2026

Herausgeber:
Frank Siepmann

eLearning BENCHMARKING Studie

TEILSTUDIE

Effizienz und Wirksamkeit digitaler Lernangebote

Projektdurchführung:
eLearning JOURNAL

Projektpartner:
haufe akademie | Digital Suite

Fachlich-wissenschaftliche Begleitung:
IFBB 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: Mathias Fleig
Gestaltung und Satz: Mathias Fleig

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 © 2026 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 6
Effizienz: Welche Effizienzvorteile sehen Unternehmen bei digitalem Lernen?

Kapitel 2 10
Zwischen Wirksamkeit und Effizienz: Wie Unternehmen digitales Lernen bewerten

Methodologie 18

Anerkennungen 20

Vorwort



Frank Siepmann
Herausgeber
eLearning Journal

Digitales Lernen ist aus der betrieblichen Bildung längst nicht mehr wegzudenken. Gerade wenn große Zielgruppen erreicht, Reisezeiten reduziert oder Lernangebote flexibel bereitgestellt werden sollen, liegen die Effizienzvorteile oftmals auf der Hand. Doch ein Lernangebot ist nicht automatisch erfolgreich, nur weil es wirtschaftlich und ressourcenschonend umgesetzt werden kann.

Wie effizient wird digitales Lernen in den Unternehmen tatsächlich wahrgenommen? Woran machen L&D-Verantwortliche fest, ob ein Lernangebot auch wirklich wirksam ist? Und was passiert, wenn Effizienz und Wirksamkeit bei einer konkreten Entscheidung miteinander in Konflikt geraten?

Genau diesen Fragen geht die vorliegende Teilstudie der eLearning BENCHMARKING Studie 2026 nach. Die Ergebnisse geben einen Einblick darin, welche Kriterien Unternehmen bei der Bewertung digitaler Lernangebote heranziehen, wie Wirksamkeit heute gemessen wird und welchen Stellenwert beide Perspektiven bei Investitions- und Gestaltungsentscheidungen besitzen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



Stephan Rothe-Mehl
Business Owner/ Bereichsleiter Produktmanagement
Learning Management System & Digital Learning Content
Haufe Akademie

Liebe Leser:innen,

digitales Lernen ist angekommen. Unternehmen und Organisationen haben in den vergangenen Jahren viel erreicht: Lern- und Entwicklungsangebote lassen sich flexibler bereitstellen, besser skalieren und effizienter organisieren. Das ist wichtig. Aber als Anspruch an Corporate Learning reicht mir das nicht.

Denn es geht nicht allein darum, wie wirtschaftlich wir Lernen ermöglichen, sondern welchen Beitrag Lernen zu organisationalen und geschäftlichen Zielen leistet. Werden notwendige Skills aufgebaut? Entstehen organisationale Capabilities? Unterstützen diese die Geschäftsziele? Das sind die Fragen, die echte Wirkung in den Fokus rücken.

Die eLearning BENCHMARKING Studie 2026 zeigt hier eine erhebliche Lücke: Wir messen und wissen, ob Lernangebote genutzt und abgeschlossen werden. Ob sie nachhaltig wirken, können wir deutlich seltener beantworten.

Hier sollten wir genauer hinschauen. Corporate Learning darf sich nicht damit zufriedengeben, möglichst viele Menschen effizient zu erreichen. Gleichzeitig sollten wir Effizienz und Wirksamkeit nicht gegeneinander ausspielen. Wir brauchen beides – müssen aber sauber unterscheiden, worüber wir sprechen.

Die Frage ist: Wie schaffen wir beides – und machen Wirkung sichtbar? Dann sprechen wir nicht mehr nur über Lernangebote, Teilnahmequoten und Kosten, sondern darüber, welchen Beitrag Lernen zur Wertschöpfung und Zielerreichung leistet.

Denn am Ende zählt nicht, wie viel gelernt wurde, sondern was Lernen verändert.

Zusammenfassung

Beim Thema Effizienz hat digitales Lernen für eine Mehrheit der Befragten die Nase vorn. Dabei geht es keineswegs nur um niedrigere Kosten. Vor allem Zeitersparnis, geringere Abwesenheiten und Skalierbarkeit stehen bei der Bewertung im Vordergrund. Effizienz spielt außerdem nicht nur dann eine Rolle, wenn gespart werden soll, sondern auch bei der Weiterentwicklung von Lernangeboten. Das positive Urteil betrifft allerdings zunächst den wirtschaftlichen und organisatorischen Aufwand. Ob die gewünschten Lernziele erreicht werden, steht auf einem anderen Blatt.

Genau hier wird das Bild komplizierter. Zwar wird Wirksamkeit vielerorts bereits ermittelt, systematisch geschieht dies allerdings nur bei 8 %. Im Vordergrund stehen Feedback, Wissenstests und Nutzungskennzahlen. Ob das Gelernte anschließend im Arbeitsalltag angewendet wird, wird deutlich seltener überprüft. Gleichzeitig fehlt in vielen Unternehmen ein klares Verständnis davon, was überhaupt als Erfolg gelten soll. Hohe Abschlussquoten können dann schnell zum Erfolgsnachweis werden, obwohl sie noch wenig darüber aussagen, ob tatsächlich Kompetenzen aufgebaut oder Verhaltensweisen verändert wurden.

Spannend ist deshalb nicht nur, was gemessen wird, sondern auch, was daraus folgt. Erkenntnisse zur Wirksamkeit werden vor allem zur Verbesserung der Lernangebote genutzt. Ihre Berücksichtigung bei Budgetentscheidungen wird dagegen deutlich seltener genannt. Treffen Effizienz und Wirksamkeit im direkten Zielkonflikt aufeinander, erhält Effizienz häufiger den Vorzug. Für die betriebliche Bildung liegt darin eine wichtige Aufgabe. Sie muss nicht nur den Aufwand eines Angebots erklären, sondern ebenso dessen angestrebten Nutzen greifbar machen. Entscheidend ist letztlich weniger die Frage nach Effizienz oder Wirksamkeit, sondern wie beide Perspektiven in Entscheidungen angemessen berücksichtigt werden können.

4 Aspekte zu Effizienz und Wirksamkeit:

Digitales Lernen

Mit rund 60 % bewertet eine klare Mehrheit digitales Lernen als deutlich effizienter oder eher effizienter als Präsenzlernen.

Effizienz überzeugt

46 % erleben Effizienzargumente bei Investitionen als überzeugender. Nur 15 % sehen Wirksamkeitsargumente im Vorteil.

Wirksamkeitsmessung

55 % ermitteln Wirksamkeit teilweise. Lediglich 8 % sprechen von einer systematischen Messung.

Teilnahme als Erfolgsmaßstab

Hohe Teilnahmequoten und Abschlussquoten sind mit 28 % die häufigste Antwort darauf, wann ein digitales Lernangebot als wirksam gilt.

Teilstudie Effizienz und Wirksamkeit

Effizienz: Welche Effizienzvorteile sehen Unternehmen bei digitalem Lernen?

Wer digital lernt, muss nicht anreisen, kann Inhalte oftmals zeitlich flexibler bearbeiten und theoretisch kann dasselbe Lernangebot vom kleinen Team bis zur großen Belegschaft skaliert werden. Es gibt also eine ganze Reihe naheliegender Gründe, digitales Lernen als effizienter zu bewerten. Gleichzeitig ist Effizienz ein Begriff, unter dem sich sehr unterschiedliche Dinge verstehen lassen. Geht es vor allem um Kosten, um Zeit, um organisatorischen Aufwand oder um die Frage, wie viele Mitarbeitende mit einem Angebot erreicht werden können? Genau hier setzt das erste Kapitel an.

Was heißt Effizienz eigentlich?

Effizienz ist ein Begriff, unter dem sich sehr unterschiedliche Dinge verstehen lassen.

Aus diesem Grund wurde den Teilnehmenden eine Definition für „Effizienz" angeboten, um ein möglichst einheitliches Verständnis für die Befragung sicherzustellen:

„Mit ‚Effizienz' ist in dieser Studie gemeint, wie wirtschaftlich und ressourcenschonend digitale Lernangebote umgesetzt werden, insbesondere im Hinblick auf Kosten, Zeitaufwand, Skalierbarkeit und organisatorische Umsetzbarkeit."

