisierung zugleich als

Hürden bei der Nutzung digitaler Lernangebote



Akzeptanz digitaler Lernangebote in Unternehmen

eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=411

Frage: Auf welche Akzeptanz stoßen digitale Lernangebote bei den Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen?

powered by:

Digital Suite

einer der wichtigsten Hebel für die Zukunft angesehen. Unternehmen verbinden damit die Erwartung, Lernangebote passgenauer zu gestalten und dadurch Wirkung und Akzeptanz deutlich zu steigern.

Insgesamt zeigt sich, dass Unternehmen nicht an einem einzelnen Hindernis scheitern, sondern mit einer Kombination aus strukturellen, technischen und kulturellen Barrieren umgehen müssen. Für L&D bedeutet dies, dass die erfolgreiche Umsetzung digitaler Lernangebote nicht allein von guten Inhalten oder einer passenden Technologie abhängt. Erst wenn ausreichend personelle Ressourcen vorhanden sind, die Systeme in bestehende Prozesse eingebunden werden und die Mitarbeitenden die Angebote annehmen, können Lernformate ihre volle Wirkung entfalten. Entscheidend ist daher, organisatorische Grundlagen zu schaffen, die den Einsatz digitaler Weiterbildung im Alltag realistisch ermöglichen.

Herausforderung „Lernzeit“

Die zuvor beschriebenen strukturellen Rahmenbedingungen erklären nur einen Teil der Schwierigkeiten im digitalen Lernen. Genauso wichtig ist die Frage, welche Hindernisse Mitarbeitende in ihrem Alltag erleben. An erster Stelle steht dabei der Zeitfaktor. 81,8 % der Unternehmen berichten, dass ihre Beschäftigten zu wenig Freiraum für Weiterbildung haben. Dieses Ergebnis zeigt, dass selbst bei vorhandenen Lernangeboten die Teilnahme häufig mit den Anforderungen des Tagesgeschäfts konkurriert. Damit wird deutlich, dass die viel

zitierte „Lernzeit im Arbeitsalltag“ in vielen Unternehmen noch nicht ausreichend institutionalisiert ist.

Ebenfalls stark ins Gewicht fallen eine fehlende Eigenmotivation (53,7 %) sowie eine mangelnde Unterstützung durch die Führungskräfte (43,7 %). Beide Faktoren verweisen auf die enge Verbindung zwischen Lernkultur und Akzeptanz. Fehlt die Motivation der Mitarbeitenden oder bleiben Führungskräfte passiv, wird digitales Lernen eher als zusätzliche Belastung wahrgenommen. Auch Überforderung durch digitale Tools (38,4 %) und eine geringe Relevanz der Inhalte (21,6 %) wirken sich negativ auf die Nutzung aus. Probleme mit technischer Ausstattung (20,9 %) oder ein schwieriger Zugang zu Plattformen (17,3 %) treten seltener auf, verdeutlichen aber, dass auch die technische Basis nicht überall selbstverständlich ist. Andere Gründe spielen mit 2,9 % nur eine untergeordnete Rolle.

Diese Befunde spiegeln sich in der Akzeptanz digitaler Lernangebote wider. 36,7 % der Befragten nehmen überwiegend positives Feedback von ihren Mitarbeitenden wahr. Die größte Gruppe mit 44,5 % beschreibt die Rückmeldungen jedoch als gemischt oder neutral. 10,5 % sehen eine eher skeptische Haltung, während nur kleine Anteile von Schwierigkeiten bei der Nutzung (4,1 %) oder kaum vorhandener Nutzung (3,4 %) berichten.

Im Gesamtbild zeigt sich, dass digitale Lernangebote keineswegs auf breite Ablehnung stoßen, die Akzeptanz aber stark von den Rahmenbedingungen abhängt.

