

eBook

2022

Herausgeber:
Frank Siepmann

eLearning BENCHMARKING Studie

TEILSTUDIE

Lern-Ökosysteme und Bildungstechnologie

Projektdurchführung:

eLearning
JOURNAL

Projektpartner:

HAUFE.
AKADEMIE

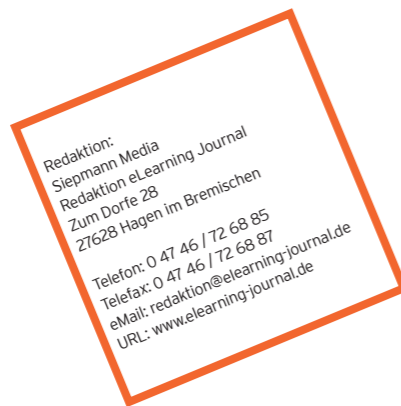
Fachlich-wissenschaftliche Begleitung:

I | F | B | B

Institut für Betriebliche Bildung

siepmann|media + research

Impressum



Herausgeber: Frank Siepmann

Redaktion: Mathias Fleig, Frank Siepmann
Schlussredaktion: Mathias Fleig, Nicole Fricke

Gestaltung und Satz: Matthias Gerth

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 © 2022 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 Lern-Ökosystem - mehr als nur ein Buzz-Word?	6
Kapitel 2 Learning Management Systeme (LMS) versus Learning Experience Plattformen (LXP)	10
Methodologie	16
Anerkennungen	18

Vorwort



Frank Siepmann
Herausgeber
eLearning Journal

Seit einigen Jahren sind ganzheitliche und strategische Ansätze auf dem Vormarsch, in denen sowohl die Lerninhalte und technische Infrastruktur auf der einen als auch die Bedarfe der Beschäftigten sowie die strategischen Ziele des Unternehmens gemeinsam gedacht und berücksichtigt werden sollen. In diesem Kontext etabliert sich zunehmend das Konzept des Lernökosystems (eng. Learning Ecosystem). Die vorliegende Teilstudie wirft erstmals einen Blick auf dieses Zukunftsthema und ermittelt aktuelle Kennzahlen zur Bekanntheit und Verbreitung von Lernökosystemen im deutschsprachigen Raum. Darüber hinaus bietet die Teilstudie ein Update zur Marktsituation von LMS und LXP.



Christian Friedrich
Geschäftsführer
Haufe Akademie

Liebe Leserinnen und Leser,

der Digitalisierungsdruck und die hohen Anpassungsanforderungen, die Unternehmen erleben, hat die Diskussion um Sinn und Nutzen von L&D Lösungen angeheizt. Dabei entwickeln sich Lernökosysteme zu vielseitigen und flexiblen Lernlandschaften - mit einer individuell anzupassenden Kombination an synchronen, asynchronen, digitalen und analogen Angeboten. Unternehmen verfolgen damit ein Ziel: ihre Mitarbeiter:innen und ihre Organisation fit zu machen, für die Zukunft. Wir dürfen viele Organisationen dabei unterstützen und es ist großartig zu sehen, welche Ergebnisse erzielt werden können!

Was ist schon passiert, was ist zu tun? Teile davon zeigt die vorliegende eLearning-Benchmarking-Studie. Demnach ist vielen der Begriff des Lernökosystems zwar bekannt, die Umsetzung in der Unternehmenspraxis hat hingegen noch Luft nach oben. Dabei sind es gerade eine kohärente Lernlandschaft und die strukturelle Integration von Lernen und Weiterentwicklung in die Organisation, die über den Erfolg oder Misserfolg von betrieblicher Weiterbildung entscheiden.

Interessant in diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse auf die Fragen zu Nutzen, Relevanz, Erfolgsfaktoren und Einsatzmöglichkeiten von LMS oder LXP - auch als Katalysator in einem zukunftsorientierten Lernökosystem. Die Technologie ist immer so gut, wie sie reale Anforderungen und Erwartungen erfüllt: Sie muss benutzerfreundlich sein und den Mitarbeiter:innen ermöglichen, selbstständig zu lernen. Während und bezogen auf die realen täglichen Aufgaben. Gefragt ist ein Technologiebaustein, der zum Lernen motiviert und individuelle Weiterentwicklung und Austausch unterstützt. Diesen Bedarf bestätigt die vorliegende Studie. Und: so kann Kompetenzentwicklung selbstverantwortlich und personalisiert gelingen. Am besten über eine zentrale Plattform als Katalysator für das gesamte Lernökosystem im Unternehmen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre

Zusammenfassung

Während in der Anfangszeit des eLearnings vor allem Einzelmaßnahmen und Insellösungen dominierten, hat sich in den letzten 10 Jahren mehr und mehr die Erkenntnis durchgesetzt, dass betriebliche Bildung vor allem dann konkret auf die Unternehmensziele einzahlt, wenn ein ganzheitlicher und strategischer Ansatz verfolgt wird. Ein solch holistisches Konzept kann das Lernökosystem sein. Ein Ansatz, der in den letzten zwei bis drei Jahren im deutschsprachigen Raum an Bedeutung gewonnen hat. Tatsächlich zeigen die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2022, dass der Begriff des Lernökosystems hierzulande an Bekanntheit gewinnt, denn rund ein Drittel der Studienteilnehmenden sind mit dem Thema vertraut, während ein weiteres Drittel zumindest schon mal davon gehört hat. Für die Unternehmenspraxis besitzt der Ansatz bisher noch eine eher überschaubare Relevanz, denn mit 12,7 % verfügt nach eigener Einschätzung nur eine Minderheit der befragten Unternehmen über ein Lernökosystem.

Eine wichtige Voraussetzung eines Lernökosystems ist die vorhandene technische Infrastruktur im Unternehmen. In diesem Kontext besteht die zentrale Frage, ob bei der Bildungsinfrastruktur auch zukünftig kein Weg am klassischen Learning Management System vorbeiführt oder eher der lerner:innenzentrierte Fokus einer Learning Experience Plattform zum Ziel führt. Zumindest bei der Verbreitung in der DACH-Region sprechen die Studienergebnisse eine klare Sprache: Während die Verbreitung von LMS mit 70 % auf einem konstant hohen Niveau liegt, sind LXPs mit 3,5 % weiterhin eher seltener im Einsatz. Die Studienergebnisse liefern für diese Erkenntnis auch eine mögliche Erklärung, denn bei den genannten Gründen, die für den Einsatz eines LMS bzw. einer LXP sprechen, zeigt sich, dass den befragten Unternehmen die möglichen Alleinstellungsmerkmale einer LXP nicht klar zu sein scheinen.

Lernökosystem in 4 Aspekten

Branchen

Während 16,7 % der Studienteilnehmenden aus dem Dienstleistungssektor nach eigener Einschätzung ein Lernökosystem haben, lag der Vergleichswert im Gesundheits- und Sozialwesen bei 0 %.

Unternehmensgröße

In Großunternehmen mit mehr als 25.000 Mitarbeitenden sind Lernökosysteme mit 23,7 % nach eigener Einschätzung besonders verbreitet.

Aufbau

Mit 24,6 % plant rund jedes vierte Unternehmen, ein Lernökosystem aufzubauen.

Voraussetzung

Der mit Abstand wichtigste Faktor für ein effektives Lernökosystem ist mit 66,9 % Nennungen eine offene Lernkultur.

Lernökosystem - mehr als nur ein Buzz-Word?