Damit wird Effizienz bewusst breiter verstanden als eine reine Kostenfrage. Ein Angebot kann beispielsweise interessant sein, weil weniger Arbeitszeit für Anreise verloren geht, weil Termine einfacher organisiert werden können oder weil sich ein einmal erstellter Inhalt für deutlich mehr Mitarbeitende nutzen lässt. Gerade im Alltag von L&D dürften solche Faktoren oftmals mindestens genauso wichtig sein wie der reine Preis einer Maßnahme. Entscheidend ist deshalb weniger die Suche nach der einen Effizienzkennzahl, sondern vielmehr die Frage, welche Form von Aufwand bei einem konkreten Lernangebot tatsächlich ins Gewicht fällt.

Ist digitales Lernen wirklich effizienter?

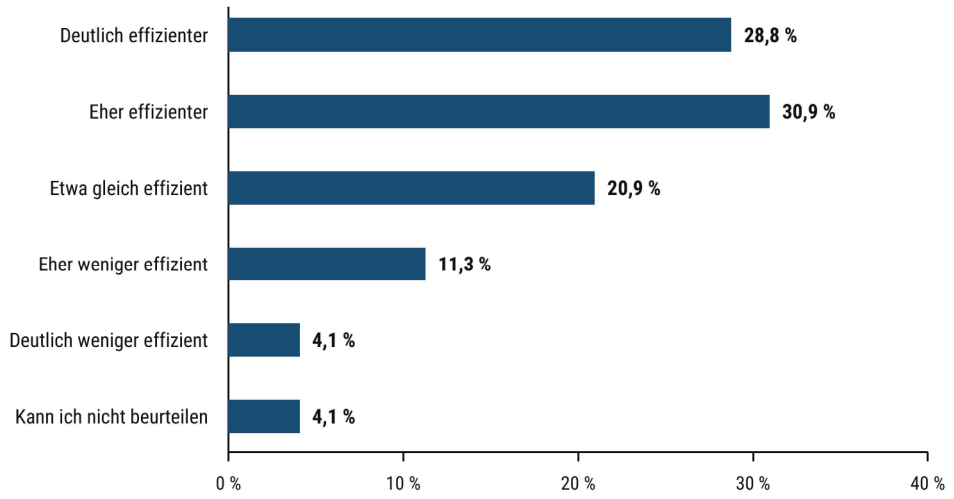
Ein erster Blick auf die Ergebnisse stimmt zunächst positiv. Mit zusammengerechnet rund 60 % schätzt eine klare Mehrheit digitales Lernen als deutlich oder eher effizienter ein als Präsenzlernen. Demgegenüber kommen lediglich rund 15 % zu dem Ergebnis, dass digitale Angebote eher weniger oder deutlich weniger effizient sind. Weitere 21 % sehen beide Formen ungefähr auf demselben Niveau und 4 % können die Frage nicht beurteilen.

In der Summe fällt das Urteil damit ziemlich eindeutig zugunsten des digitalen Lernens aus. Allerdings sollte berücksichtigt werden, was im Rahmen der Studie überhaupt unter Effizienz verstanden wird. Im Mittelpunkt stehen vor allem Kosten, Zeitaufwand, Skalierbarkeit und die organisatorische Umsetzbarkeit. Didaktische Aspekte oder die Frage, ob mit einem Lernangebot tatsächlich die gewünschten Lernziele erreicht werden, sind dagegen ausdrücklich nicht Bestandteil dieser Definition. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst durchaus naheliegend, dass digitales Lernen im Vergleich zum Präsenzlernen von einer Mehrheit als effizienter bewertet wird. Ein digitales Pflichttraining für mehrere tausend Beschäftigte kann allein durch wegfallende Reisezeiten und die hohe Reichweite erhebliche Vorteile bieten. Demgegenüber kann Präsenztraining eventuell seine Stärken bei kleineren Zielgruppen ausspielen oder wenn eine nachhaltige Verhaltensänderung im Mittelpunkt steht. Umso spannender ist daher die Frage, woran Unternehmen die Effizienz ihrer Lernangebote überhaupt festmachen. Genau darauf richtet die nächste Frage den Blick.

Warum Zeit oft wichtiger ist als Geld

Interessanterweise zeigt ein Blick auf die konkreten Bewertungskriterien der befragten Unternehmen, dass es gar nicht in erster Linie die direkten Kosten sind, die für die Befragten den Ausschlag geben. Denn an der Spitze stehen mit jeweils 58 % sowohl

Effizienz von digitalem Lernen im Vergleich zu Präsenzlernen



eLearning Journal BENCHMARKING

n=320
Frage: Wie bewerten Sie die Effizienz von digitalem Lernen in Ihrem Unternehmen im Vergleich zu Präsenzlernen?

powered by: haufe akademie | Digital Suite

die Zeitersparnis gegenüber Präsenzlernen sowie die Reduzierung von Reisezeiten und Abwesenheitszeiten. Mit 47 % folgt die Skalierbarkeit bei steigender Teilnehmendenzahl. Auch ein geringer organisatorischer Aufwand spielt mit 37 % für einen relevanten Teil der Befragten eine Rolle. Direkt dahinter folgen die (monetären) Kosten. 37 % der Unternehmen betrachten die Gesamtkosten im Vergleich zu Präsenzformaten und 34 % die Kosten pro Mitarbeitenden. Teilnahmequoten oder Abschlussquoten werden von 28 % genannt, während die administrative Entlastung der Personalentwicklung mit 18 % eine geringere Rolle spielt.

Auffällig ist vor allem, dass mit der Zeitersparnis sowie der Reduzierung von Reise- und Abwesenheitszeiten gleich zwei der meistgenannten Kriterien unmittelbar damit zusammenhängen, wie lange Mitarbeitende dem eigentlichen Arbeitsprozess für eine Weiterbildung nicht zur Verfügung stehen. Das legt zumindest den Schluss nahe, dass Unternehmen bei der Effizienzbewertung nicht nur auf die direkten Kosten eines Lernangebots schauen, sondern ebenso auf den zeitlichen Aufwand für die Beschäftigten. Gerade hier kann digitales Lernen einen Vorteil ausspielen, wenn beispielsweise Reisezeiten entfallen oder sich eine Weiterbildung flexibler in den Arbeitsalltag integrieren lässt. Auf diese Weise entstehen Einsparungen nicht zwangsläufig durch ein günstigeres Lernangebot selbst, sondern auch dadurch, dass Mitarbeitende weniger Zeit außerhalb ihrer eigentlichen Tätigkeit verbringen. Das bedeutet allerdings keineswegs, dass Weiterbildung oder die dafür aufgewendete Lernzeit keinen Mehrwert schaffen. Vielmehr geht es darum, den notwendigen Aufwand für Lernen möglichst sinnvoll mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Einklang zu bringen.

Damit wird gleichzeitig deutlich, dass Effizienz weit mehr ist als eine theoretische Kennzahl. Sie kann ganz konkret Einfluss darauf haben, wie Lernangebote geplant, ausgewählt oder weiterentwickelt werden. Spannend ist deshalb die Frage, in welchen Situationen Effizienz in den Unternehmen tatsächlich zu einem relevanten Argument wird. Genau darauf richtet die nächste Frage den Blick.

Wann Effizienz zum Argument wird

Die zuvor genannten Kriterien zeigen, woran Unternehmen Effizienz festmachen. Mindestens ebenso interessant ist allerdings, wann diese Überlegungen im betrieblichen Alltag tatsächlich relevant werden. Denn spätestens wenn Budgets verteilt, Lernangebote weiterentwickelt oder neue Lösungen ausgewählt werden, bekommt Effizienz eine ganz konkrete Bedeutung.

Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass sie in vielen Organisationen bereits während solcher Entscheidungen eine wichtige Rolle spielt. Mit 58 % wird Effizienz am häufigsten bei Budgetentscheidungen und Investitionsentscheidungen genannt. Fast auf demselben Niveau liegen die Verbesserung bestehender Lernangebote mit 57 % sowie die strategische Weiterentwicklung der Lernlandschaft mit 56 %. In Gesprächen mit Führungskräften oder dem Management spielt Effizienz für 40 % eine Rolle. Bei der Auswahl von Anbietern oder Lösungen sind es 35 %.

Damit zeigt sich recht deutlich, dass Effizienz nicht nur dann auf den Tisch kommt, wenn irgendwo der Rotstift angesetzt werden soll. Sie begleitet offenbar auch die Frage, wie Lernangebote weiterentwickelt und Lernlandschaften gestaltet werden. Das ist für L&D durchaus interessant. Wer zeigen kann, dass Inhalte schneller aktualisiert, einfacher auf weitere Zielgruppen übertragen oder mit weniger organisatorischem Aufwand bereitgestellt werden können, hat mehr Argumente als nur einen niedrigeren Preis. Effizienz wird damit vom reinen Sparargument zu einem echten Gestaltungskriterium.