Besonders der hohe Anteil an neutralen Rückmeldungen macht deutlich, dass viele Mitarbeitende digitale Lernformate weder aktiv ablehnen noch begeistert annehmen, sondern sie vor allem dann nutzen, wenn die Rahmenbedingungen günstig sind. Für L&D bedeutet das, Hürden wie Zeitmangel, fehlende Unterstützung oder Überforderung gezielt abzubauen und gleichzeitig den Nutzen klarer herauszustellen. Erst wenn Lernen realistisch in den Arbeitsalltag integriert wird und für die Mitarbeitenden erkennbar relevant ist, kann die Akzeptanz wachsen und digitales Lernen seine volle Wirkung entfalten.

Auswahlkriterien für digitale Lernlösungen

Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, dass Akzeptanz und Nutzung stark von den Rahmenbedingungen abhängen und sich die befragten Unternehmen diesen Hürden auch bewusst sind. Daher stellt sich die abschließend die Frage, nach welchen Kriterien Unternehmen digitale Lernlösungen auswählen und auf welche Aspekte ein besonderes Augenmerk gelegt wird, um die Akzeptanz und Nutzung bestmöglich zu unterstützen.

In diesem Kontext mit Abstand am häufigsten genannt wird eine hohe Benutzerfreundlichkeit und ein intuitives Design. 82,5 % der Befragten sehen darin einen zentralen Erfolgsfaktor. Fast ebenso wichtig sind praxisnahe Inhalte und interaktive Formate, die mit 73,3 % genannt werden. Beide Ergebnisse unterstreichen, dass digitale Lernlösungen nicht nur technisch stabil sein müssen, sondern vor allem einfach nutzbar und inhaltlich relevant.

Darüber hinaus erwarten 59,1 % personalisierbare Lernpfade und intelligente Empfehlungen. Hier wird deutlich, dass die Forderung nach mehr Individualisierung längst nicht mehr nur ein Zukunftstrend ist, sondern schon heute konkrete Relevanz hat. Ergänzend spielen Flexibilität und technische Zuverlässigkeit eine wichtige Rolle. 47,8 % wünschen flexiblere Nutzungsmöglichkeiten, etwa über mobile Endgeräte oder im Offline-Zugang, und 39,2 % betonen die Bedeutung schneller Reaktionszeiten bei technischen Problemen. Weitere 40,6 % heben regelmäßige Updates und Weiterentwicklungen hervor, die die Qualität langfristig sichern sollen.

Andere Faktoren wie ausführliche Analysemöglichkeiten (21,4 %), technischer Support (27,6 %) oder eine bessere Integration mit bestehenden IT-Systemen (28,9 %) liegen im Mittelfeld. Sie sind zwar für viele Unternehmen von Bedeutung, stehen aber klar hinter den Kernanforderungen an Benutzerfreundlichkeit, Praxisnähe und Personalisierung zurück.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Akzeptanz digitaler Lernangebote nicht allein eine Frage der Lernkultur ist, sondern maßgeblich von der Quali-

tät der Lösungen selbst abhängt. Intuitive Bedienung, inhaltliche Relevanz und individuelle Anpassbarkeit bilden die Grundlage dafür, dass Mitarbeitende Lernformate nicht nur akzeptieren, sondern aktiv nutzen. Damit schließt sich der Kreis zu den zuvor beschriebenen Hürden: Erst wenn technische und didaktische Anforderungen erfüllt sind, können Zeit, Motivation und Unterstützung im Alltag tatsächlich in wirksames Lernen übersetzt werden.

Fazit

Das 2. Kapitel macht deutlich, dass digitales Lernen in der Praxis auf ein komplexes Geflecht von Hindernissen trifft. Zeitmangel, fehlende Motivation und mangelnde Unterstützung durch Führungskräfte stellen die größten Barrieren im Alltag dar. Hinzu kommen technische Hürden, unzureichende Integration und die noch nicht ausreichend realisierte Personalisierung von Lerninhalten.

Gleichzeitig zeigen die Befragten klar, worauf es bei der Gestaltung digitaler Lernangebote ankommt: einfache Bedienung, praxisnahe Inhalte und die Möglichkeit, Lernpfade individueller zu gestalten. Diese Faktoren entscheiden maßgeblich darüber, ob digitale Lernformate akzeptiert und genutzt werden.