Der neue Ansatz des Lernökosystems ist im L&D-Bereich von Unternehmen bezüglich zukünftiger Entwicklungen stark im Kommen. Doch was steckt eigentlich hinter diesem Begriff? Das nachfolgende Kapitel geht darauf ein, wie das Konzept eines biologischen Ökosystems auf den L&D-Bereich zu übertragen ist und warum dieses die heutigen Lern-Strukturen in Organisationen anschaulich widerspiegelt.

Lernökosystem - was ist das eigentlich?

In den vergangenen Jahren hat sich mehr und mehr die Erkenntnis durchgesetzt, dass es einen zunehmend ganzheitlichen und strategischen Blick auf die betriebliche Bildung braucht. In diesem Kontext bedeutet strategisches Bildungsmanagement die Festlegung der langfristigen Kompetenzentwicklungsziele auf der Grundlage der unternehmerischen Managementstrategie, d.h. es geht um die Frage, welche Qualifikationen und Kompetenzen zur Erreichung der strategischen Unternehmensziele notwendig sind.

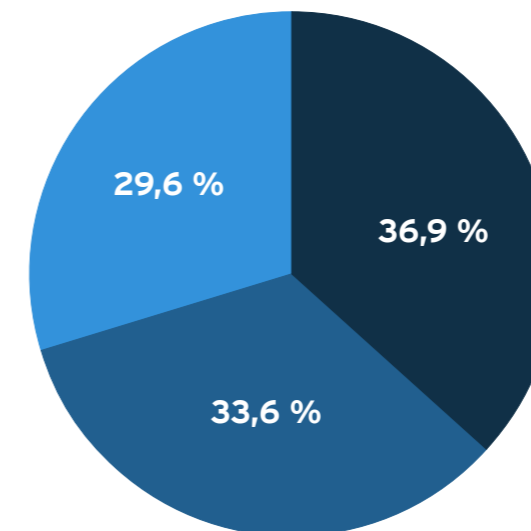
Ein aufkommender Ansatz für eine ganzheitlichere Betrachtungsweise könnte das sogenannte „Lernökosystem“ (eng. Learning Ecosystem) sein, der in den letzten zwei bis drei Jahren auch im deutschsprachigen Raum an Relevanz gewonnen hat. Der Begriff des Ökosystems stammt ursprünglich aus der Biologie und beschreibt im Kern eine Lebensgemeinschaft von unterschiedlichsten Organismen, die sich einen Lebensraum teilen und im ständigen Austausch zueinanderstehen, sich gegenseitig beeinflussen und entwickeln. Ein Ökosystem ist ein sehr komplexes Geflecht, in dem alles miteinander in Beziehung steht und sich stetig inneren wie äußeren Faktoren anpasst und verändert.

Über seinen Ursprung hinaus wurde das Konzept des Ökosystems über die Jahre auf andere Disziplinen übertragen, darunter u.a. auch die betriebliche Bildung in der Form des Lernökosystems. Prof. Dr. Anja

Schmitz und Jan Foelsing von der Hochschule Pforzheim definieren dabei Lernökosysteme als hoch adaptive sozio-technische Systeme. Diese Definition macht deutlich, dass es im Kern um das Zusammenspiel von zwei Ebenen geht: die sozial-organisatorische sowie die technische Ebene. Die sozial-organisatorische Ebene meint die Rahmenbedingungen im Unternehmen, unter denen die betriebliche Bildung stattfindet, und umfasst Aspekte wie die (Lern-)Kultur, die Haltung von Führungskräften, die Lernbereitschaft und Motivation der Mitarbeitenden, die Klärung von Rollen und Zuständigkeiten sowie die strategische, strukturelle und budgetäre Einbettung von Lernen und Entwicklung in der Organisationsstruktur. Demgegenüber stellt die technische Ebene die Lerninfrastruktur eines Unternehmens dar, wobei der Fokus auf der Schaffung einer kohärenten Lernlandschaft liegen sollte, in der vielfältige Plattformen und Lerninhalte zu einem für die Mitarbeitenden ansprechenden und nützlichen Angebot verbunden werden.

Mit anderen Worten verfügt im Prinzip jedes Unternehmen, ähnlich wie bei der Kultur bzw. Lernkultur, über ein Lernökosystem. Nach diesem Verständnis liegt die Herausforderung vielmehr darin, ein Verständnis für das eigene Lernökosystem zu entwickeln und einen Reifegrad zu erreichen, der die strategischen Bedarfe und Unternehmensziele unterstützt. Soweit zumindest die Theorie. Doch wie relevant ist der Lernökosystem-Ansatz für die betriebliche Praxis tatsächlich?

Vertrautheit mit dem Begriff „Lernökosystem/Learning Ecosystem“



Bekanntheit von Lernökosystemen

Um sich dieser Frage anzunähern, bieten die Ergebnisse der neuen eLearning BENCHMARKING Studie 2022 eine Reihe von Hinweisen. Eine erste zentrale Erkenntnis ist die Tatsache, dass die befragten Unternehmen mit dem Begriff des Lernökosystems zumindest rudimentär vertraut sind. Denn mit 36,9 % kennt nach eigenen Angaben mehr als jeder Dritte Studienteilnehmende den Begriff und kann diesen auch klar einordnen. Dazu kommt ein weiteres Drittel, das mit Lernökosystemen teilweise vertraut ist und zumindest von dem Ansatz schon mal gehört hat. Damit bleibt noch knapp ein weiteres Drittel (29,6 %) übrig, das mit dem Thema bisher nichts anfangen kann.

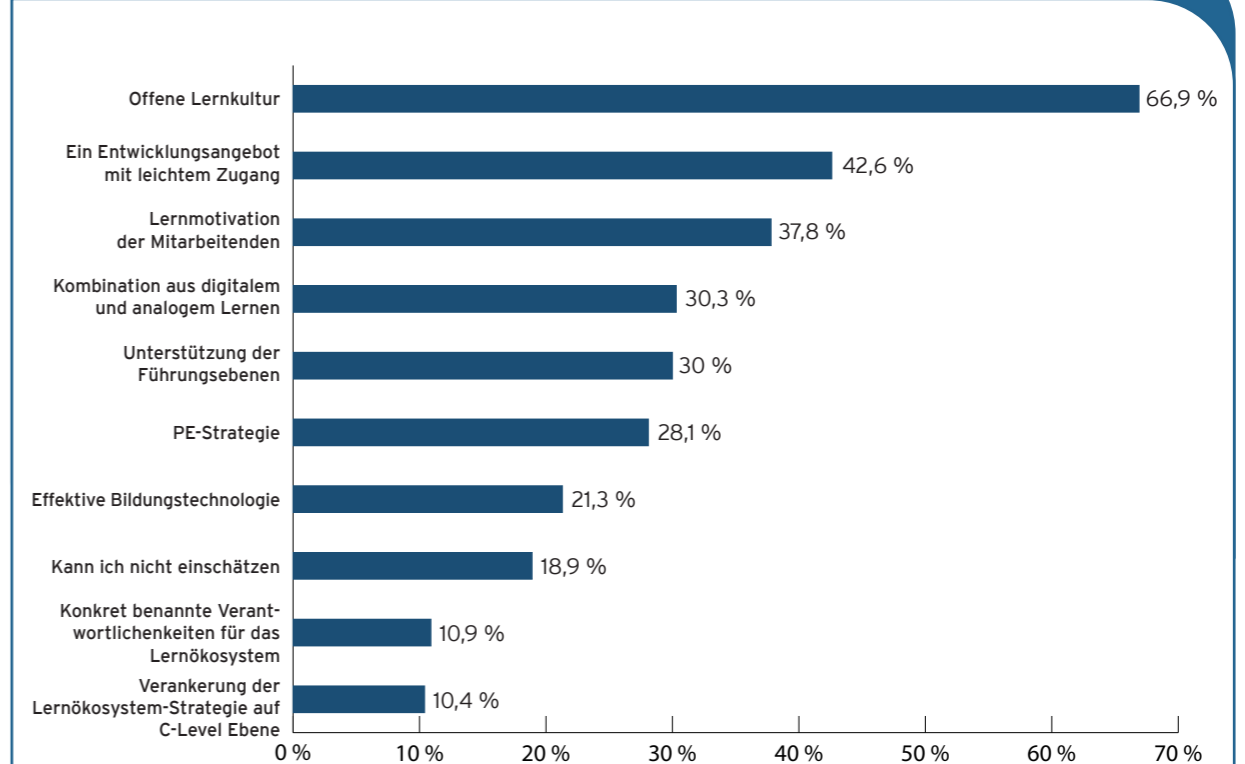
Noch interessanter ist eigentlich die Frage, ob die Unternehmen nach eigenem Verständnis über ein Lernökosystem verfügen. Auch hier zeigt sich zunächst, dass das Thema für viele Studienteilnehmenden in der Praxis noch nicht angekommen ist, denn mit 28,9 % konnte ein relevanter Teil dazu keine Einschätzung geben. Demgegenüber verfügen immerhin 12,7% der Befragten bereits über ein Lernökosystem, während 24,6 % dies verneinten.