Wie wichtig ist Effizienz, wenn es darauf ankommt?

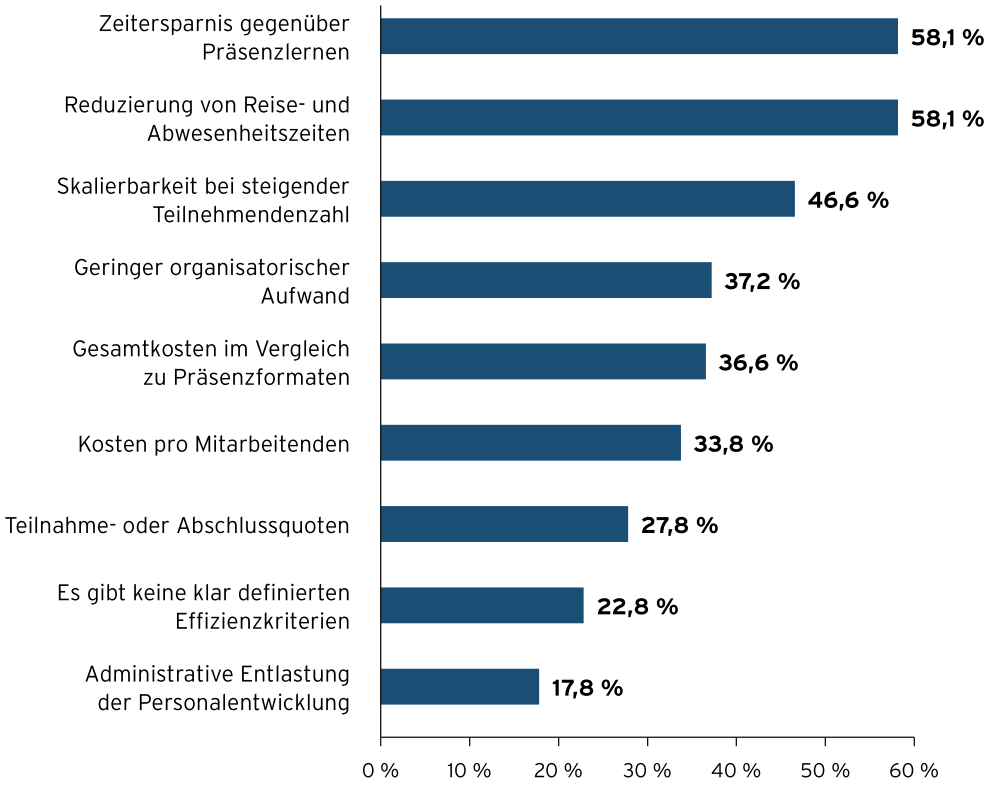
Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Stellenwert Effizienz tatsächlich hat, wenn sie mit anderen Anforderungen in Konkurrenz steht. Schließlich dürfte es in der Praxis eher die Ausnahme sein, dass ein Lernangebot ausschließlich unter Effizienzgesichtspunkten bewertet wird. Umso interessanter ist daher ein Blick auf die Ergebnisse.

Mit 14 % gibt nur eine Minderheit der Befragten an, dass Effizienz bei Zielkonflikten den klaren Vorrang hat, während weitere 28 % in solchen Situationen die Effizienz eher priorisieren. Zusammengerechnet fällt die Abwägung damit bei knapp 42 % zugunsten der Effizienz aus. Gleichzeitig gewichten 28 % Effizienz und andere Kriterien gleich. Andere Kriterien werden von 12 % eher priorisiert und bei lediglich 3 % spielt Effizienz in solchen Entscheidungen kaum eine Rolle. Weitere 16 % können diese Frage nicht beurteilen.

Auf den ersten Blick könnte man daraus ableiten, dass Effizienz in vielen Unternehmen die Richtung vorgibt. Bei genauerer Betrachtung fällt das Bild allerdings deutlich ausgeglichener aus. Zwar fällt die Abwägung bei knapp 42 % zugunsten der Effizienz aus, doch fast ebenso groß ist mit zusammengenommen 43 % der Anteil der Befragten, bei denen Effizienz entweder gleich gewichtet wird, andere Kriterien eher den Vorrang erhalten oder Effizienz kaum eine Rolle spielt. Es ist also nicht so, dass die effizienteste Variante automatisch bevorzugt wird, wenn es bei L&D-Entscheidungen zu Zielkonflikten kommt.

Interessant ist außerdem, dass lediglich 14 % der Effizienz einen klaren Vorrang einräumen. In der Mehrheit der Fälle scheint ihre Bedeutung damit stärker vom jeweiligen Kontext abzuhängen. Das ist für die betriebliche Bildung durchaus plausibel. Schließlich werden Lernangebote nur selten anhand eines einzigen Kriteriums ausgewählt. Neben Kosten, Zeitaufwand oder Skalierbarkeit können je nach Bedarf beispielsweise

Kriterien zur Bewertung der Effizienz digitaler Lernangebote



n=320
Frage: Nach welchen Kriterien bewertet Ihr Unternehmen primär die Effizienz von digitalen Lernangeboten? Mehrfachnennungen sind möglich.

eLearning Journal Benchmarking

powered by: haufe akademie | Digital Suite

auch die Zielgruppe, das Lernziel oder die organisatorischen Rahmenbedingungen eine Rolle spielen.

In der Summe zeigen die Ergebnisse damit vor allem eines: Effizienz hat Gewicht, aber sie entscheidet nicht automatisch allein. Besonders spannend wird diese Abwägung deshalb dort, wo der konkurrierende Faktor nicht irgendein anderes Kriterium ist, sondern die Wirksamkeit des Lernangebots selbst (mehr dazu ab S. 15).

Fazit

Zusammengefasst zeichnet das erste Kapitel ein recht klares Bild. Digitales Lernen wird von einer deutlichen Mehrheit als effizienter wahrgenommen als Präsenzlernen. Entscheidend dafür scheinen vor allem Faktoren wie Zeitersparnis, geringere Reise- und Abwesenheitszeiten, eine bessere Skalierbarkeit sowie ein reduzierter organisatorischer Aufwand zu sein. Effizienz spielt damit nicht nur bei der nachträglichen Bewertung eines Lernangebots eine Rolle, sondern fließt bereits in Budgetentscheidungen, die Weiterentwicklung der Lernlandschaft und die Optimierung bestehender Angebote ein.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Effizienz trotz ihres hohen Stellenwerts nur selten das alleinige Entscheidungskriterium ist. Sobald weitere Anforderungen hinzukommen, wird abgewogen. Genau an diesem Punkt stellt sich allerdings die nächste entscheidende Frage. Denn ein Lernangebot kann noch so wirtschaftlich und ressourcenschonend umgesetzt werden. Am Ende muss es trotzdem seinen eigentlichen Zweck erfüllen und bei den Lernenden die gewünschten Ergebnisse erzielen. Damit rückt im nächsten Kapitel die Wirksamkeit digitaler Lernangebote in den Mittelpunkt. Dabei geht es nicht nur darum, ob Unternehmen ihre Lernangebote überhaupt auf Wirksamkeit überprüfen, sondern auch darum, mit welchen Verfahren sie dies tun und wie die gewonnenen Erkenntnisse anschließend genutzt werden. Darüber hinaus richtet sich der Blick darauf, wie Effizienz und Wirksamkeit gemeinsam in Entscheidungen einfließen und wo dabei Zielkonflikte entstehen.

Teilstudie Effizienz und Wirksamkeit

Zwischen Wirksamkeit und Effizienz: Wie Unternehmen digitales Lernen bewerten

Digitale Lernangebote sollen ihren Zweck erfüllen: Kompetenzen aufbauen, Verhalten verändern und Mitarbeitende dabei unterstützen, Gelerntes im Arbeitsalltag anzuwenden. Gleichzeitig müssen Unternehmen darauf achten, mit welchem zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Aufwand Lernen umgesetzt werden kann. Wirksamkeit und Effizienz sind deshalb zwei unterschiedliche, aber eng miteinander verbundene Perspektiven auf digitales Lernen. Doch wie wird Wirksamkeit überhaupt erfasst? Welche Kriterien gelten als Beleg für Lernerfolg? Und was passiert, wenn der Anspruch an Wirkung mit Anforderungen an Wirtschaftlichkeit und Ressourceneinsatz in Konflikt gerät? Genau diesem Zusammenspiel widmet sich das zweite Kapitel.