Damit wird sichtbar, dass der Erfolg nicht allein von strategischen Zielsetzungen abhängt. Erst wenn organisatorische, kulturelle und technische Rahmenbedingungen ineinandergreifen und die passenden Lernlösungen eingeführt sind, kann digitales Lernen seine Wirkung entfalten und im Arbeitsalltag nachhaltig verankert werden.

Hybrides Lernen: Die Verbindung von Präsenz & Digital?

Hybride Lernmodelle, die digitale Formate mit Präsenzphasen verbinden, sind in vielen Unternehmen inzwischen gelebte Praxis. Sie sollen die Vorteile beider Welten vereinen und damit sowohl Flexibilität als auch Tiefe im Lernprozess ermöglichen. Doch wie verbreitet sind hybride Ansätze tatsächlich, welche Erfahrungen liegen bislang vor und wo zeigen sich Stärken und Schwächen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Kapitels, das einen Blick auf die Verbreitung, die wahrgenommenen Vorteile und die zentralen Herausforderungen hybrider Lernformate wirft.

Die bisherigen Kapitel haben gezeigt, dass digitales Lernen in vielen Unternehmen fester Bestandteil der Weiterbildung ist, in der Praxis jedoch auf verschiedene Hürden trifft. Zeitmangel, fehlende Unterstützung oder technische Fragen bremsen die Umsetzung und schmälern den gewünschten Effekt.

Hybride Lernmodelle werden vor diesem Hintergrund als möglicher Ausweg gesehen. Sie verbinden digitale Formate mit Präsenzphasen und sollen dadurch mehr Flexibilität schaffen, ohne auf die Stärken klassischer Lernformen zu verzichten. Entscheidend ist jedoch, wie stark Unternehmen diesen Ansatz bereits verfolgen und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben. Den Anfang macht deshalb die Frage, in welchem Umfang hybride Lernmodelle heute bereits eingesetzt werden.

Verbreitung hybrider Lernmodelle

Die Ergebnisse zeigen eindeutig, dass der Weg zum hybriden Lernen breitflächig eingeschlagen wurde, denn 80,3 % der Unternehmen nutzen hybride Lernmodelle, weitere 11,8 % planen ihren Einsatz. Nur 7,9 % verzichten bislang vollständig auf diese Form der Kombination.

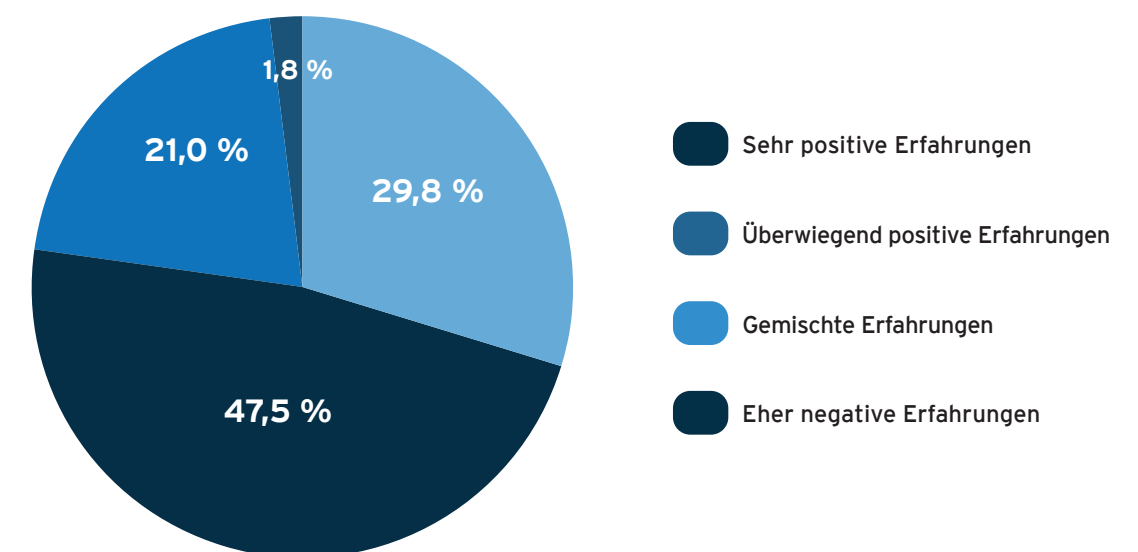
Die hohe Verbreitung verdeutlicht, dass hybrides Lernen für viele Organisationen längst zur Realität gehört. Unternehmen setzen damit auf ein Modell, das die in den vorigen Kapiteln beschriebenen Span-

