

Ergebnisbericht zur Studie

eLearning-Anwendungspotenziale bei Beschäftigten

Im Auftrag von
nordmedia - Die Mediengesellschaft
Niedersachsen/Bremen mbH
Kompetenzzentrum eLearning Niedersachsen

Das Kompetenzzentrum eLearning Niedersachsen
ist eine im Auftrag des Niedersächsischen
Ministeriums für Inneres und Sport tätige
Einrichtung der nordmedia.

Bearbeitung:



Institut für Medien- und
Kompetenzforschung



Im Auftrag von:

nordmedia –
Die Mediengesellschaft Niedersachsen / Bremen mbH
Kompetenzzentrum eLearning Niedersachsen
Expo Plaza 1
D – 30539 Hannover
E-Mail: info@elearning-zentrum.de
www.elearning-zentrum.de

Bearbeitung:

MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung
Folkwangstraße 1
D – 45128 Essen
E-Mail: info@mmb-institut.de
www.mmb-institut.de

Supervision: Dr. Lutz P. Michel
Projektleitung: Dr. Lutz Goertz
Projektassistenz: Julia Flasdick, M.A.

Inhalt

1. Management Summary	5	7. Sonderauswertung für einzelne Berufsgruppen	41
2. Einleitung und Untersuchungsanlass	9	7.1 Handwerkliche Berufe	41
2.1 Hintergrund und Zielsetzung der Untersuchung	9	7.2 Beschäftigte in der Verwaltung	41
2.2 Untersuchungsziel und forschungsleitende Fragestellungen	10	8. Resümee	42
3. Methodisches Vorgehen	11	9. Anhang	45
3.1 Wahl der Befragungsmethode	11	9.1 Sonderauswertung nach Branchen	45
3.2 Stichprobenbildung	11	9.1.1 Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung	45
3.3 Auswertung	12	9.1.2 Anlässe beruflicher Weiterbildung	47
4. Beschreibung der Stichprobe	12	9.1.3 Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung	49
4.1 Soziodemographie	12	9.1.4 Themen beruflicher Weiterbildung	51
4.2 Mediennutzung und Computerkompetenz	14	9.1.5 Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen	53
5. Ergebnisse der Befragung	17	9.2 Übersicht über die Cluster	55
5.1 Das berufliche Weiterbildungsverhalten	17	9.3 Künstliche Variablen	56
5.1.1 Relevanz beruflicher Weiterbildung	17	9.4 Fragebogen	57
5.1.2 Eigenes Budget für die berufliche Weiterbildung	19	10. Literaturverzeichnis	68
5.1.3 Anlässe beruflicher Weiterbildung	20		
5.1.4 Die beliebtesten Weiterbildungs-Angebote	22		
5.1.5 Themen beruflicher Weiterbildung	25		
5.1.6 Lernorte und Lernformen	26		
5.1.7 Lernerfahrungen und Lernmuster	30		
5.1.8 Arbeitnehmerpräferenzen	30		
5.2 Zwischenfazit zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten	32		
5.3 Bekanntheit und Nutzungspotenzial von eLearning			
Exkurs: Die sieben Hürden bei der Implementierung von eLearning	32		
5.4 Gewünschte und genutzte eLearning-Formen	36		
6. Typologie der Lerner	38		
6.1 Lernergruppierung	38		
6.2 Beschreibung der einzelnen Typen	39		