Was heißt wirksam eigentlich?

Bevor es um konkrete Messverfahren geht, lohnt sich deshalb zunächst ein Schritt zurück. Denn wer Wirksamkeit sichtbar machen möchte, muss zuerst wissen, wonach überhaupt gesucht wird. Genau bei diesem gemeinsamen Verständnis zeigt sich allerdings bereits eine der größten Baustellen. Mit 52 % gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, dass weder Effizienz noch Wirksamkeit in ihrem Unternehmen klar definiert sind. Demgegenüber berichten lediglich 8 %, dass beide Größen klar bestimmt sind und systematisch gemessen werden. Weitere 19 % sehen vor allem bei der Effizienz klare Definitionen und eine systematische Messung, während die Wirksamkeit weniger deutlich gefasst ist. Die umgekehrte Situation beschreiben 7 %. Weitere 15 % können die Frage nicht beurteilen.

Auf den ersten Blick ist das ein recht ernüchternder Befund. Gleichzeitig dürfte genau hier ein wichtiger Teil der Herausforderung liegen. Wenn schon nicht eindeutig geklärt ist, was ein wirksames Lernangebot eigentlich ausmacht, wird auch die Auswahl einer passenden Kennzahl schwierig. Reicht eine hohe Abschlussquote? Muss in einem Test ein Lernerfolg sichtbar werden? Oder zählt am Ende nur, ob sich im Arbeitsalltag tatsächlich etwas verändert? Je nachdem, welche Antwort ein Unternehmen auf diese Fragen gibt, kann dieselbe Maßnahme völlig unterschiedlich bewertet werden.

Vielleicht ist deshalb die Begriffsklärung sogar der wichtigere erste Schritt als die Suche nach einem möglichst umfangreichen Kennzahlenset. Denn zusätzliche Daten helfen nur begrenzt weiter, wenn am Ende unklar bleibt, was sie eigentlich belegen sollen. Um für die Befragung zumindest einen gemeinsamen Ausgangspunkt zu schaffen, wurde der Begriff der Wirksamkeit in der Studie deshalb bewusst näher gefasst:

„Mit ‚Wirksamkeit' ist in dieser Studie gemeint, inwieweit digitale Lernangebote tatsächlich zu Kompetenzaufbau, Verhaltensänderungen oder einer verbesserten Anwendung im Arbeitsalltag beitragen."

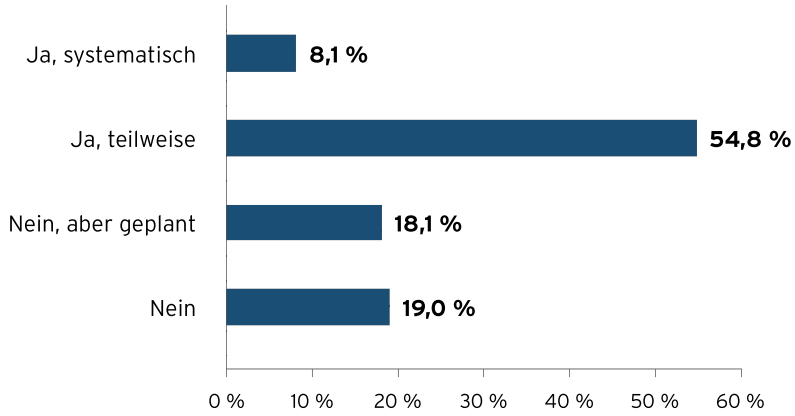
Damit richtet sich der Blick bewusst über die reine Teilnahme oder Nutzung eines Lernangebots hinaus. Positives Feedback, hohe Abschlussquoten oder ein bestandener Wissenstest können durchaus wichtige Hinweise liefern. Ob daraus allerdings auch ein Kompetenzaufbau, eine Verhaltensänderung oder eine verbesserte Anwendung im Arbeitsalltag entsteht, ist damit noch nicht automatisch beantwortet.

Gerade vor diesem Hintergrund erscheint die fehlende begriffliche Klarheit in vielen Unternehmen besonders relevant. Denn zusätzliche Daten helfen nur begrenzt weiter, wenn nicht geklärt ist, welche Form von Wirkung mit einem Lernangebot überhaupt erreicht werden soll. Interessanterweise hält diese Unschärfe viele Unternehmen allerdings nicht davon ab, Wirksamkeit zumindest in irgendeiner Form zu messen. Damit stellt sich fast zwangsläufig die nächste Frage. Wie verbreitet ist diese Messpraxis tatsächlich?

Wirksamkeit wird gemessen. Aber selten systematisch

Auf dem Papier sieht das zunächst gar nicht schlecht aus. 55 % geben an, die Wirksamkeit digitaler Lernangebote teilweise zu ermitteln. Weitere 8 % sprechen von einer systematischen Messung. Zusammengerechnet berichten damit 63 % von einer bestehenden

Messung der Wirksamkeit digitaler Lernangebote



n=321
Frage: Wird in Ihrem Unternehmen die Wirksamkeit von digitalen Lernangeboten ermittelt/gemessen?

eLearning Journal Benchmarking

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Messpraxis. Von einem generellen Verzicht auf Wirksamkeitsmessung kann also keine Rede sein.

Bei genauerer Betrachtung bekommt das positive Bild allerdings einen deutlichen Dämpfer. Denn wirklich systematisch geschieht die Messung nur bei einer kleinen Minderheit. Weitere 18 % planen eine entsprechende Ermittlung erst noch und 19 % messen die Wirksamkeit aktuell gar nicht. Die eigentliche Herausforderung scheint damit weniger darin zu liegen, Unternehmen überhaupt für das Thema zu sensibilisieren. Vielmehr geht es darum, aus einzelnen Messpunkten eine verlässlichere und wiederholbare Praxis zu entwickeln.

Dass genau diese Systematisierung kein Selbstläufer ist, zeigt auch der allgemeine Studienteil. Dort bewerten 72 % der Unternehmen das gemeinsam abgefragte Thema Messung des Lernerfolgs und des ROI von Weiterbildungen als große bzw. sehr große Herausforderung. Diese Einschätzung ist erstmal wenig überraschend, denn die Abschlussquote einer Lerneinheit lässt sich vergleichsweise einfach aus einem LMS ziehen. Deutlich schwieriger wird es dagegen, wenn der Blick darüber hinausgeht und geklärt werden soll, ob Wissen hängen bleibt, in den Arbeitsalltag übertragen wird oder sich vielleicht sogar betriebliche Kennzahlen verändern.

Damit verschiebt sich die Frage. Wenn vielerorts bereits zumindest teilweise gemessen wird, ist weniger entscheidend, ob überhaupt Daten vorhanden sind. Interessanter ist vielmehr, welche Daten Unternehmen heranziehen und wie nah diese tatsächlich an der in der Studie verwendeten Definition von Wirksamkeit liegen. Genau an dieser Stelle zeigt sich ein ziemlich klares Muster.

Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit



n=323
Frage: Ihrer Erfahrung nach: Wie wird die Wirksamkeit digitaler Lernangebote in Ihrer Organisation ermittelt/bewertet? Mehrfachnennungen sind möglich.

eLearning Journal Benchmarking

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Feedback bleibt der Platzhirsch

Mit 78 % steht das Feedback der Teilnehmenden mit deutlichem Abstand an erster Stelle der genutzten Verfahren. Es folgen Lernerfolgstests oder Wissensabfragen mit 60 % sowie Nutzungskennzahlen mit 52 %. Dass gerade diese drei Ansätze besonders häufig eingesetzt werden, dürfte kein Zufall sein. Sie befinden sich sehr nah am eigentlichen Lernangebot und lassen sich bei digitalen Formaten vergleichsweise einfach erheben.