nungsfelder zwischen strategischem Anspruch und praktischen Hürden teilweise auflöst. Digitale Formate eröffnen orts- und zeitunabhängiges Lernen, während Präsenzphasen den sozialen Austausch, die Diskussion und die gemeinsame Reflexion ermöglichen. Dass hybride Lernformen von einer so deutlichen Mehrheit genutzt werden, lässt sich als Hinweis deuten, dass Unternehmen nicht auf ein „Entweder-oder“ setzen, sondern bewusst nach einer Verbindung der Stärken suchen.

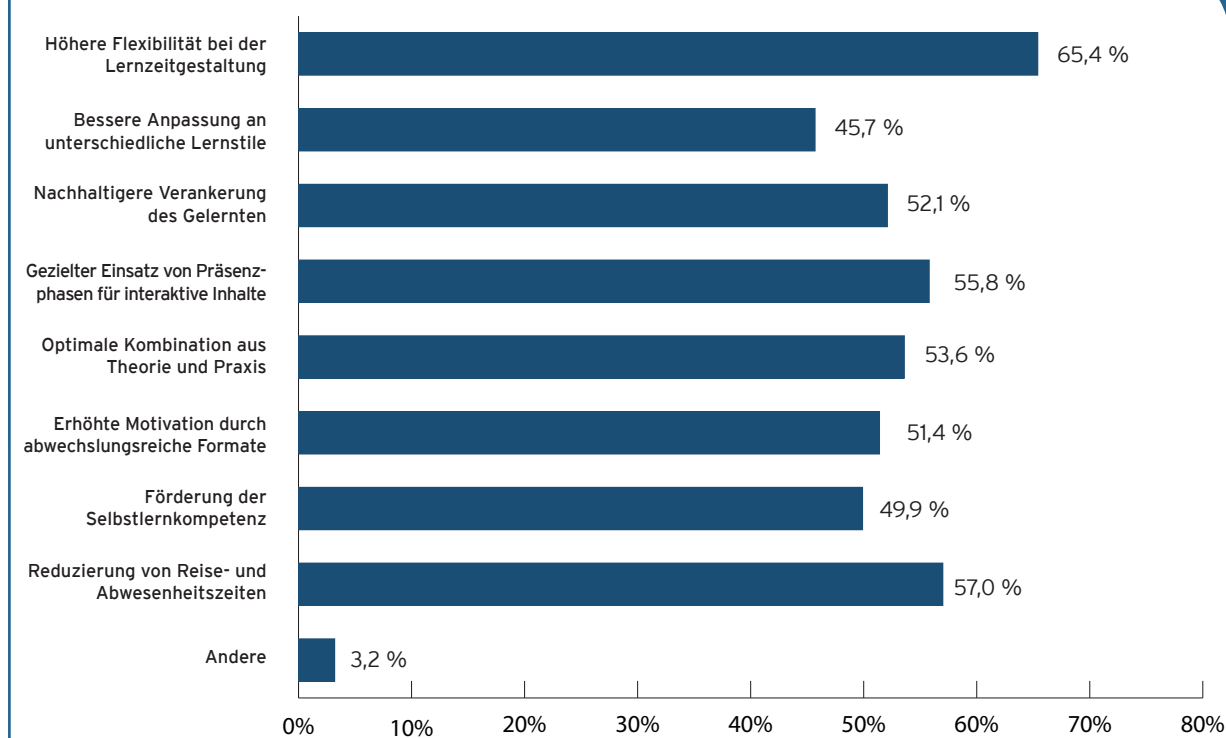
Die Verbreitung allein sagt jedoch wenig über die Qualität der Umsetzung aus. Deshalb wurde zusätzlich nach den bisherigen Erfahrungen gefragt. Hier zeigt sich ein insgesamt positives Bild. 29,8 % berichten von sehr guten Erfahrungen und einer etablierten Nutzung, weitere 47,5 % bewerten ihre Erfahrungen überwiegend positiv, wenn auch mit punktuellen Herausforderungen. 21,0 % beschreiben gemischte Eindrücke, und nur 1,8 % geben an, dass hybride Modelle eher negative Erfahrungen hervorrufen.