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Analyseschema	13	Abb. 24: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung	47
Abb. 2: Bildungsgrad und Beruf der Befragten	13	Abb. 25: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Handel	47
Abb. 3: Computerkompetenz	15	Abb. 26: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung	48
Abb. 4: Häufigkeit beruflicher und privater Computernutzung	15	Abb. 27: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Verwaltung	48
Abb. 5: Relevanz beruflicher Weiterbildung	18	Abb. 28: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung	49
Abb. 6: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung	18	Abb. 29: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Handel	49
Abb. 7: Anlässe beruflicher Weiterbildung	21	Abb. 30: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung	50
Abb. 8: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung	24	Abb. 31: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Verwaltung	50
Abb. 9: Häufigkeit der Nutzung beruflicher Weiterbildungsformen	24	Abb. 32: Themen beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung	51
Abb. 10: Themen beruflicher Weiterbildung	27	Abb. 33: Themen beruflicher Weiterbildung / Handel	51
Abb. 11: Genutzte Lernorte	27	Abb. 34: Themen beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung	52
Abb. 12: Beurteilung sozialer Lernformen	29	Abb. 35: Themen beruflicher Weiterbildung / Verwaltung	52
Abb. 13: Bewertung sozialer Lernformen, Vergleich des arithmetischen Mittels nach Subgruppen	29	Abb. 36: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Industrielle Fertigung	53
Abb. 14: Lernerfahrungen und Lernmuster	31	Abb. 37: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Handel	53
Abb. 15: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen	31	Abb. 38: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Dienstleistung	54
Abb. 16: Bekanntheit und Potenzial von eLearning	35	Abb. 39: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Verwaltung	54
Abb. 17: Spektrum der eLearning-Formen	35		
Abb. 18: Gewünschte und genutzte eLearning-Formen	37		
Abb. 19: Gruppen, die in Clustern überdurchschnittlich vertreten sind	37		
Abb. 20: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Industrielle Fertigung	45		
Abb. 21: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Handel	45		
Abb. 22: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Dienstleistung	46		
Abb. 23: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Verwaltung	46		



1. Management Summary

Verlässliche Aussagen über Lerngewohnheiten der Nutzer beruflicher Weiterbildung sind Mangelware

Sowohl für Produzenten von eLearning-Anwendungen als auch für Multiplikatoren, die diese Lernform in Niedersachsen fördern wollen, sind Erkenntnisse über das Lernverhalten und über die eLearning-Präferenzen in der beruflichen Weiterbildung unerlässlich. Die bisherigen Befunde hierzu stammen aus Studien, die in erster Linie Personalverantwortliche in den Unternehmen befragt haben. Was bislang noch fehlt, sind Erkenntnisse über die Lerner in den Unternehmen auf Individualebene. Durch eine solche Betrachtungsweise lässt sich darstellen, wie Mitarbeiter in den Unternehmen lernen und welche Lernformen sie bevorzugen. Diese Forschungslücke schließt die vorliegende Untersuchung "eLearning-Anwendungspotenziale bei Beschäftigten", die vom MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung im Auftrag des Kompetenzzentrums eLearning Niedersachsen bei nordmedia – Die Mediengesellschaft Niedersachsen/Bremen mbH durchgeführt wurde.

Sie verfolgt dabei vier Ziele:

- Ermittlung individueller Lerngewohnheiten sowie daraus abgeleitet Entwicklung einer Lerner-Typologie
- Ermittlung von Ursachen für diese Lerngewohnheiten (z.B. Alter, Position im Unternehmen, Unternehmensgröße, aber auch Computerkompetenz)
- Ermittlung der eLearning-Affinität (bisherige Nutzung oder Interesse an eLearning)
- Ermittlung von eLearning-Lernformen, die zu den bisherigen Lerngewohnheiten passen.


Auf diese Weise lassen sich Aussagen treffen, welche Personen mit welchem Lernverhalten sich generell für eLearning begeistern können – und welche speziellen Formen des eLearnings sie nutzen würden. Aus diesen Aussagen lassen sich später (Marketing-)Strategien entwickeln, wie man auf bestimmte Mitarbeitergruppen, Unternehmenstypen und Branchen zugehen kann, um ihnen bzw. den Personalverantwortlichen konkrete Vorschläge für die Einführung von eLearning zu machen. Befragt wurden von der Psephos GmbH mittels einer repräsentativen CATI-Telefonbefragung für diese Untersuchung 403 unselbstständig Beschäftigte in Niedersachsen. Die Befragten wurden hierzu nicht an ihren Arbeitsplätzen befragt, sondern nach Feierabend in ihren Privathaushalten. Durchgeführt wurde die Befragung im Januar 2004.

Die Ergebnisse im Überblick:

Weiterbildung ist allen wichtig, doch nicht für alle alltäglich

Nicht zuletzt durch die Diskussionen über die berufliche Weiterbildung in den letzten Jahren gibt es kaum noch einen Arbeitnehmer, dem die Weiterbildung nicht wichtig wäre. Im Schnitt liegt der Wert für die Weiterbildungsrelevanz bei 5,1 auf einer sechsstufigen Skala.