In der Summe sind diese Ergebnisse erstmal keine Überraschung, da der Ansatz hierzulande vergleichsweise neu ist. Erfahrungsgemäß dauert es bei neuen Trends oder Strategien eine Weile, bis sie in der Breite der Unternehmen und beteiligten Akteure angekommen sind. Darüber hinaus ist es nicht ungewöhnlich, wenn es anfangs zu einem neuen Begriff unterschiedliche Definitionen gibt. Vor diesem Hintergrund ist es also wenig verwunderlich, dass bisher nur eine Minderheit der Studienteilnehmenden mit dem Lernökosystem vertraut sind. Auch die Einsicht, dass im Prinzip jedes Unternehmen eine Form eines Lernökosystems hat, scheint bisher noch nicht breitflächiger Konsens zu sein. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, dass beim Verständnis des Lernökosystems die technische Ebene dominiert, d.h. man darunter primär eine Bildungstechnologie versteht.

Voraussetzungen für ein Lernökosystem

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2022 allerdings auch, dass sich die Studienteilnehmenden der sozial-organisationalen Ebene bewusst sind. Denn auf die Frage, welche Voraussetzungen für ein effektives Lernökosystem besonders wichtig sind, werden mehrheitlich

Voraussetzungen für ein effektives Lernökosystem



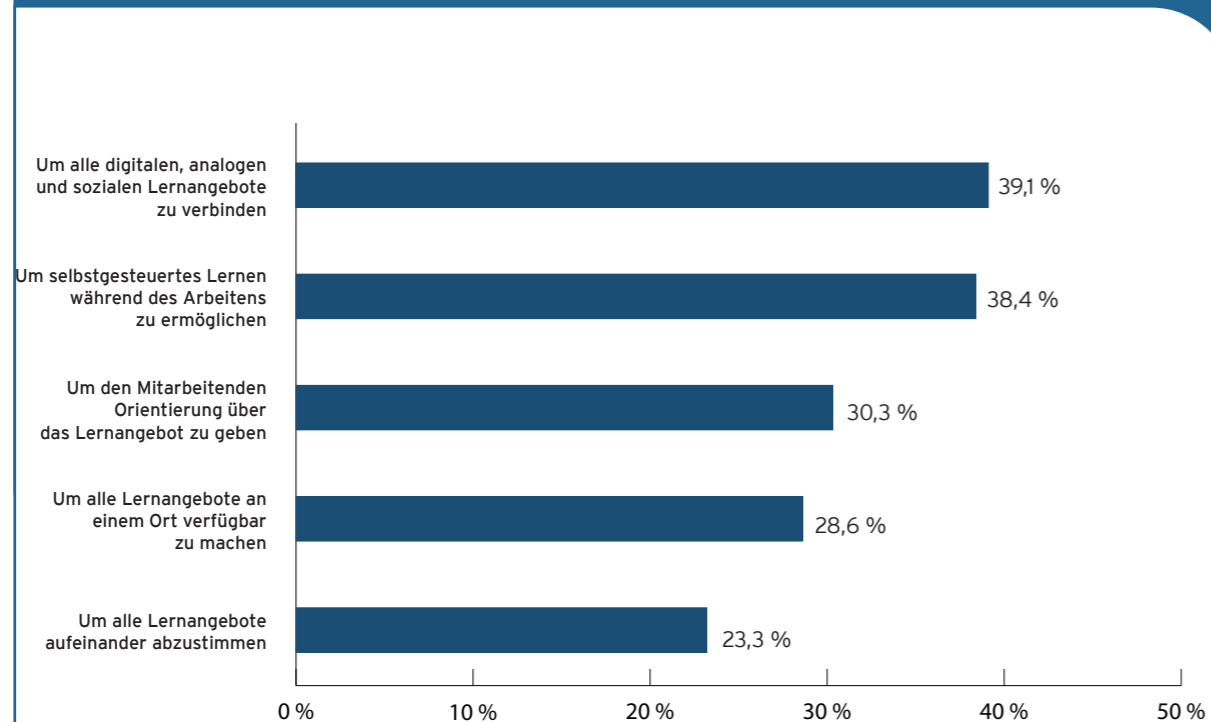
eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=423

Frage: Welches sind Ihrer Einschätzung nach die wichtigsten Voraussetzungen für ein effektives Lernökosystem (3 Nennungen möglich)

powered by:
HAUFE.
AKADEMIE

Gründe für den Aufbau eines Lernökosystems



eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=409

Frage: Aus welchen Gründen hat/plant Ihr Unternehmen ein Lernökosystem?

powered by:
HAUFE.
AKADEMIE

auch sozial-organisationalen Aspekte als Erfolgsfaktoren genannt. Eine zentrale Voraussetzung scheint dabei eine offene Lernkultur zu sein, denn mit 66,9 % handelt es sich hierbei um den mit Abstand meistgenannten Erfolgsfaktor. Des Weiteren sind außerdem die Lernmotivation der Mitarbeitenden (37,8 %), eine Kombination von digitalem und analogem Lernen (30,3 %) sowie eine Personalentwicklungs-Strategie (28,1 %) für ein effektives Lernökosystem relevant. Auf der technischen Ebene wirkt sich insbesondere ein leichtzugängliches Entwicklungsangebot positiv auf ein Lernökosystem aus.

Warum sollte sich ein Unternehmen mit Lernökosystemen auseinandersetzen?

Mit den bisherigen Ergebnissen im Kopf, lohnt sich ein Blick auf die Fragen nach dem Mehrwert und Nutzen eines Lernökosystems und warum es aufgebaut werden sollte. Auch auf diese Fragen bieten die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2022 erste Hinweise.