Für L&D-Verantwortliche ergibt sich daraus die Aufgabe, hybride Modelle nicht nur als pragmatische Lösung zu verstehen, sondern aktiv als Gestaltungsmittel einzusetzen. Entscheidend ist, beide Welten so zu verbinden, dass die jeweiligen Vorteile auch tatsächlich zum Tragen kommen und ineinandergreifen. Digitale Formate eignen sich vor allem für den Wissenstransfer und für flexible Lernzeiten, während Präsenzphasen für Vertiefung, Interaktion und kulturelle Aspekte ge-

Erfahrungen mit hybriden Lernmodellen in Unternehmen



Vorteile von hybridem Lernen



eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=407
Frage: Welche Vorteile sehen Sie in hybriden Lernmodellen?

powered by:
Digital Suite

nutzt werden können. Wer diesen Ausgleich systematisch plant und eng mit den Zielen des Unternehmens verknüpft, kann hybrides Lernen zu einem wirksamen Instrument der Personalentwicklung machen.

Vorteile von hybriden Lernmodellen

Die hohe Verbreitung von hybridem Lernen legt die Vermutung nahe, dass es sowohl für die befragten Unternehmen als auch deren Mitarbeitenden spürbare Mehrwerte geben muss. Doch wie sehen diese Vorteile konkret aus?

Die Studienergebnisse zeigen, dass Unternehmen vor allem die Flexibilität schätzen 65,4 % der Unternehmen sehen darin den wichtigsten Vorteil, da Lernzeiten besser gestaltet und leichter mit den Arbeitsabläufen vereinbart werden können. Auch die Reduzierung von Reise- und Abwesenheitszeiten spielt für viele eine Rolle. 57,0 % betonen, dass hybride Modelle Weiterbildung einfacher in den Alltag integrieren und gleichzeitig Ressourcen schonen.

Darüber hinaus wird die didaktische Qualität hervorgehoben. 55,8 % nutzen Präsenzphasen

gezielt für interaktive Elemente wie Diskussionen oder Gruppenarbeiten. 53,6 % betonen die Kombination von Theorie und Praxis, während 52,1 % auf eine nachhaltigere Verankerung des Gelernten verweisen. Damit wird deutlich, dass hybrides Lernen nicht nur organisatorisch Vorteile bietet, sondern auch inhaltlich als wirksamer Ansatz gilt. Zusätzlich liefern hybride Modelle Impulse auf individueller Ebene. 51,4 % nennen eine höhere Motivation durch Abwechslung, 49,9 % sehen eine Förderung der Selbstlernkompetenz und 45,7 % heben die bessere Anpassung an unterschiedliche Lernstile hervor.

Im Gesamtbild zeigt sich damit, dass hybride Formate weit mehr sind als ein Kompromiss zwischen digitalem und klassischem Lernen. Sie schaffen sowohl Freiräume im Alltag als auch didaktischen Mehrwert und passen sich zugleich an individuelle Bedarfe an. Für L&D-Verantwortliche bedeutet dies, hybride Modelle nicht nur als Ergänzung bestehender Angebote zu sehen, sondern sie aktiv als strategisches Instrument zu nutzen. Wer die Stärken digitaler Formate für Wissenstransfer und Flexibilität mit den Vorteilen von Präsenzphasen für Interaktion und Vertiefung kombiniert, kann hybride Ansätze so gestalten, dass sie zu

einem festen und wirksamen Bestandteil einer modernen Weiterbildungskultur werden.