Gründe für die Weiterbildung sind vor allem das persönliche Interesse der Befragten (72%), neue Erkenntnisse im vorhandenen Aufgabengebiet (55%) und Fragen, die sich bei der Arbeit gestellt haben (50%). Es handelt sich also eher um Motive, die vom Nutzer selbst ausgehen und weniger durch Anweisungen der Vorgesetzten (35%) bestimmt werden. Fast alle Befragten nutzen auch Formen der Weiterbildung, aber mit unterschiedlicher Intensität. Besonders viele Befragte nutzen Formen, die einen vergleichsweise geringen Aufwand bedeuten, z.B. Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten (75%), Weiterbildung im Unternehmen (62%) sowie Lesen von Fachzeitschriften (62%).




Betrachtet man die Häufigkeit der Nutzung, so stehen Formen mit geringem Aufwand, die zudem eher zu den „informellen Lernformen“ gehören, im Vordergrund, z.B. Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten (5,1 auf einer sechsstufigen Skala), Recherche am Computer (4,8), das Lesen von Fachzeitschriften (4,4) sowie die Schulung per Video, TV (4,3). Diese Lernformen sprechen ähnlich wie die eben erwähnten Gründe dafür, dass das Lernen „Learning on demand“ als Standardform der beruflichen Weiterbildung angesehen werden kann. Dies spricht allerdings nicht gegen kurs-orientierte Angebote. Sie werden zwar nicht ganz so häufig genutzt, sind den Befragten aber trotzdem wichtig. Fragt man, welche Bildungsmaßnahmen sie sich wünschen, so rangieren hier die formellen Lernangebote ganz vorn, u.a. kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen (55%) und die Weiterbildung im Unternehmen (34%).

Bei den bevorzugten Lernthemen steht das eigene berufliche Fachgebiet deutlich im Vordergrund (85%). Erst mit großem Abstand folgen „IUK-Techniken, EDV“ (39%) und „Soziale Fähigkeiten“ (26%).

Angesichts des stark Arbeitsplatz orientierten Lernens verwundert es nicht, dass fast zwei Drittel der Befragten (63%) überwiegend am eigenen Arbeitsplatz lernen. 45 Prozent tun dies in einem Seminarraum und immerhin 34 Prozent überwiegend zu Hause.

Für viele Befragte spielt der soziale Aspekt beim Lernen eine große Rolle. Am liebsten lernen die Befragten in kleinen Gruppen – 73 Prozent der Befragten vergaben hierfür die beiden höchsten Noten auf einer sechsstufigen Skala. 55 Prozent lernen gerne in einem Kurs oder Seminar und 46 Prozent lernen gerne alleine. Die letztgenannte Lernform wird allerdings vor allem von Befragten mit geringerem Bildungsgrad abgelehnt. Es ist nicht selbstverständlich, für die berufliche Bildung Geld aus eigener Tasche zu zahlen. Nur rund die Hälfte



der Befragten gibt überhaupt Geld für die berufliche Weiterbildung aus. Die Höhe des Weiterbildungsbudgets hängt stark vom Bildungsgrad und der beruflichen Position ab.

eLearning – selten genutzt, aber Nutzerpotenzial vorhanden

Die Zahl der eLearning-Nutzer liegt in der Befragungsstichprobe bei fünf Prozent. Immerhin weitere 40 Prozent können mit den Begriffen „eLearning“ und „Tele-Learning“ etwas anfangen. Doch mehr als die Hälfte der Befragten (54%) können sich unter „eLearning“ nichts vorstellen, hierunter vor allem Personen mit niedrigerem Bildungsgrad und einer Position mit geringerer Verantwortung. Es sind demnach noch viele Anstrengungen notwendig, um eLearning zunächst einmal bekannter zu machen. Voraussetzung hierfür ist u.a. die Vermittlung von Medien- und Computerkompetenz.

Das Potenzial derer, die eLearning nicht nutzen, es aber kennen und sich eine Nutzung vorstellen können, liegt bei ca. 53 Prozent, vor allem Personen in der Industriellen Fertigung.