Mit 39,1 % sehen die Studienteilnehmenden den größten Nutzen eines Lernökosystems in der Verbindung von digitalen, analogen und sozialen Lernangeboten. Ein weiterer Mehrwert ist die Unterstützung von

selbstgesteuertem Lernen während des Arbeitens, eine wichtige Lernstrategie, die in den vergangenen 5 Jahren in der betrieblichen Bildung enorm an Bedeutung gewonnen hat. Darüber hinaus wurden außerdem eine bessere Orientierung über das Lernangebot für die Mitarbeitenden (30,3 %), die Zentralisierung aller Lernangebote an einem Ort (28,6 %) sowie Abstimmung aller Lernangebote (23,2 %) als weitere Gründe genannt, die für den Ansatz sprechen.

Ein Blick auf diese Ergebnisse legt die Vermutung nahe, dass die Studienteilnehmenden im Lernökosystem ein Mittel zur Verbesserung der Learning Experience der Mitarbeitenden sehen, denn die genannten Aspekte, wie die Verbindung des Lernangebots an einem Ort sowie der niederschwellige Zugang zu den Lerninhalten, zählen alle darauf ein.

Teilstudie Lernökosysteme

LMS vs. LXP

Wie das vorherige Kapitel gezeigt hat, ist eine zentrale Eigenschaft eines funktionierenden Lernökosystems die technische Ebene. In diesem Kontext führt weiterhin kein Weg am Learning Management System (LMS) vorbei. Gleichzeitig liegt der Fokus auch immer mehr auf der Lernerfahrung bzw. Learning Experience, d.h. die Lernangebote sollen möglichst an einem Ort, niederschwellig zugänglich und auf die Bedarfe der Nutzer zugeschnitten sein. Diese Nutzensvorteile werden eher der Learning Experience Plattform zugeschrieben. In dem nächsten Kapitel wird daher der Status quo des Einsatzes von Lerninfrastruktur im deutschsprachigen Raum beleuchtet.

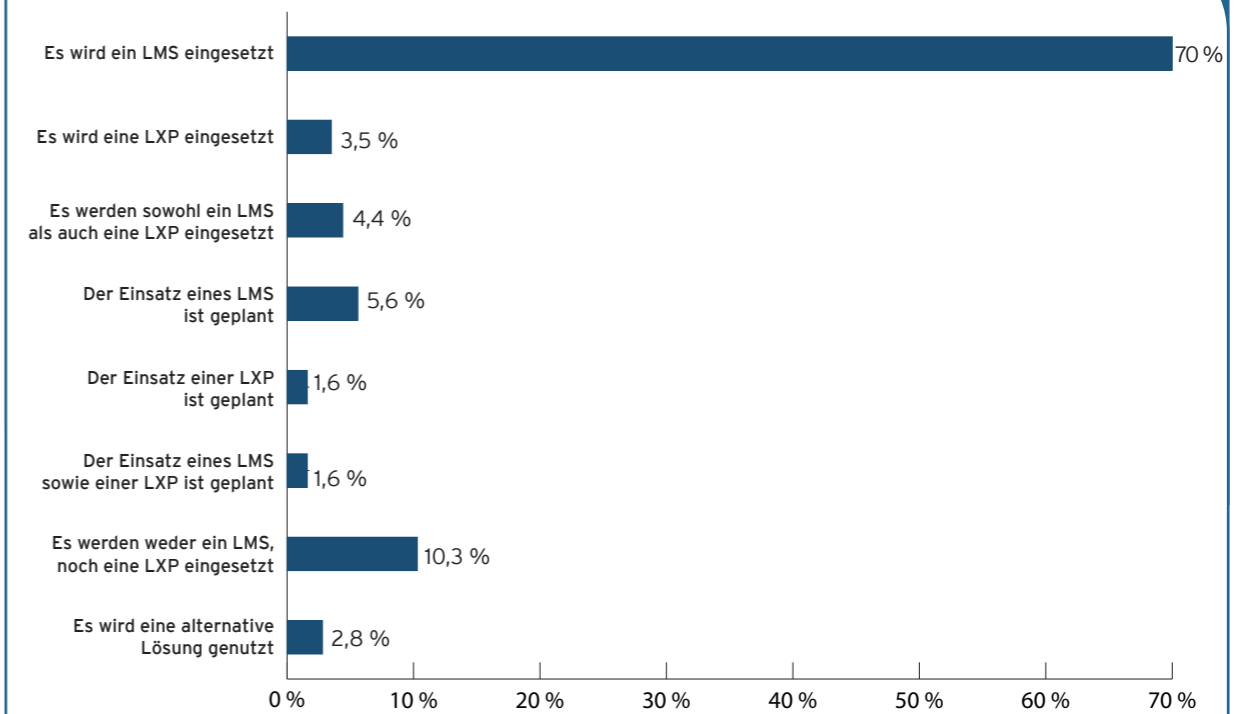
Schon seit vielen Jahren zeigen die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studien zuverlässig, dass die Verbreitung von LMS im deutschsprachigen Raum sehr konstant bei rund 70 % liegt. Trotz aller Trends, Hypes und Innovationen, die es im digitalen Lernen gegeben hat, haben LMS nichts von ihrer Relevanz verloren. Im Kern unterstützen LMS vorwiegend die formalen Prozesse eines Unternehmens und bilden sowohl organisationale als auch regulatorische Anforderungen ab. Folgt man dieser Definition, kann man durchaus argumentieren, dass beim LMS der Fokus eben nicht auf dem eigentlichen Lernerlebnis und -erfolg liegt, was allerdings nichts an der Tatsache ändert, dass das „Management“ der betrieblichen Bildung für Unternehmen von elementarer Bedeutung ist und auf absehbare Zukunft auch bleibt.

Demgegenüber haben LXP einen anderen Anspruch. Anders als beim LMS steht beim LXP nicht das Management, sondern die Lernerfahrung im Vordergrund. Eine LXP bietet den Mitarbeiten-

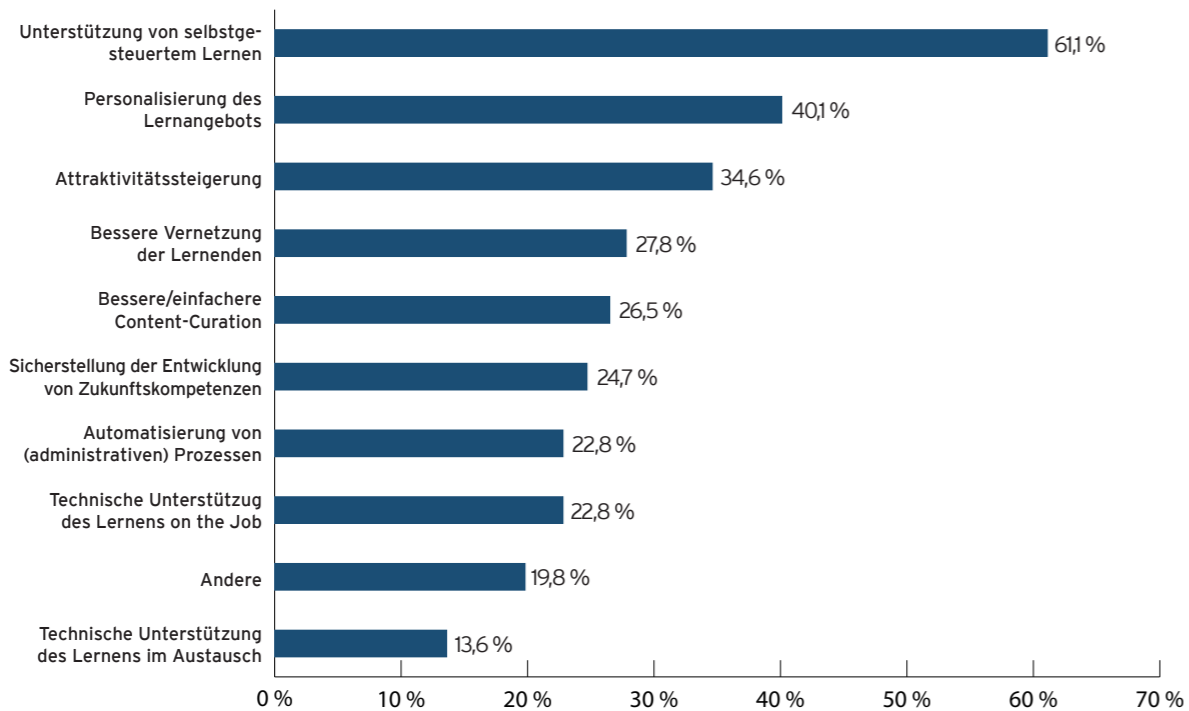
den ein personalisiertes Lernerlebnis sowie ein maßgeschneidertes Lernangebot. Die Benutzeroberfläche ist zumeist modern und attraktiv, um die Lernenden anzusprechen und ihre Ansprüche und Erwartungen an Informations- und Bildungskonsum, die sich aus dem privaten Umfeld durch Netflix, Amazon & Co. ergeben, erfüllen. Darüber hinaus ermöglichen LXPs die Bereitstellung eines holistischeren Lernangebots. Die Einbindung von benutzergenerierten Lerninhalten (User generated Content) wird stärker unterstützt und die Kuratierung unterschiedlicher interner sowie externer Quellen wird erleichtert. Die Einbindung von Künstlicher Intelligenz zur Automatisierung, um beispielsweise das Lernverhalten der Mitarbeitenden zu analysieren, Wissenslücken zu identifizieren und anschließend passende Lerninhalte zu empfehlen, runden die bisher benannten Vorteile gegenüber dem „klassischen“ LMS ab.