Herausforderungen in der Umsetzung hybrider Lernmodelle

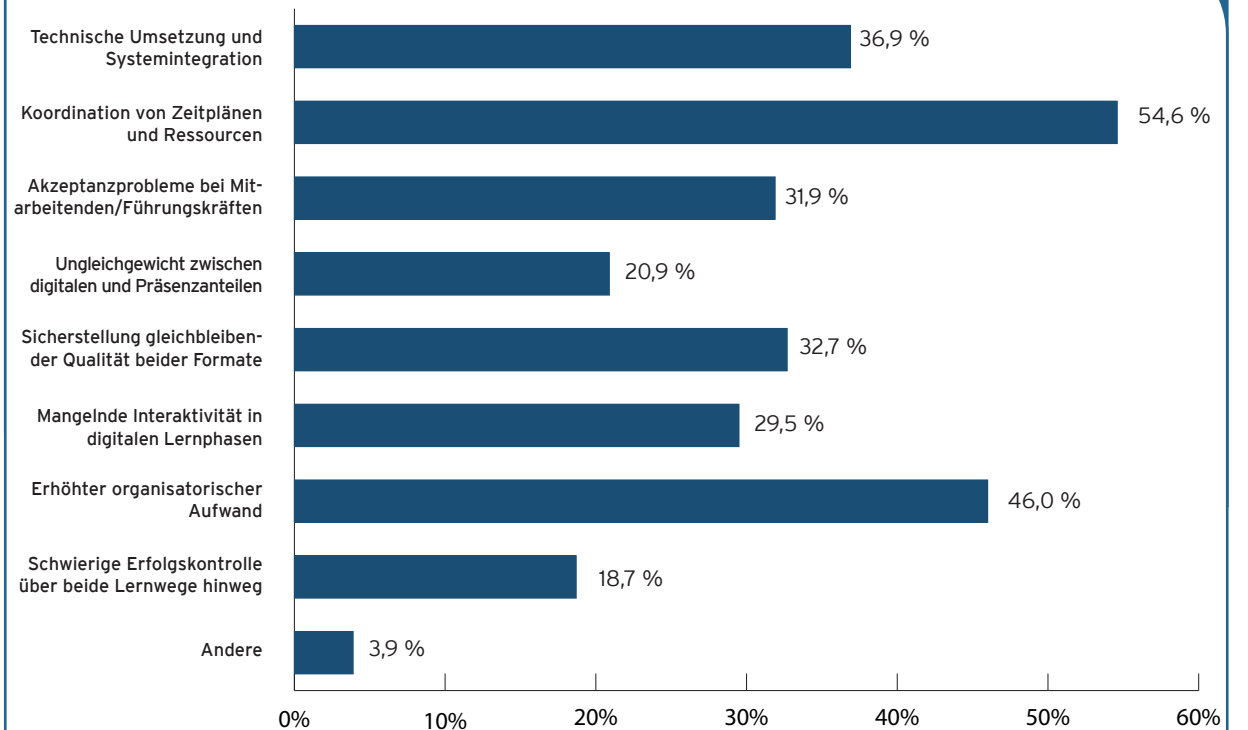
Auch wenn hybride Lernmodelle in vielen Unternehmen bereits etabliert sind und eine Reihe von Vorteilen bieten, zeigen die Ergebnisse, dass ihre Umsetzung in der Praxis mit einigen Schwierigkeiten verbunden bleibt. Besonders deutlich wird dies bei organisatorischen Fragen. 54,6 % der Befragten sehen die Koordination von Zeitplänen und Ressourcen als größte Herausforderung, während 46,0 % den zusätzlichen organisatorischen Aufwand betonen.

Darüber hinaus stellt die Qualitätssicherung eine weitere Hürde dar. 32,7 % der Unternehmen sehen Schwierigkeiten darin, in beiden Formaten eine gleichbleibende Qualität zu gewährleisten. 20,9 % berichten zudem von einem Ungleichgewicht zwischen digitalen und analogen Anteilen, was darauf hindeutet, dass die Balance zwischen beiden Lernformen nicht immer gelingt.