Welche Lernformen bevorzugen Befragte, die sich vorstellen können, eLearning einzusetzen? Grundsätzlich decken die gewünschten Formen das ganze Spektrum bestehender eLearning-Formen ab. Die meistgenannten Formen sind das „Blended Learning“ – also eine Kombination von eLearning und Präsenzunterricht (77%) – und das Lernen von CD oder Diskette (CBT, 75%). Hierbei hängt die Präferenz für bestimmte Formen sehr stark von der Branchenzugehörigkeit der Befragten ab. Gerade in der Industriellen Fertigung legen die Befragten großen Wert auf Lernformen mit Betreuungsanteil.



Mitarbeiter mit ausgeprägten Lerngewohnheiten stehen dem eLearning näher

Die bis hierhin präferierten Lernformen, Lernorte, Lerninhalte lassen sich mit Hilfe einer "Clusteranalyse" zu Gruppen zusammenfassen, deren Mitglieder ähnliche Lernstile aufweisen. Folgende vier "Cluster" bilden die empirisch ermittelte "Lernertypologie":

Cluster 1: Die Viellerner (19%)

Sie nutzen sowohl formelle als auch informelle Lernformen häufig und legen Wert auf persönliche Betreuung. Es handelt sich hier überwiegend um Mitarbeiter in Leitungsfunktionen und Angestellten in Großunternehmen. Sie haben einen höheren Bildungsabschluss (Realschule, Abitur und Studium) und eine mittlere bis hohe Computerkompetenz. Einige von ihnen sind bereits eLearning-Nutzer, andere haben zumindest eine konkrete Vorstellung von eLearning. Sie wären für neue Lernformen im eLearning besonders leicht zu gewinnen.

Cluster 2: Die Weniglerner (21%)

Die Weniglerner lernen für berufliche Zwecke eher selten – vermutlich, weil sie auch nur selten Gelegenheit dazu erhalten. Häufiger als im Durchschnitt gehören zu dieser Gruppe 50 bis 59-Jährige und 30 bis 39-Jährige. Sie sind eher Arbeiter (oft in Großunternehmen), haben eine geringere Schulbildung und eine geringere Computerkompetenz. Viele von ihnen haben noch nie von eLearning gehört und können sich auch nicht vorstellen, eLearning zu nutzen. Um diese Gruppe für eLearning zu begeistern, müsste zunächst die Computer- und Medienkompetenz gefördert werden.

Cluster 3: Die informellen Lerner (24%)

Die informellen Lerner lernen bevorzugt in Eigeninitiative, lesen Bücher und Zeitschriften, sprechen oft mit ihren Vorgesetzten und Kollegen und recherchieren am Computer. Viele von ihnen haben einen hohen Bildungsabschluss (Abitur und teilweise Studium), arbeiten überproportional häufig in Kleinstunternehmen

und verfügen über eine gute Computerkompetenz. Viele informelle Lerner haben bereits eine konkrete Vorstellung von eLearning und können sich auch vorstellen, eLearning zu nutzen. Hier können eLearning-"Macher" die Mitglieder dieser Gruppe gut für eLearning-Formen des Selbstlernens begeistern.


Cluster 4: Die Betreuungsorientierten (36%)

Die Betreuungsorientierten bilden mit mehr als einem Drittel die größte Gruppe. Sie nutzen hin und wieder Lernangebote, aber seltener informelle Lernformen. Wichtig ist ihnen der soziale Aspekt beim Lernen – sie lernen gerne im Kurs und legen Wert auf eine Betreuung durch Dozenten. In dieser Gruppe befinden sich überdurchschnittlich viele Personen mit Volks- und Hauptschulabschluss sowie Befragte, die in ihrer Tätigkeit Verantwortung übernehmen (Facharbeiter, Sachbearbeiter). Viele arbeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Ihre Computerkompetenz ist eher gering, dementsprechend ist auch vielen von ihnen das computerunterstützte Lernen unbekannt. Auch hier müsste vor einer Einführung von eLearning zunächst einmal die Computerkompetenz gefördert werden.