Gerade mit Blick auf die Definition der Studie ist dieser Befund interessant. Während Feedback, Tests und Nutzungsdaten weit verbreitet sind, wird das Bild deutlich dünner, sobald sich die Messung stärker in Richtung Verhaltensänderung und Anwendung im Arbeitsalltag bewegt. Beobachtete Verhaltensänderungen werden von 24 % genannt. Kennzahlen zur Zielerreichung oder Performance sowie zeitversetzte Transferabfragen kommen jeweils auf 16 %. Wirtschaftlichkeitsberechnungen oder ROI-Berechnungen spielen mit 4 % nur eine sehr geringe Rolle. In der Summe zeigt sich damit ein klares Muster. Was sich unmittelbar am Lernangebot beobachten oder erfassen lässt, wird vergleichsweise häufig gemessen. Sobald dagegen Transfer, Verhaltensänderungen oder die Anwendung im Arbeitsalltag in den Mittelpunkt rücken, kommen entsprechende Verfahren deutlich seltener zum Einsatz.

Das dürfte vor allem mit dem zusätzlichen Aufwand zusammenhängen, der mit solchen Messungen verbunden ist. Feedback, Testergebnisse oder Abschlussquoten fallen unmittelbar rund um das digitale Lernangebot an. Ob das Gelernte drei Wochen später in einer konkreten Arbeitssituation angewendet wird, lässt sich dagegen deutlich schwerer beobachten bzw. messen. Dafür braucht es oftmals zusätzliche Zeit, einen geeigneten Vergleichspunkt und nicht selten auch die Unterstützung von Fachbereichen oder Führungskräften.

Ein einfaches Beispiel macht den Unterschied deutlich. Bei einem digitalen Produkttraining kann ein Wissenstest zeigen, ob die wichtigsten Produktmerkmale bekannt sind. Ob diese Informationen später in einem Kundengespräch sinnvoll eingesetzt werden, beantwortet derselbe Test allerdings nicht. Beide Beobachtungen können wertvoll sein, sie beantworten nur unterschiedliche Fragen. Genau deshalb sollte ein gutes Messergebnis nicht danach bewertet werden, wie leicht es verfügbar ist, sondern daran, ob es zum eigentlichen Lernziel passt.

Damit stellt sich fast automatisch die nächste Frage. Wenn Unternehmen ganz unterschiedliche Daten erheben, welches dieser Signale gilt am Ende überhaupt als Nachweis dafür, dass ein digitales Lernangebot wirksam war?

Wenn Teilnahme zum Erfolgskriterium wird

Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass Unternehmen Wirksamkeit keineswegs einheitlich beurteilen. Besonders auffällig ist, dass an der Spitze kein Kriterium steht, das unmittelbar auf Transfer oder Verhaltensänderung zielt. Mit 28 % entfällt die häufigste Einzelantwort vielmehr auf hohe Teilnahmequoten und Abschlussquoten. 20 % geben an, dass es in ihrem Unternehmen gar keine klar definierten Kriterien dafür gibt. Positive Rückmeldungen folgen mit 17 %, erkennbare Verhaltensänderungen im Arbeitsalltag mit 15 % und ein in Tests nachgewiesener Lernerfolg mit 13 %. Eine messbare Verbesserung von Leistungskennzahlen oder Zielkennzahlen nennen lediglich 5 %.

Gerade vor dem Hintergrund der in der Studie verwendeten Definition fällt die hohe Bedeutung von Teilnahme und Abschluss ins Auge. Schließlich richtet sich Wirksamkeit hier ausdrücklich auf Kompetenzaufbau, Verhaltensänderungen oder eine verbesserte Anwendung im Arbeitsalltag. Natürlich kann eine hohe Reichweite wichtig sein, z. B. wenn mit Pflichtschulungen möglichst alle vorgesehenen Mitarbeitenden erreicht werden sollen. Trotzdem beantwortet eine Abschlussquote zunächst nur die Frage, ob ein Angebot genutzt beziehungsweise beendet wurde. Was die Lernenden tatsächlich mitgenommen haben und ob sich dadurch im Arbeitsalltag etwas verändert, bleibt offen.

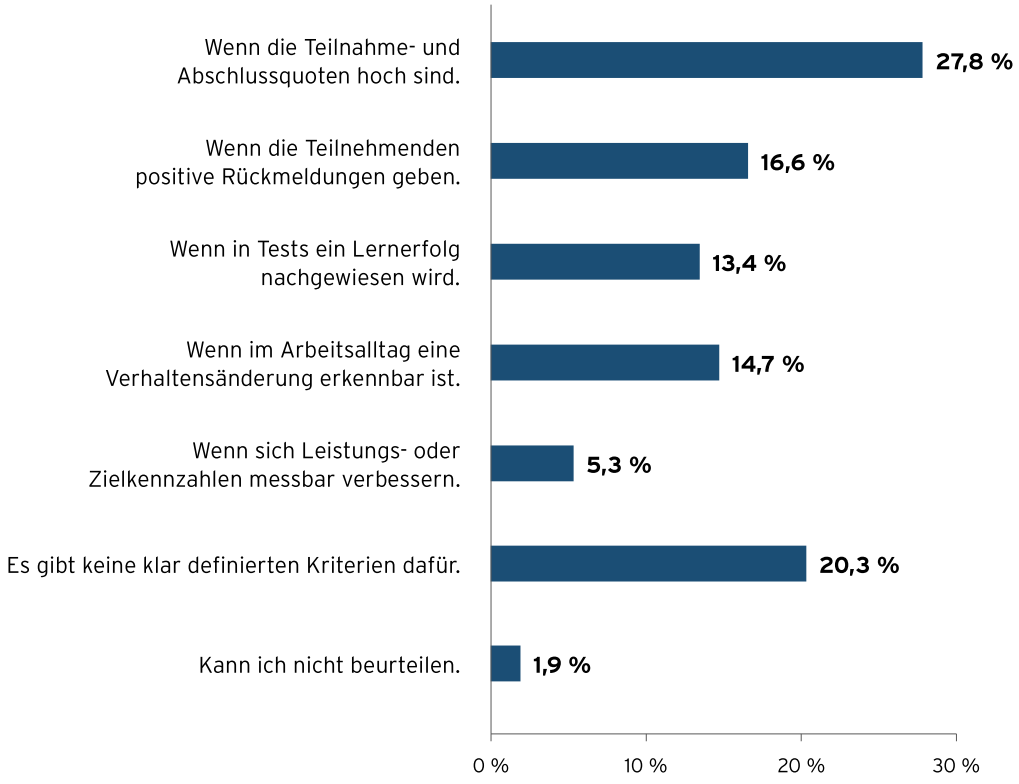
Vielleicht zeigt sich an dieser Stelle einmal mehr, warum ein klares Verständnis von Wirksamkeit so wichtig ist. Wenn nicht eindeutig festgelegt ist, woran der Erfolg eines digitalen Lernangebots gemessen werden soll, liegt es nahe, auf Kennzahlen zurückzugreifen, die ohnehin verfügbar sind. Teilnahmequoten, Feedback oder Testergebnisse können dann schnell zum Erfolgsnachweis werden, obwohl sie jeweils nur einen Teil der tatsächlichen Wirkung abbilden. Eine hilfreiche Gegenfrage lautet deshalb, ob die gewählte Kennzahl auch dann noch für ein erfolgreiches Lernangebot sprechen würde, wenn das eigentliche Lernziel verfehlt wurde. Ist das nicht der Fall, dann muss bei der Wirksamkeitsmessung eventuell nochmal nachjustiert werden.

Doch selbst eine passende Kennzahl ist am Ende nur so wertvoll wie die Konsequenz, die daraus gezogen wird. Entscheidend ist deshalb nicht allein, ob Unternehmen Wirksamkeit messen, sondern auch, ob die gewonnenen Erkenntnisse später tatsächlich in die weitere Arbeit einfließen.

Vom Messen zum Handeln

Gerade für die betriebliche Bildung ist dabei interessant, wie weit der Einfluss dieser Erkenntnisse reicht. Geht es vor allem darum, bestehende Lernangebote zu verbessern, oder werden die Ergebnisse auch dann herangezogen, wenn über die Finanzierung neuer Angebote und die Verteilung von Budgets entschieden wird?

Wann gelten digitale Lernangebote als wirksam?



n=320
Frage: Welche der folgenden Aussagen beschreibt am ehesten, wann ein digitales Lernangebot in Ihrer Organisation als „wirksam" gilt?

eLearning Journal BENCHMARKING

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt zunächst einen deutlichen Schwerpunkt bei der Weiterentwicklung. Bei 30 % fließen die Erkenntnisse systematisch in die Weiterentwicklung der digitalen Lernangebote ein, weitere 23 % nutzen sie zumindest punktuell zur Optimierung. Für die interne Dokumentation oder Berichterstattung spielen sie bei 10 % eine Rolle. Nur 5 % nennen die Berücksichtigung bei Budgetentscheidungen oder Investitionsentscheidungen. Weitere 6 % geben an, dass die Erkenntnisse kaum konkrete Auswirkungen auf Entscheidungen haben, während bei 19 % keine systematischen Ergebnisse vorliegen.