Auch technische und kulturelle Aspekte spielen eine Rolle. 36,9 % nennen Probleme bei der technischen Umsetzung und Integration der Systeme. 29,5 % kritisieren eine mangelnde Interaktivität der digitalen Lernphasen, und 31,9 % beobachten Akzeptanzprobleme bei Mitarbeitenden oder Führungskräften. Schließlich sehen 18,7 % Schwierigkeiten darin, den Lernerfolg über beide Formate hinweg zuverlässig zu messen.

Insgesamt wird deutlich, dass hybride Modelle zwar viel Potenzial haben, ihre Wirkung jedoch maßgeblich von einer durchdachten Umsetzung abhängt. Für L&D-Verantwortliche bedeutet das, nicht nur die Einführung hybrider Formate im Blick zu behalten, sondern auch deren kontinuierliche Weiterentwicklung sicherzustellen. Organisatorische Abläufe müssen vereinfacht, technische Stabilität gewährleistet und eine Lernkultur geschaffen werden, die Akzeptanz und Interaktivität fördert. Nur wenn diese Faktoren zusammenspielen, können die in der Befragung klar erkennbaren Vorteile hybrider Modelle dauerhaft realisiert werden.

Herausforderungen bei der Umsetzung hybrider Lernformate



eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=407
Frage: Ihrer Erfahrung nach: Welche Herausforderungen treten bei der Umsetzung hybrider Lernformate auf?

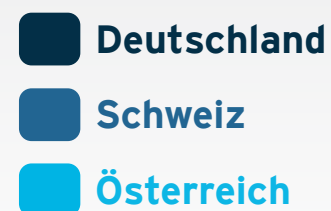
powered by:
Digital Suite

Methodologie

Die Redaktion des eLearning Journals begleitet seit 20 Jahren die digitale Transformation der betrieblichen Bildung der deutschsprachigen Wirtschaft. Vor diesem Hintergrund führt das eLearning Journal seit 2014 jährlich die eLearning BENCHMARKING Studie durch, um aktuelle Einblicke in die eLearning- und Weiterbildungspraxis der deutschsprachigen Wirtschaft inklusive des momentanen Einsatz von eLearning-Maßnahmen sowie erwartete Trends und zukünftige Entwicklungen in diesem Bereich für die kommenden Jahre zu erlangen. Damit bietet die eLearning BENCHMARKING Studie eine umfassende Orientierungshilfe für Unternehmen und Organisationen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

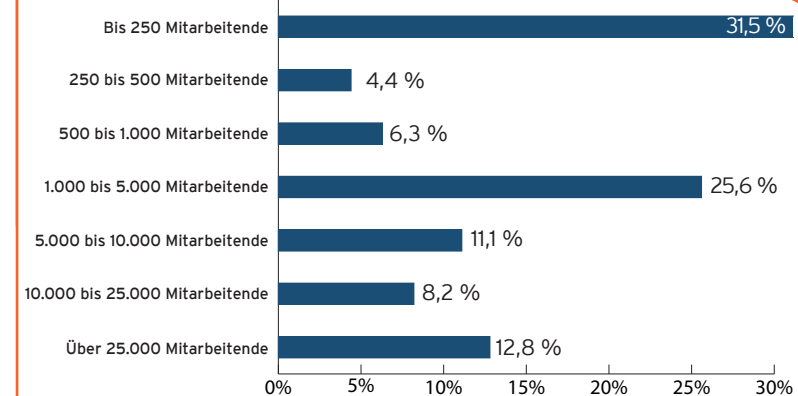
Die eLearning BENCHMARKING Studie 2025 befragte primär eLearning-anwendende Unternehmen und Organisationen. Im Rahmen der Studiendurchführung luden Mitarbeiter des eLearning Journals die Studienteilnehmer aus den Vorjahren sowie die Teilnehmer aus anwendenden Unternehmen und Organisationen der eLearning SUMMIT Tour der Vorjahre ein, die Datenerhebung erfolgte dann anonymisiert über eine entsprechende online Umfrage-Software. Ergänzend wurden mit einer E-Mail-Aktion die redaktionellen Kontakte des eLearning Journals zu einer Beteiligung an der eLearning BENCHMARKING Studie eingeladen.