Die Argumente für eine LXP sind nachvollziehbar. Im Unternehmensalltag werden sie hingegen nur

Einsatz von LMS/LXP



Gründe für den Einsatz einer LXP

eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=162

Frage: Wenn ja bei LXP: Aus welchen Gründen setzt/plant Ihr Unternehmen eine LXP ein(zusetzen)?

powered by:

HAUFE
AKADEMIE

weniger genutzt, wie die Ergebnisse der eLearning BENCHMARKING Studie 2022 zeigen. Demnach nutzen 3,5 % der befragten Unternehmen bereits eine LXP, ein Wert, der seit unserer ersten Erhebung zu dem Thema im Rahmen unserer globalen Studie 2020 nahezu identisch ist (damals 3,8 %). Im Vergleich dazu hat auch die aktuelle Studie ergeben, dass sich mit 70 % die Verbreitung von LMS weiterhin auf einem konstant hohen Niveau befindet. Darüber hinaus gibt es mit 4,4 % noch einen geringen Anteil von Unternehmen, die nach eigenen Angaben sowohl ein LMS als auch eine LXP im Einsatz haben. Der Blick in die Zukunft zeigt, dass 1,6 % der Studienteilnehmenden die Anschaffung einer LXP in nächster Zeit planen. Demnach ist für den Einsatz eines LXP für die kommenden Jahre kein größeres Wachstumspotential zu erkennen.

Welche Alleinstellungsmerkmale haben LXPs?

Eine mögliche Erklärung für die anhaltende „Dominanz“ von LMS könnte darin begründet sein, dass die strikte, theoretische Abgrenzung zwischen LMS und LXP in der Realität so nicht durchgehalten ist. Denn der LMS-Markt ist sehr hetero-

gen und entwickelt sich kontinuierlich weiter, was dazu führt, dass die Befragten viele Eigenschaften und Vorteile, die vielleicht einem LXP zugeordnet werden, mittlerweile auch LMS zuschreiben. Diese Vermutung spiegelt sich zumindest in den Studienergebnissen wieder. Denn die Studienteilnehmenden wurden gefragt, welche Gründe aus Sicht ihres Unternehmens für den Einsatz einer LXP sowie eines LMS sprechen.

Beim LMS gehören vor allem Management Funktionalitäten zu den wichtigsten Gründen für den Einsatz im Unternehmen. Besonders wichtig ist mit 62 % die Automatisierung von administrativen Prozessen, wie z.B. Kursbuchungen oder das Verschicken von Remindern, die viele moderne LMS nach festgelegten Parametern selbstständig erledigen können und wodurch Verantwortliche für Personalentwicklung bei Routineaufgaben merklich entlastet werden können. Ebenfalls relevant ist das Thema Rechtssicherheit, denn mit 50,4 % sieht die Hälfte der Studienteilnehmenden in der verlässlichen Übermittlung gesetzlich vorgeschriebener Regeln einen wichtigen Grund für den Einsatz eines LMS.

Darüber hinaus finden sich bei den Einsatzgründen allerdings auch Aspekte, die eigentlich eher einer LXP zuzuschreiben sind. Denn mit 75,2 % ist der meistgenannte Grund für ein LMS die Unterstützung von selbstgesteuertem Lernen, sogar mit Abstand vor den eher administrativen Vorteilen. Ebenfalls relevant sind mit 40,4 % eine bessere Content-Curation sowie mit 40,7 % die Personalisierung des Lernangebots, beides Leistungen, die eher bei einer LXP angesiedelt sind. Doch interessanterweise liegen die Vergleichswerte bei der LXP nahezu durchweg gleichauf oder überwiegend unter den Werten des LMS. Die Unterstützung von selbstgesteuertem Lernen? 61,1 % bei der LXP. Personalisierung des Lernangebots? 40,1 %. Bessere Content-Curation? 26,5 %.

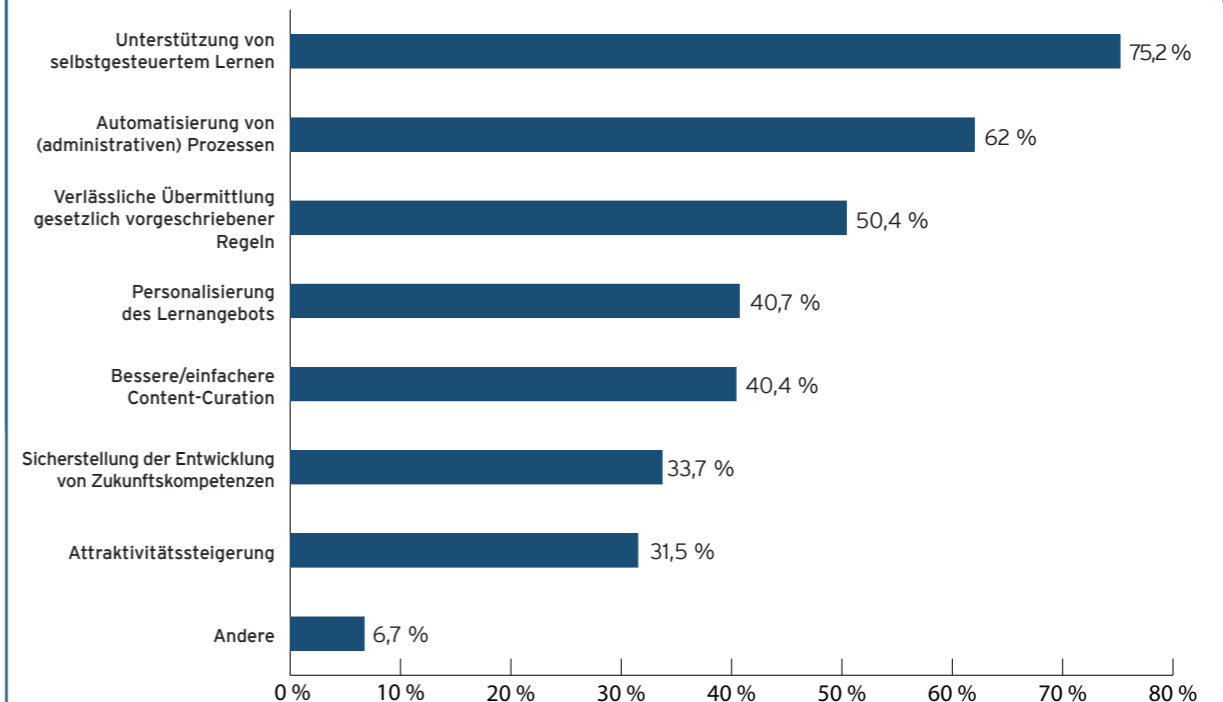
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Ergebnisse der Studie 2022 die Vermutung zulassen, dass im Markt das Wissen über die Alleinstellungsmerkmale von LXP fehlen. Wenn moderne LMS neben dem Management von Bildungsprozessen in der Wahrnehmung der Befragten auch ein attraktives und auf die Bedarfe abgestimmtes Lernerlebnis bieten können, wieso sollte ein Unternehmen dann noch eine LXP einsetzen?