Handwerker kennen eLearning nicht, sind aber an computergestützter Weiterbildung interessiert – größeres eLearning-Potenzial in der Verwaltung

Genauer betrachtet werden in der weiteren Analyse zwei Gruppen von Beschäftigten – die Befragten mit einer handwerklichen Ausbildung und die Beschäftigten in der Verwaltung.

Die Beschäftigten mit einem handwerklichen Beruf verfügen über geringere Computerkompetenzen als die übrigen Befragten. Wenn sie sich weiterbilden, dann eher zu unmittelbar arbeitsbezogenen Themen. Sie lernen gerne in kleinen Gruppen und legen Wert auf eine Betreuung durch Ausbilder oder Dozenten. Überdurchschnittlich viele Befragte mit handwerklichem



Beruf kennen "eLearning" als Lernform nicht (80%). Immerhin können sich rund ein Drittel vorstellen, eLearning zu nutzen.

In der Verwaltung besitzen die Mitarbeiter eine vergleichsweise hohe Computerkompetenz. Da ihnen die berufliche Weiterbildung sehr wichtig ist, finanzieren sie ihre Bildung auch aus privaten Mitteln und bevorzugen eher informelle Formen des Lernens (Bücher, Zeitschriften, Computerrecherchen). Überdurchschnittlich hoch ist im Öffentlichen Dienst die Bereitschaft, eLearning zu nutzen.

Personen mit unterschiedlichen Lerngewohnheiten brauchen unterschiedliche Ansprache

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Mitarbeiter in Unternehmen eine ausgesprochen heterogene Zielgruppe sind, die von eLearning-Produzenten und Multiplikatoren auf sehr unterschiedliche Wege – je nach ihren Lerngewohnheiten – angesprochen werden muss. Grundsätzlich ist vor der Entwicklung eines eLearning-Programms eine genaue Zielgruppenanalyse notwendig, damit das Produkt auch von den späteren Nutzern akzeptiert wird. Zentral sind hierbei die Aspekte „soziales Lernen“ und „Selbstlernen“.

Für die meisten Nutzer, vor allem aber für Personen mit einem niedrigeren Bildungsgrad und in Positionen als Facharbeiter oder Sachbearbeiter ist eine Betreuung der Lerner und oft auch eine vorherige Förderung der Computerkompetenz notwendig. Bei Führungskräften mit höherem Bildungsgrad besteht die Möglichkeit, an den bereits vorhandenen informellen Lernstilen anzuknüpfen.



2. Einleitung und Untersuchungsanlass

2.1 Hintergrund und Zielsetzung der Untersuchung

Berufsbegleitendes Lernen ist für alle im Erwerbsleben Stehenden zunehmend unverzichtbar. Mit sinkender „Halbwertszeit“ des Wissens werden die Zyklen immer kürzer, in denen berufliche Kenntnisse und Kompetenzen veralten. Für keinen Beruf reichen die in der ersten Ausbildungsphase erworbenen Kenntnisse aus, um den sich wandelnden Qualifikationsanforderungen zu entsprechen. „Lebenslanges Lernen“ ist zu einer Herausforderung für alle geworden – für Betriebe ebenso wie für jeden einzelnen Beschäftigten.

In den letzten Jahren werden in diesem Zusammenhang immer größere Hoffnungen auf das Lernen mit neuen Medien gesetzt. eLearning, insbesondere die Online-Variante des computergestützten Lernens, bietet zahlreiche Vorteile, die gerade für das lebensbegleitende Lernen genutzt werden können.


Die wichtigsten Vorzüge des netzgestützten Lernen sind oft genug beschrieben worden. Einige zentrale Argumente seien hier noch einmal zusammengefasst. Als wichtigster Vorzug gilt in Zeiten lebenslangen und arbeitsbegleitenden Lernens die große Flexibilität des netzgestützten Lernens. Sich weiterbilden zu können, wann und wo man will, verspricht sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern große Vorteile gegenüber dem klassischen Seminarlernen, das weniger flexibel auf Lernbedarf und Lerngewohnheiten des Einzelnen reagieren kann.

Auch der Vorteil der Kosteneinsparung wurde und wird häufig genannt. Keine Reisekosten, geringerer Zeitausfall, die besten Dozenten für 250 (oder 5.000) statt für 25 Teilnehmer verpflichten zu können, auch das sind unbestreitbare Vorzüge des netzgestützten Lernens.