Grundsätzlich ist es positiv, dass die vorhandenen Informationen in vielen Unternehmen zur Verbesserung der digitalen Lernangebote eingesetzt werden. Gleichzeitig ist auffällig, wie selten die gesammelten Erkenntnisse zur Wirksamkeit des Lernangebots bei Investitions- oder Budgetentscheidungen berücksichtigt werden. Das legt die Vermutung nahe, dass Wirksamkeitsdaten aktuell vornehmlich als Instrument zur Weiterentwicklung von Lernangeboten genutzt werden und wenig als Argument in größeren unternehmerischen Entscheidungen zum Einsatz kommen.

Gerade vor dem Hintergrund des ersten Kapitels ist das spannend. Effizienz spielt bei Budgetentscheidungen eine sichtbare Rolle, während Erkenntnisse zur Wirksamkeit dort deutlich seltener genannt werden. Daraus lässt sich zwar nicht ableiten, dass Unternehmen Wirksamkeit grundsätzlich für unwichtig halten. Es zeigt aber, dass beide Perspektiven offenbar unterschiedlich leicht oder schwer in eine Entscheidung übersetzt werden können. Kosten, Zeit oder Reichweite lassen sich meist recht direkt darstellen. Die Frage, was sich durch Lernen tatsächlich verändert hat, verlangt oftmals mehr Erklärung.

Wie gut sich solche Erkenntnisse für Entscheidungen nutzen lassen, dürfte allerdings nicht allein von den verfügbaren Daten abhängen. Mindestens ebenso wichtig ist, wer die Ergebnisse einordnet und ihren Bezug zur betrieblichen Praxis herstellen kann. Gerade wenn es um Kompetenzaufbau oder eine veränderte Anwendung im Arbeitsalltag geht, liegt diese Aufgabe nicht zwangsläufig allein bei der Personalentwicklung. Schließlich können auch Fachbereiche und Führungskräfte dazu beitragen, Veränderungen dort zu beurteilen, wo das Gelernte tatsächlich zum Einsatz kommen soll. Vor diesem Hintergrund lohnt sich ein Blick darauf, wie die Verantwortung für die Wirksamkeitsbewertung in den Unternehmen verteilt ist.

Wirksamkeitsbewertung zwischen L&D und Fachbereichen

Mit knapp 40 % wird am häufigsten die Personalentwicklung bzw. L&D als hauptverantwortliche Stelle genannt. Fachbereiche oder Führungskräfte folgen mit 22 %, die Geschäftsführung oder das Management mit 14 %. Bei 19 % ist die Verantwortung nicht klar geregelt. Externe Anbieter oder Partner spielen als Hauptverantwortliche mit weniger als 1 % praktisch keine Rolle.

Dass die Verantwortung häufig bei L&D liegt, ist zunächst wenig überraschend. Interessanterweise liegt die Hauptverantwortung in einem erheblichen Teil der befragten Organisationen allerdings bei den Fachbereichen, Führungskräften oder dem Management. Gerade vor dem Hintergrund der Wirksamkeitsdefinition ist das durchaus nachvollziehbar. Schließlich soll ein digitales Lernangebot nicht nur absolviert werden, sondern zum Kompetenzaufbau beitragen oder im Arbeitsalltag etwas verändern. Und genau dort dürfte es für die L&D-Abteilung allein oftmals schwierig werden, den Erfolg einer Maßnahme zu beurteilen.

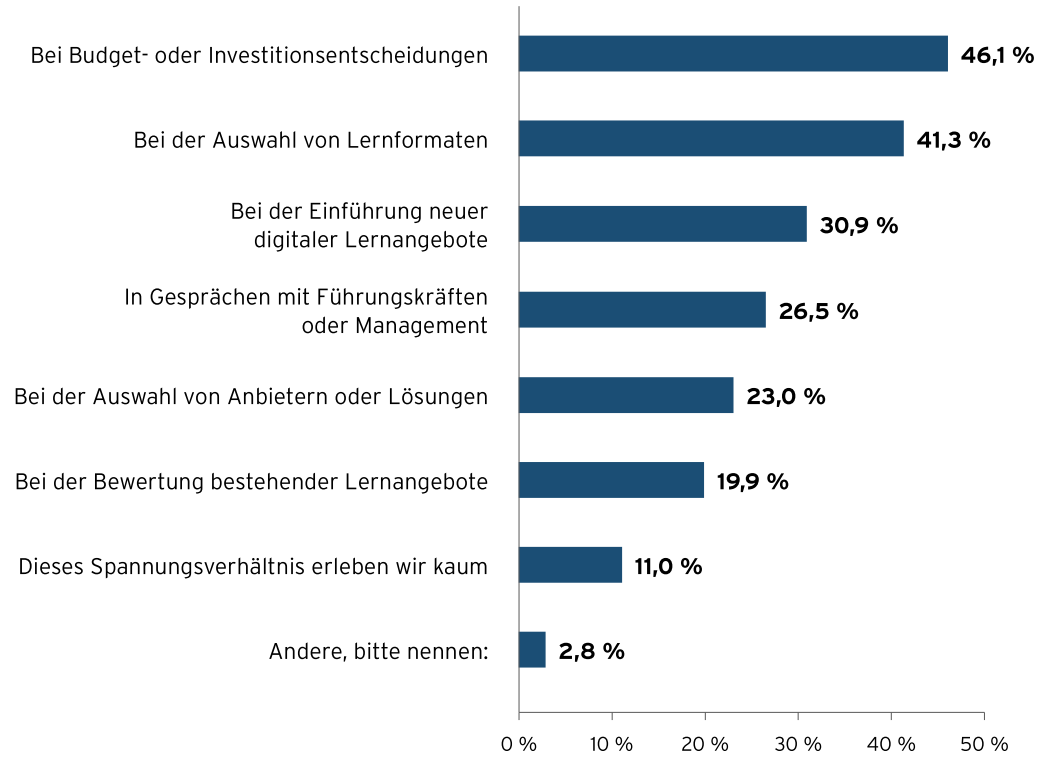
Denn insbesondere bei anwendungsbezogenen Lernzielen zeigt sich, warum Fachbereiche und Führungskräfte bei der Wirksamkeitsbewertung eine wichtige Rolle spielen können. Ob ein Produkttraining beispielsweise zur besseren Kundenkommunikation beiträgt, lässt sich nicht anhand von Lerndaten ablesen, sondern kann oftmals nur dort beurteilt werden, wo diese Gespräche auch tatsächlich stattfinden.

Wenn Effizienz und Wirksamkeit kollidieren

Bis hierhin wurde Wirksamkeit weitgehend für sich betrachtet. Das erste Kapitel hat allerdings gezeigt, dass Effizienz bei Entscheidungen einen hohen Stellenwert besitzt. Damit kommen nun beide Perspektiven zusammen. Und genau an dieser Stelle wird es besonders interessant.

Denn mit 39 % erlebt ein großer Teil der Befragten zumindest teilweise einen Zielkonflikt zwischen Effizienz und Wirksamkeit. Weitere 13 % berichten sogar von häufigen Konflikten. Zusammengerechnet kennt damit etwas mehr als die Hälfte entsprechende Spannungen aus der eigenen Praxis. Daneben geben 22 % an, dass sich beide Größen gut miteinander vereinbaren lassen.

Wo Effizienz und Wirksamkeit in Konflikt geraten



n=317
Frage: In welchen Situationen wird das Spannungsverhältnis zwischen Effizienz und Wirksamkeit bei digitalen Lernangeboten in Ihrem Unternehmen besonders deutlich?
Mehrfachnennungen sind möglich.

eLearning Journal BENCHMARKING

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Bei 10 % spielt Wirksamkeit bei Effizienzüberlegungen kaum eine Rolle und 15 % können das Verhältnis nicht beurteilen.

Auf den ersten Blick könnte man daraus schließen, dass Effizienz und Wirksamkeit regelmäßig gegeneinander ausgespielt werden. Ganz so eindeutig ist das Bild allerdings nicht. Denn nur 13 % erleben den Zielkonflikt häufig, während der größere Anteil von 39 % lediglich von einer teilweise bestehenden Spannung spricht. Effizienz und Wirksamkeit sind also keineswegs zwangsläufig Gegenspieler. Gleichzeitig zeigt das Ergebnis aber deutlich, dass die Abwägung in vielen Unternehmen zumindest gelegentlich auf dem Tisch liegt.