Erfolgsfaktoren für LMS und LXP

Eine mögliche Antwort auf diese Frage könnte die schlichte Tatsache sein, dass natürlich auch das durchschnittliche LMS nicht alle Bedarfe deckt. Oftmals haben LMS konkrete Stärken und Schwächen, die Raum für die zusätzliche Anschaffung bzw. Ergänzung durch eine LXP bieten. Nicht umsonst hat die eLearning BENCHMARKING Studie in der Vergangenheit mehrfach ermittelt, dass die befragten Unternehmen mehrheitlich ein Anpassungs- und Verbesserungspotential bei ihrem LMS sehen.

Der traditionell größte „Stein des Anstoßes“ ist die Benutzerfreundlichkeit bzw. Usability eines LMS. Auch in der eLearning BENCHMARKING Studie 2022 ist dieser Aspekt mit 96,1 % wieder der mit Abstand am häufigsten genannte Faktor, der für den erfolgreichen Einsatz eines LMS entscheidend ist. Komplementär dazu ist mit 77,9 % auch mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen eine einfache und intuitive Administration wichtig. Ein weiteres Auswahlkriterium ist mit 69,3 % die Anpassungsfähigkeit des Systems, denn es muss in die vorhandene IT-Infrastruktur des

Gründe für den Einsatz eines LMS

eLearning
JOURNAL
BENCHMARKING

n=371

Frage: Wenn ja bei LMS: Aus welchen Gründen setzt/plant Ihr Unternehmen ein LMS ein(zusetzen)?

powered by:

HAUFE
AKADEMIE

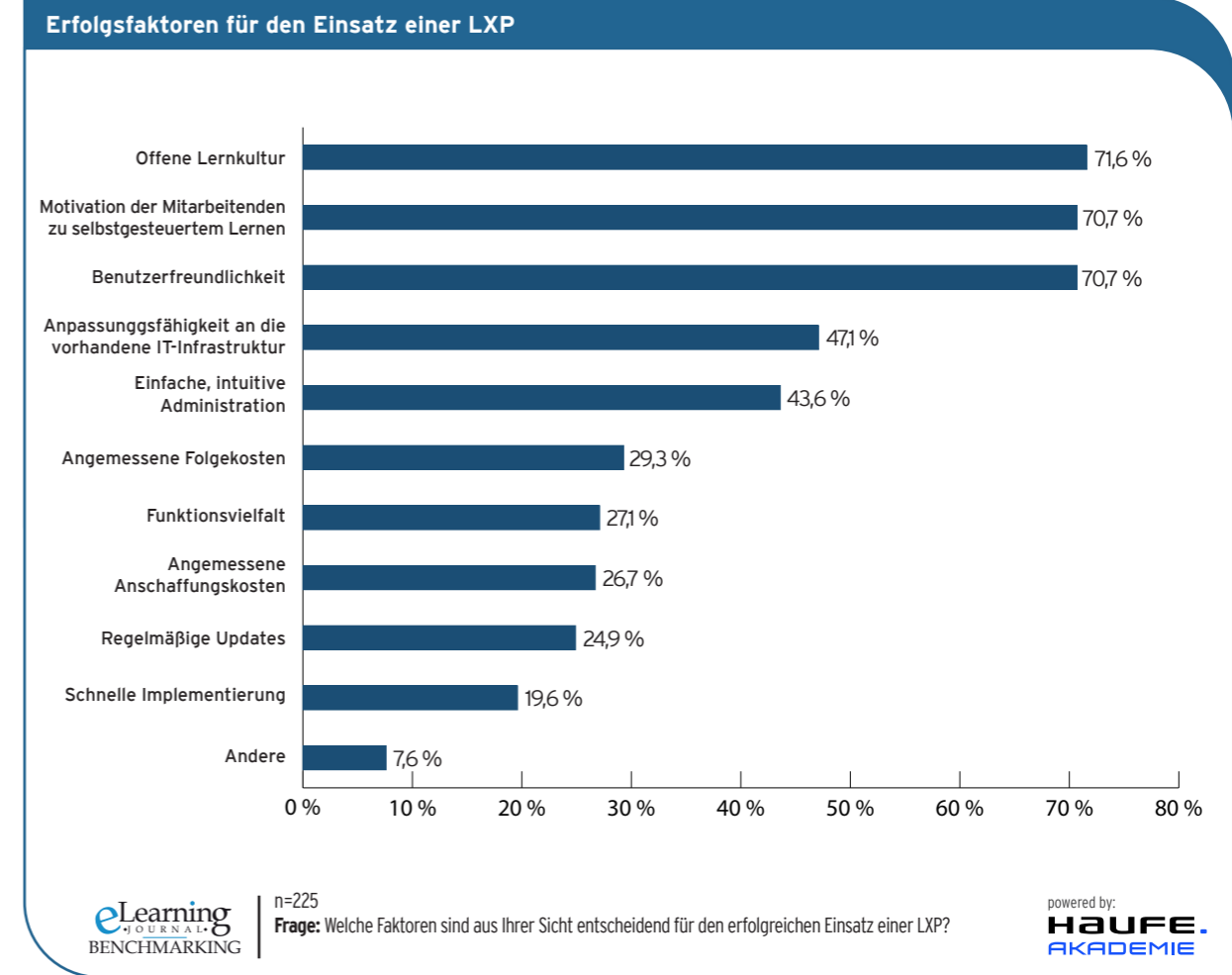
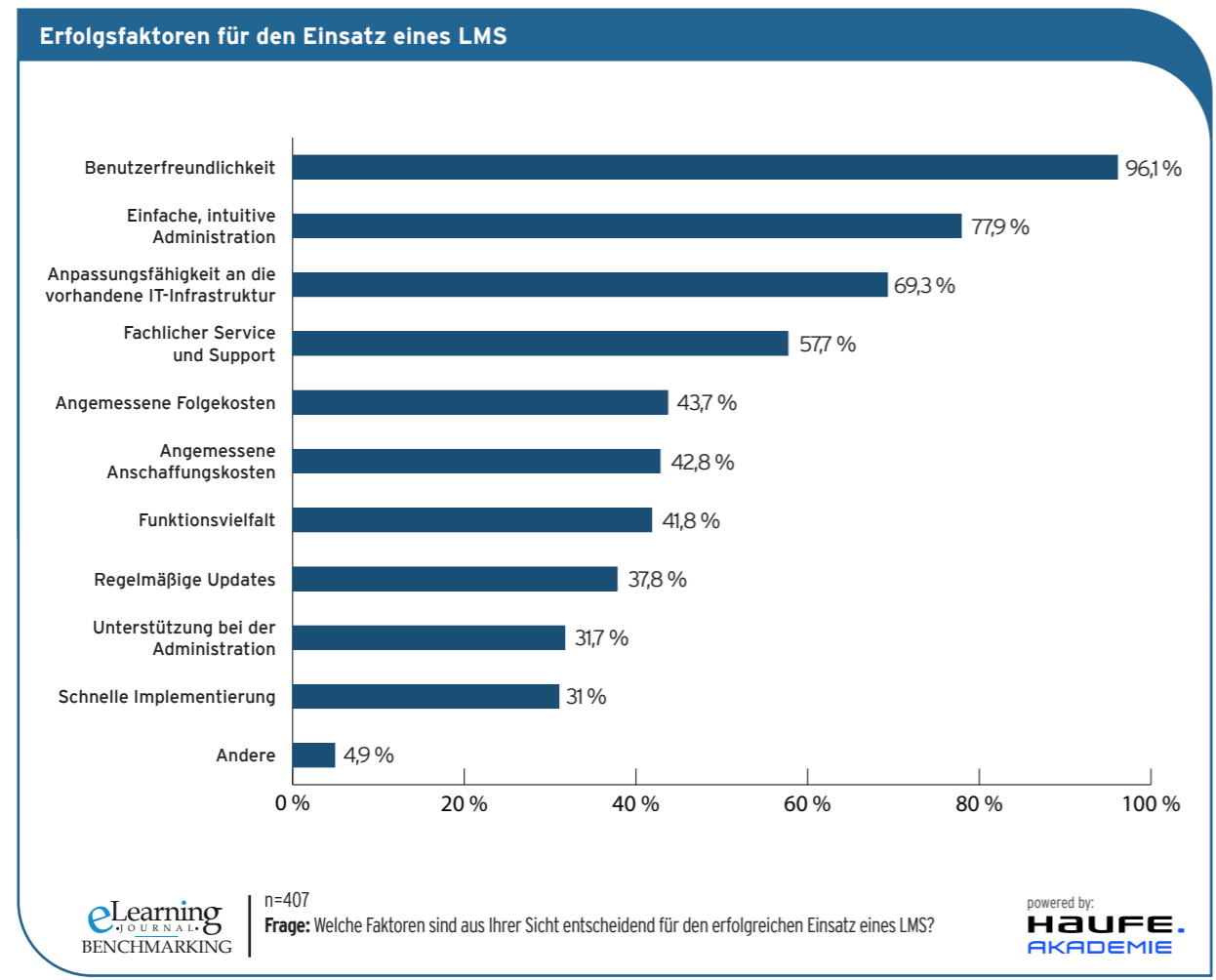
Unternehmens integriert werden können. Darüber hinaus ist nach der Erfahrung der Mehrheit der Studienteilnehmenden außerdem der fachliche Service und Support für den Einsatz eines LMS erfolgsentscheidend (57,7 %). Überraschenderweise scheint die Funktionsvielfalt mit 41,8 % Nennungen beim Erfolg oder Misserfolg eines LMS eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