Nicht zuletzt wird auch eine erhebliche Verbesserung des Lernerfolgs erwartet, etwa durch die Anpassung


des Lernprogramms an den Bedarf jedes einzelnen Lernalers, durch die Wahl des individuellen Lerntempos oder durch die Möglichkeit, den Lernerfolg laufend zu kontrollieren, um nur diese Vorteile zu nennen. Wie jede technologisch unterstützte Lösung unterliegt jedoch auch eLearning einer Reihe von Begrenzungen. Technische Voraussetzungen stellen trotz weiter Verbreitung von Computer und Internet für viele potenzielle Nutzer nach wie vor einen begrenzenden Faktor dar. Das Feld der technischen Voraussetzungen, die für erfolgreiches eLearning erfüllt sein müssen, variiert zwar von Angebot zu Angebot, eine gewisse Mindestausstattung ist aber in jedem Fall unverzichtbar.

Erfahrungen aus konkreten eLearning-Projekten in Unternehmen sowie aus einer großen Zahl von Nutzerbefragungen zeigen darüber hinaus, dass soziale, organisatorische und individuelle Voraussetzungen eine sehr große, wenn nicht sogar die entscheidende Rolle für den Erfolg des eLearning-Einsatzes spielen. Lernen ist ein sozialer Prozess, der Kontakte mit anderen Lernenden und dem Dozenten in der Regel voraussetzt. eLearning-Angebote, die dies vernachlässigen, finden nur eine geringe Akzeptanz. Auch die Einbettung des virtuellen Lernens in den Arbeitsplatz, das Lernen im Prozess der Arbeit ist längst nicht so einfach, wie es in vielen Projektbeschreibungen zu lesen ist. Schließlich setzt erfolgreiches eLearning voraus, dass einzelne Lernerinnen und Lerner über die Fähigkeit zum selbstgesteuerten bzw. selbstorganisierten Lernen verfügen und auch die erforderliche Motivation und Disziplin aufbringen. Dies ist nicht zuletzt eine Frage der Lernstile und Lernbiografien, die zwar jeweils individuell ausgeprägt sind, aber auf einen Kern von „Lerntypen“ reduziert werden können.



Nach vorliegenden Studien kann davon ausgegangen werden, dass Personalverantwortliche in großen Unternehmen, aber auch in einer wachsenden Zahl mittlerer und kleiner Unternehmen über die Möglichkeiten des Einsatzes der neuen Medien für die betriebliche und berufliche Weiterbildung informiert sind. Allerdings ist die Einsicht in die Notwendigkeit, eLearning im eigenen Unternehmen konkret zu nutzen, noch nicht weit verbreitet.

Damit eLearning-Angebote sich besser als bisher auf potenzielle Kunden einstellen können, sind Informationen über die Voraussetzungen bei den End-Usern – den Beschäftigten in privaten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen – unverzichtbar. Bisher vorliegende Untersuchungen zur eLearning-Nutzung konzentrieren sich auf die Befragung von Entscheidern im Unternehmen. Die Nutzer sind bisher wenig erforscht. Wo sie in den Mittelpunkt gerückt werden, wie etwa in der MMB-Studie „Webkolleg NRW“ (2002), werden zwar die technischen Voraussetzungen sowie die Medienkompetenz der potenziellen Nutzer erhoben, auf die Selbstlernkompetenzen und insgesamt die Frage nach unterschiedlichen Lernstilen und den daraus sich ergebenden Anforderungen an spezifische eLearning-Applikationen geben auch diese Studien keine Antwort. Diese Lücke soll mit dieser repräsentativ angelegten Studie gefüllt werden. Mit dieser Fallzahl lassen sich bereits erste repräsentative Aussagen über das Weiterbildungsverhalten und die damit verbundenen eLearning-Präferenzen treffen – eine Generalisierung für ganz Deutschland ist allerdings aufgrund regionaler Gegebenheiten nicht möglich. Zu beachten ist auch, dass die in diesem Bericht genannten Zahlen nur einen Anhaltspunkt liefern können. Ein Schätzfehler aufgrund der niedrigen Fallzahl ist immer zu berücksichtigen (vgl. Kap. 3.2).