Spannend ist deshalb auch die Frage, in welchen Situationen dieser Konflikt besonders sichtbar wird. An erster Stelle stehen mit 46 % Budgetentscheidungen und Investitionsentscheidungen. Mit 41 % folgt die Auswahl von Lernformaten. Bei der Einführung neuer digitaler Lernangebote erleben 31 % entsprechende Spannungen und in Gesprächen mit Führungskräften oder dem Management sind es 27 %. Die Auswahl von Anbietern oder Lösungen erreicht 23 %, die Bewertung bestehender Lernangebote 20 %. Nur 11 % geben an, dieses Spannungsverhältnis kaum zu erleben.

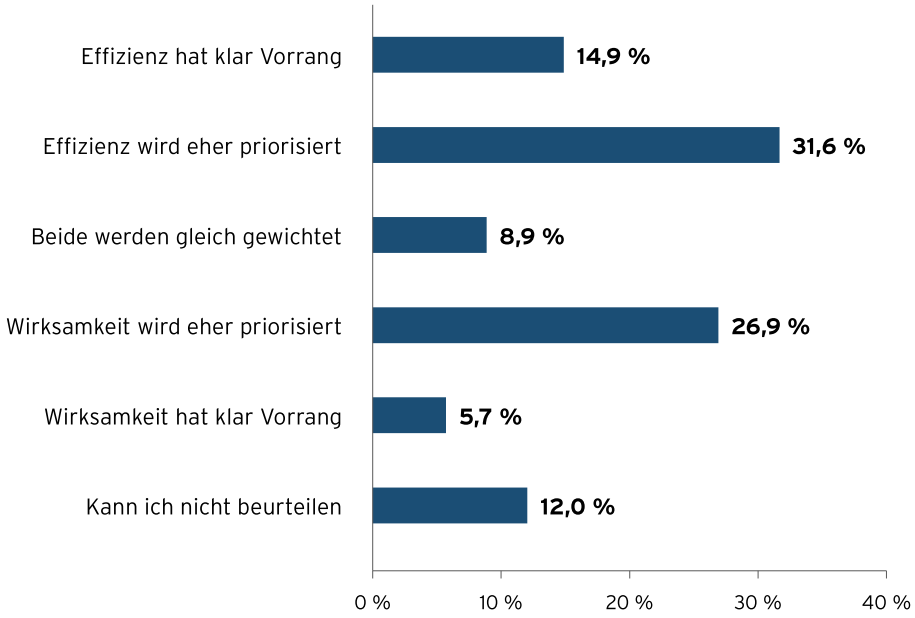
Das passt durchaus zum bisherigen Bild der Studie. Gerade dort, wo aus einer allgemeinen Idee eine konkrete Entscheidung werden muss, treffen unterschiedliche Anforderungen aufeinander. Ein bestimmtes Lernformat kann kostengünstiger oder schneller skalierbar sein, während ein anderes möglicherweise besser zu Zielgruppe oder Lernziel passt. Genau dann reicht es nicht mehr, Effizienz und Wirksamkeit getrennt zu betrachten.

Im Zweifel hat Effizienz die Nase vorn

Die entscheidende Frage lautet deshalb, was im Zweifelsfall passiert. Wenn beides nicht gleichzeitig erreicht werden kann, welchem Kriterium wird am Ende der Vorzug gegeben? Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Effizienz einen sichtbaren, aber keineswegs überwältigenden Vorsprung hat. 32 % der befragten Unternehmen priorisieren sie eher und weitere 15 % geben ihr einen klaren Vorrang. Zusammengerechnet fällt die Entscheidung damit bei 47 % zugunsten der Effizienz aus. Eine eher oder klar bestehende Priorität für Wirksamkeit nennen zusammen 33 %. Nur 9 % sprechen von einer Gleichgewichtung und 12 % können die Frage nicht beurteilen.

Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass eine höhere Wirksamkeit offenbar nicht automatisch das überzeugendere Argument ist. Gerade aus Sicht der betrieblichen Bildung könnte man schließlich erwarten, dass im Zweifel das gewünschte Lernergebnis den Ausschlag gibt. In der Praxis muss ein Lernangebot

Prioritäten bei Zielkonflikten: Effizienz oder Wirksamkeit?



n=316
Frage: Wenn Effizienz und Wirksamkeit bei digitalen Lernangeboten nicht gleichzeitig erreicht werden können: Welche Priorität verfolgt Ihr Unternehmen?

eLearning Journal BENCHMARKING

powered by: haufe akademie | Digital Suite

allerdings nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch mit den verfügbaren Ressourcen umgesetzt werden können.

Genau hier dürfte für L&D eine wichtige Herausforderung liegen. Mit dem Hinweis, dass ein aufwendigeres Angebot didaktisch besser sei, ist es vermutlich noch nicht getan. Interessant wird vielmehr, was die Mitarbeitenden dadurch zusätzlich lernen oder im Arbeitsalltag besser können sollen. Umgekehrt erzählt auch ein geringerer Aufwand nur die halbe Geschichte, solange offenbleibt, welche Wirkung mit der günstigeren Lösung noch erreicht werden kann. Die eigentliche Abwägung dreht sich damit nicht einfach um „billig oder gut". Es geht darum, welchen Unterschied ein zusätzlicher Aufwand für das Lernergebnis voraussichtlich macht und auf welche Wirkung bei einer schlankeren Umsetzung möglicherweise verzichtet wird.

Was überzeugt am Ende?

Wie stark Effizienz in internen Diskussionen zieht, zeigt schließlich die Frage nach der Überzeugungskraft verschiedener Argumente. 46 % der Studienteilnehmer geben an, dass Effizienzargumente bei Investitionsentscheidungen erfahrungsgemäß stärker überzeugen. Lediglich 15 % sehen Wirksamkeitsargumente im Vorteil. Ein Viertel hält beide Argumentationslinien für gleichermaßen überzeugend. Weitere 6 % sagen, dass keines der beiden Argumente eine entscheidende Rolle spielt und 8 % können die Frage nicht beurteilen.

Damit besitzt Effizienz aus Sicht der Befragten eine deutlich höhere Überzeugungskraft. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass sich Kosten, Zeit oder Skalierbarkeit vergleichsweise leicht in Zahlen übersetzen lassen. Bei Wirksamkeit ist das oftmals schwieriger. Ein eingesparter Reisetag lässt sich unmittelbar benennen. Eine nachhaltige Verhaltensänderung braucht dagegen Zeit, einen geeigneten Beobachtungspunkt und oftmals zusätzliche Einordnung.

Gerade deshalb dürfte es wenig sinnvoll sein, die Wirkungsseite aus einer Investitionsargumentation herauszulassen. Im Gegenteil könnte eine überzeugende Vorlage beide Perspektiven miteinander verbinden. Wie wirtschaftlich lässt sich ein Angebot umsetzen und welches Ergebnis soll mit diesem Aufwand erreicht werden? Wer beide Fragen beantworten kann, argumentiert nicht nur mit Ressourcen, sondern auch mit dem eigentlichen Zweck der betrieblichen Bildung.

Fazit

In der Summe zeigt das zweite Kapitel damit kein Bild fehlender Wirksamkeitsmessung, sondern eher eines uneinheitlichen Reifegrads. Gemessen wird vielerorts bereits, allerdings häufig mit Verfahren, die sehr nah am Lernangebot liegen. Je weiter der Blick in Richtung Transfer, Verhalten oder unternehmerische Entscheidungen wandert, desto dünner wird die Datenlage. Gleichzeitig treffen genau an diesen Stellen Wirksamkeit und Effizienz aufeinander. Die eigentliche Herausforderung liegt deshalb weniger in der Frage, welche der beiden Größen wichtiger ist. Entscheidend ist vielmehr, Effizienz und Wirksamkeit so sichtbar zu machen, dass beide Perspektiven fundiert in Entscheidungen einfließen können.