Demgegenüber scheinen für den erfolgreichen Einsatz einer LXP auch eher sozial-organisatorische Faktoren eine wichtige Rolle zu spielen. Denn bei der LXP ist der wichtigste Faktor mit 71,6 % eine offene Lernkultur, die in einem Unternehmen vorhanden sein muss, damit die Vorteile der Technologie wirklich in die Anwendung kommen. Darüber hinaus wurde von 70,7 % außerdem die Motivation der Mitarbeitenden genannt, insbesondere in Bezug zum selbstbestimmten Lernen. Ebenfalls bei 70,7 % Nennungen liegt die Benutzerfreundlichkeit, die natürlich auch bei einer LXP erfolgsentscheidend ist. Dagegen spielen die Anpassungsfähigkeit an die vorhandene IT-Infrastruktur (47,1 %) sowie eine einfache, intuitive Administration (43,6 %) beim LXP eine deutlich geringere Rolle als beim LMS.

Fazit

Die Ergebnisse der aktuellen eLearning BENCHMARKING Studie zeigen, dass auch in 2022 im Bereich der Bildungsinfrastruktur die Popularität des LMS gleichbleibend hoch ist. Noch immer haben fast drei Viertel der befragten Unternehmen ein entsprechendes System im Einsatz, um die Bildungsprozesse zu managen und ihren Mitarbeitenden einen einheitlichen Zugang zu den vorhandenen Lernangeboten zu liefern. Im Vergleich dazu hat sich der erwartete Hype um die LXP im deutschsprachigen Raum bisher nicht bestätigt. Wie bereits in unserer ersten Erhebung zu diesem Thema im Rahmen der globalen Studie 2020 bewegt sich die Verbreitung von LXPs weiterhin im einstelligen Prozentbereich. Auch ein größeres Wachstumspotential ist für die nähere Zukunft nicht erkennbar.

Möglicherweise wird die Einteilung in LMS und LXP in den kommenden Jahren zunehmend irrelevant. Im Sinne eines Lernökosystems geht es auf der technischen Ebene vor allem um die Schaffung einer kohärenten Lernlandschaft, in



der vielfältige Plattformen und Lerninhalte zu einem für die Mitarbeitenden ansprechenden und nützlichen Angebot verbunden werden. In diesem Kontext käme es für Unternehmen vielmehr darauf an, die analogen und digitalen Lerninhalte so aufzubereiten und zur Verfügung zu stellen, dass

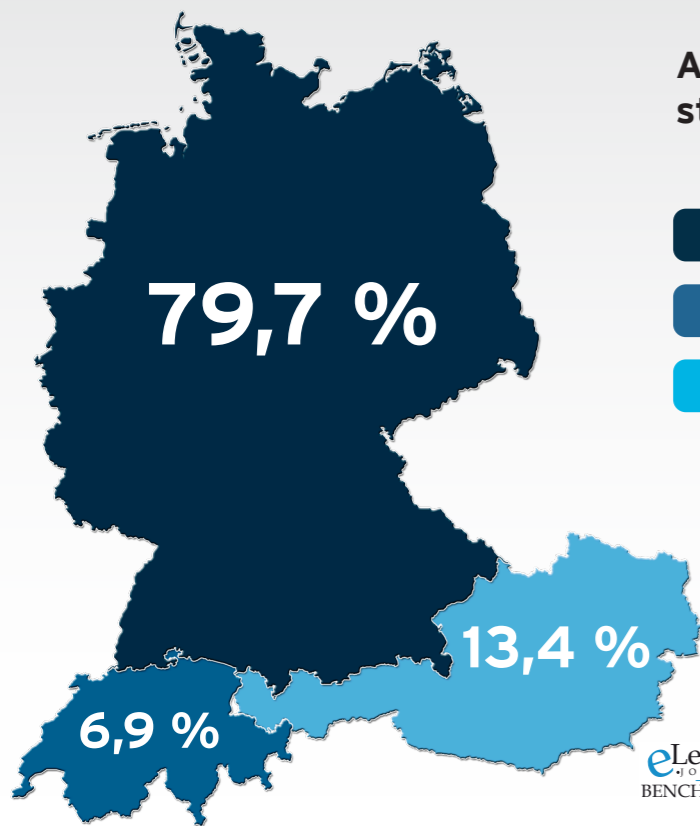
die Mitarbeitenden diese selbstbestimmt in die eigenen Lern- und Arbeitsprozesse integrieren können. Ob dieses Ziel letztlich mit Hilfe eines LMS oder einer LXP erreicht wird, könnte am Ende zweitrangig sein.