Aus welchem Land der DACH-Region stammen die Studienteilnehmer?

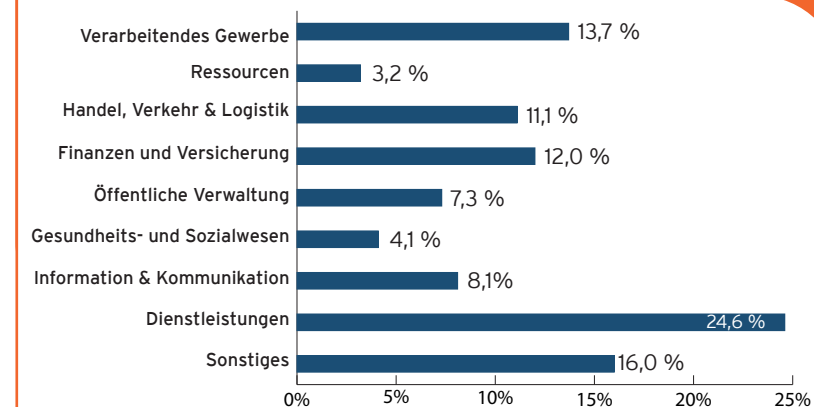


Unsere Studienteilnehmenden im Querschnitt

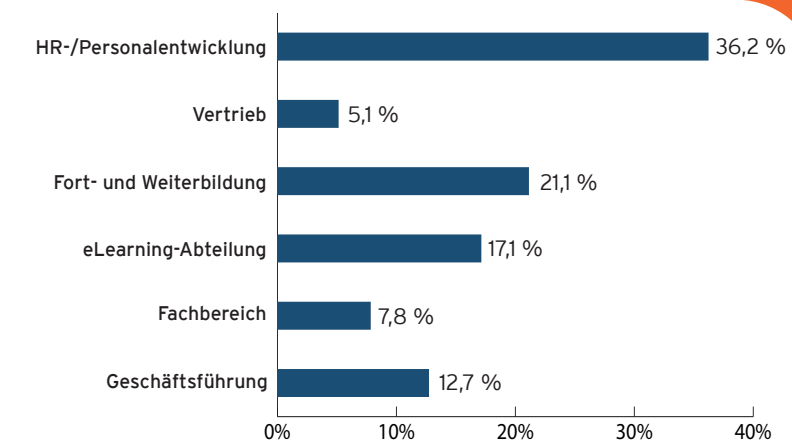
Unternehmensgröße



Branche



Position der Studienteilnehmenden



Anerkennungen

Projektdurchführung:



Das eLearning Journal ist ein Fachblatt des Wirtschaftsverlags Siepmann Media und veröffentlicht jährlich 3 Printpublikationen mit verschiedenen Themenschwerpunkten aus dem Bereich eLearning und Betriebliche Bildung. Darüber hinaus führt das eLearning Journal seit 2014 mit der eLearning BENCHMARKING Studie jedes Jahr die größte Studie zum betrieblichen Einsatz von eLearning im deutschsprachigen Raum durch. Neben den publizistischen Tätigkeiten organisiert das eLearning Journal jährlich über 40 digitale und Präsenzveranstaltungen mit mehr als 10.000 Teilnehmenden aus Unternehmen und Organisationen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Projektpartner:



Die Digital Suite ist die Produktfamilie der Haufe Akademie für digitales Lernen. Hier treffen jahrzehntelange Erfahrung im deutschsprachigen Weiterbildungsmarkt auf innovative Lerntechnologien und außergewöhnliche Content-Lösungen.

Mit individuellen Kombinationen von modernen Lernplattformen, einer Vielfalt an digitalen Lerninhalten und einsatzbereiten Komplettlösungen passt sich die Digital Suite an die spezifischen Herausforderungen in Unternehmen an. Für Mitarbeitende, die motiviert und mit Freude an ihrer Weiterentwicklung arbeiten - und für Unternehmen, die sie dabei unterstützen, ihre Potenziale in langfristigen Erfolg umzuwandeln.