Methodologie

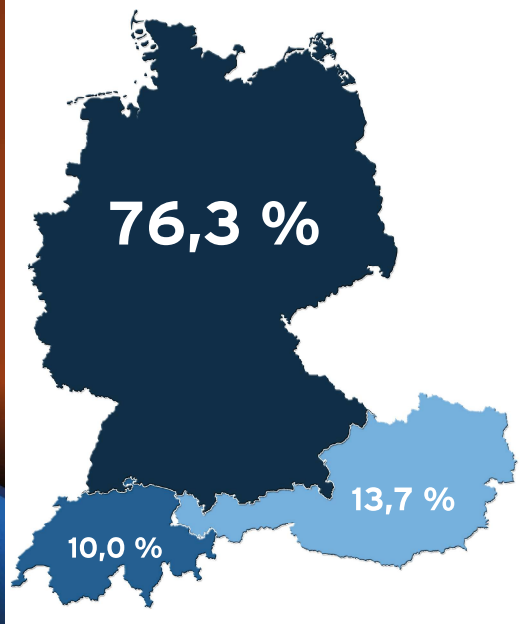
Die eLearning BENCHMARKING Studie 2026 beleuchtet die Praxis digitaler Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen. Die vorliegende Teilstudie untersucht die Effizienz und Wirksamkeit digitaler Lernangebote. Der allgemeine Befragungsteil liefert den Kontext für die Einordnung der Ergebnisse.

Der Rohdatenauszug weist insgesamt 364 Antwortdatensätze aus. Bei einzelnen Teilfragen kann die Zahl abweichen. Die in den Grafiken ausgewiesene Basis n bezeichnet deshalb jeweils die Zahl der Antworten auf die betreffende Frage.

Erfasst wurden Branche, Unternehmensgröße, Tätigkeitsbereich und Land. Weitere Fragen betreffen die genutzten eLearning-Methoden und -Technologien, den Reifegrad digitalen Lernens, Herausforderungen, die Beschaffung digitaler Lerninhalte, Betriebsvereinbarungen sowie die Akzeptanz im Vergleich zu Präsenztraining.

Die Prozentwerte beziehen sich auf die jeweils ausgewiesene Antwortbasis. Bei Fragen mit Mehrfachnennungen kann ihre Summe über 100 % liegen; gerundete Werte können von einer Gesamtsumme von 100 % abweichen. Übersprungene Fragen werden nicht als Antwortkategorie gewertet.

Die Ergebnisse geben die Einschätzungen der Befragten wieder. Der vorliegende Datenauszug enthält keine vollständigen Angaben zur Rekrutierung, zum Erhebungszeitraum oder zur Gewichtung. Eine Repräsentativität wird auf dieser Grundlage nicht beansprucht.



Aus welchem Land der DACH-Region stammen die Studienteilnehmer?

- Deutschland
- Schweiz
- Österreich

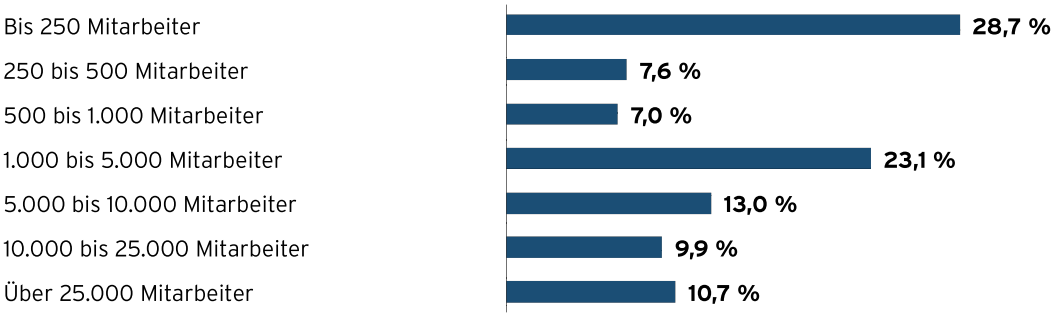
n=350
Frage: In welchem Land der DACH-Region sind Sie tätig?

eLearning JOURNAL BENCHMARKING

powered by:
haufe akademie | Digital Suite

Unsere Studienteilnehmenden im Querschnitt

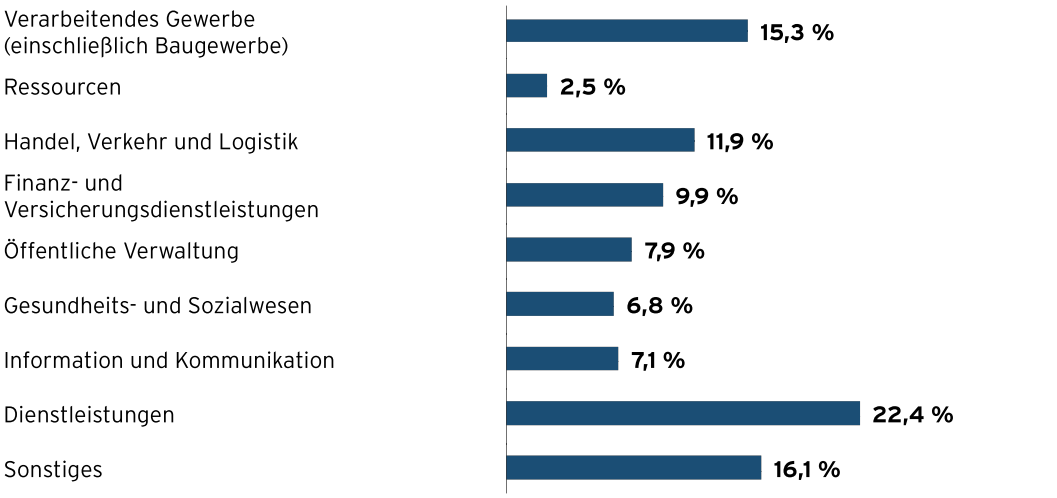
Unternehmensgröße



n=355
Frage: Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?

powered by: haufe akademie | Digital Suite

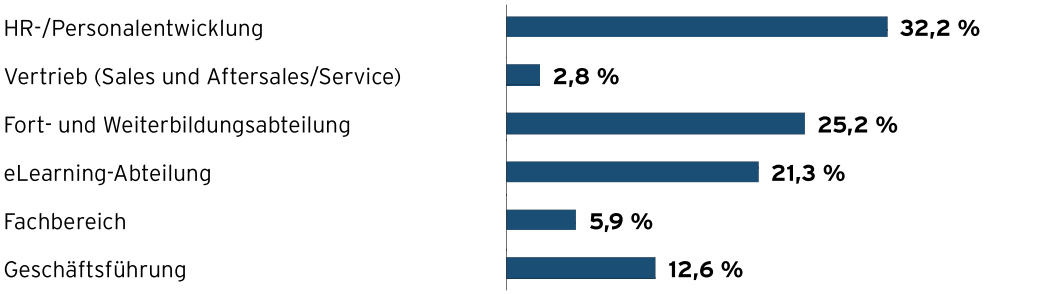
Branchen



n=353
Frage: Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Tätigkeitsbereiche der Studienteilnehmenden



n=357
Frage: In welchem Bereich arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen?

powered by: haufe akademie | Digital Suite

Anerkennungen

Projektdurchführung:

eLearning JOURNAL

Das eLearning Journal ist ein Fachmedium des Wirtschaftsverlags Siepmann Media mit den Themenschwerpunkten eLearning und betriebliche Bildung.

Mit der eLearning BENCHMARKING Studie untersucht die Redaktion die Weiterbildungspraxis von Unternehmen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Die vorliegende Teilstudie widmet sich der Effizienz und Wirksamkeit digitaler Lernangebote.

Projektpartner:

haufe akademie | Digital Suite

Smarte Lernplattformen und wirksame Lerninhalte – einzeln einsetzen oder flexibel kombinieren:

Die Digital Suite der Haufe Akademie ist gemacht für Mitarbeiter:innen, die mit Motivation und Freude an ihrer Weiterentwicklung arbeiten. Und für Unternehmen, die dieses Potenzial in nachhaltigen Unternehmenserfolg verwandeln möchten.

Als Projektpartner dieser Teilstudie richtet die Digital Suite den Blick darauf, welchen Stellenwert Effizienz und Wirksamkeit beim digitalen Lernen heute haben – und wie beides in der Praxis zusammenspielt.

Unser Dank

Wir danken allen Studienteilnehmenden für ihre Zeit und ihre Einblicke in die betriebliche Weiterbildungspraxis. Ihre Antworten bilden die Grundlage dieser Auswertung. Unser Dank gilt außerdem dem Projektpartner und allen an der Erstellung der Teilstudie Beteiligten.