Methodologie

Die Redaktion des eLearning Journals begleitet seit über 17 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.

An der aktuell vorliegenden eLearning BENCHMARKING Studie 2022 beteiligten sich 448 Unternehmen. Die Studie umfasst insgesamt 3 Teilstudien mit den Themenschwerpunkten: Skill-/Kompetenzmanagement, Lernzeit/Lernkontingent sowie Lern-Ökosysteme und Bildungstechnologie.

Die eLearning BENCHMARKING Studie 2022 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?

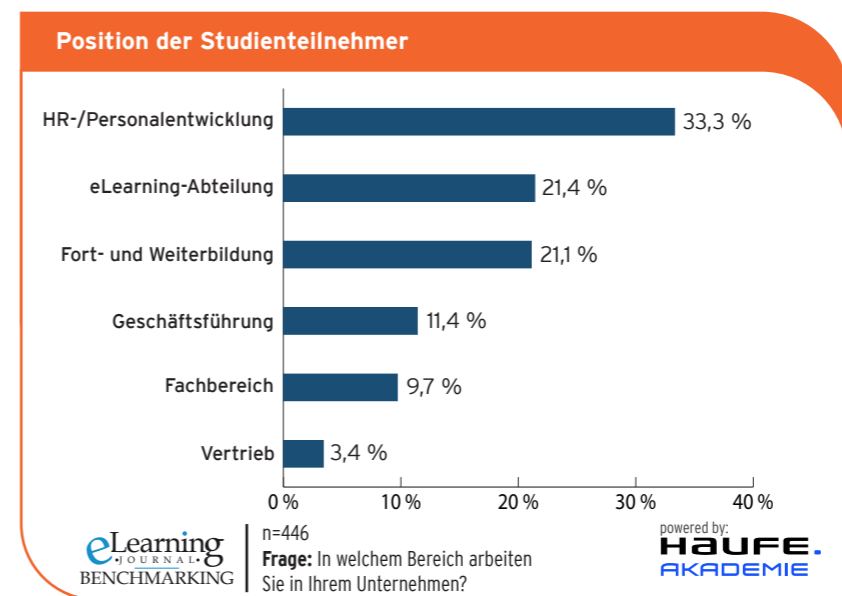
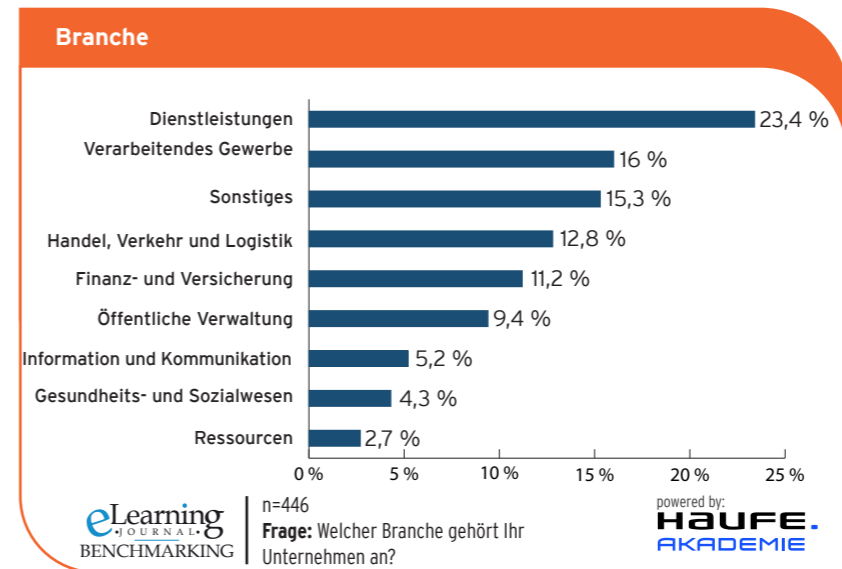
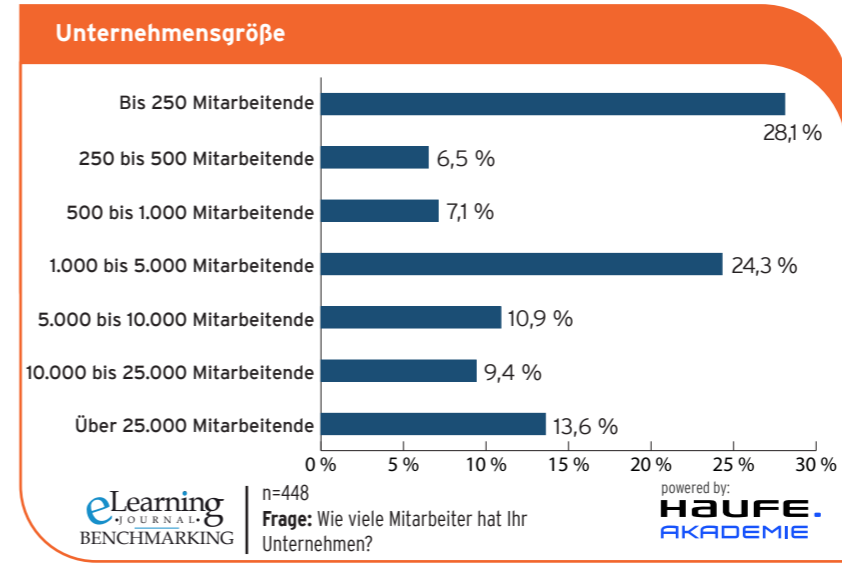
- Deutschland
- Schweiz
- Österreich

eLearning JOURNAL BENCHMARKING

n=448
Frage: In welchem Land der DACH-Region sind Sie tätig?

powered by: HAUFE.AKADEMIE

Unsere Studienteilnehmer im Querschnitt



Anerkennungen

Projektdurchführung:

eLearning
• JOURNAL •

Das eLearning Journal ist ein Fachblatt des Wirtschaftsverlags Siepmann Media und veröffentlicht jährlich 5 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 die dezentrale Konferenzreihe „eLearning SUMMIT Tour“ mit über 30 Veranstaltungen mehr als 15.000 Teilnehmern*innen aus Unternehmen und Organisationen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Projektpartner:

HAUFE.
AKADEMIE

Die Haufe Akademie, ein Unternehmen der Haufe Group, ist der führende Anbieter für Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Neben Online- und Präsenzseminaren, Lehrgängen und Qualifikationsprogrammen, bietet die Haufe Akademie Unternehmen Beratung und ein breites Portfolio für eine ganzheitliche Personal- und Organisationsentwicklung. Dazu gehören: Digitales Lernen, Präsenzlernen und hybrides Lernen, Inhouse-Trainings, Entwicklungsprogramme, Coaching, Managed Training Services u.v.m. Das Portfolio digitales Lernen umfasst direkt einsetzbare E-Learning-Kurse, Microlearning und individuelle Lerninhalte. Weitere digitale Lösungen für Unternehmen sind die Haufe Lernplattformen, Blended Learning, das Haufe Compliance College und die Haufe eAcademy.