Inhaltlich und methodisch konnte das Forschungsvorhaben auf die im Hause des MMB Instituts erstellte Webkolleg-Studie (für das Land NRW) zurückgreifen. Dabei wurden z.B. Fragebatterien aus der Studie gesichtet und teilweise in aktualisierter Form für die Studie zur Lernertypologie genutzt. Im Bericht können somit Teilergebnisse mit den Befunden der Webkolleg-Studie verglichen werden.

2.2 Untersuchungsziel und forschungsleitende Fragestellungen

Mit der nun vorliegenden Studie liegen aktuelle und detaillierte Befunde zu Weiterbildungsverhalten und eLearning-Potenzial niedersächsischer Arbeitnehmer vor. Um einen möglichst umfassenden und dezidierten Einblick in die eingangs skizzierten Themen zu erlangen, orientierte sich die Studie an folgenden Leitfragen:

Lerngewohnheiten:

Welche individuellen Lernstile lassen sich für die Befragten identifizieren? Lässt sich aus den Einzelbefunden eine Typologie bilden, mit der sich verschiedene Lerntypen klassifizieren und beschreiben lassen?

Einstellung zur beruflichen Weiterbildung / allgemeinen Lerngewohnheiten:

Welches generelle Weiterbildungsinteresse lässt sich für die Befragten feststellen, welche Relevanz schreiben sie der beruflichen und privaten Weiterbildung zu?

Wie lässt sich das Budget beziffern, das die Untersuchungsteilnehmer für ihre Weiterbildung zur Verfügung stellen?

Aus welchem Anlass bilden sich die Befragten weiter?

Welche Weiterbildungsangebote werden genutzt und welche Themen, Formen, Medien und Lernorte spielen dabei eine Rolle?



Welche Lerninteressen äußern die Befragten?
Wo bestehen Bedarfe, die es in Zukunft zu decken gilt?

Wie lässt sich die Medien- und Computerkompetenz der Untersuchungsteilnehmer charakterisieren?

Soziodemographische Merkmale:

Welche Vorbildung besitzen die Befragten, wie alt sind sie, wie hoch ist ihr Haushaltseinkommen?

Welche Tätigkeit üben die Untersuchungsteilnehmer aus, wie lässt sich ihre berufliche Position kennzeichnen? In welcher Branche sind sie beschäftigt?

eLearning-Affinität und Präferenzen:

Wie hoch ist der Verbreitungsgrad von eLearning im Rahmen der Weiterbildung und welche unterschiedlichen Formen werden dabei praktiziert?

Wie hoch ist der Anteil der Befragten, die bereit sind, an einer computer gestützten Weiterbildungsmaßnahme teil zu nehmen?

Welche eLearning-Formen sind in den Augen der potenziellen Nutzer wünschenswert?

3. Methodisches Vorgehen


3.1 Wahl der Befragungsmethode

Für diese Untersuchung wurden 403 unselbstständig Beschäftigte in Niedersachsen in eine repräsentative CATI-Telefonbefragung einbezogen. Durchgeführt wurde die Befragung von der Psephos GmbH im Januar 2004. Die Arbeitnehmer wurden bewusst in ihrem Privathaushalt und nicht direkt am Arbeitsplatz angesprochen, da frühere Studien gezeigt haben, dass Unternehmen bei der Vermittlung von Ansprechpartnern im Unternehmen sehr zögerlich sind. Schon aus Gründen des Datenschutzes werden die Nebenstellen der Mitarbeiter nicht weitergegeben, und selbst wenn dies der Fall ist, erfolgt die Auswahl der Anschlüsse durch die Personalverwaltung oft willkürlich und erfüllt somit nicht die Anforderungen an eine repräsentative Zufallsauswahl.

3.2 Stichprobenbildung

Befragt wurden unselbstständig Beschäftigte im Bundesland Niedersachsen mit einer minimalen Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 20 Stunden. Die Teilnehmer der Befragung wurden per Zufallsstichprobe ausgewählt. Beschäftigte im Handwerk sind in dieser Stichprobe mit rund 10 Prozent vertreten. Die vorliegende Studie ist repräsentativ für die abhängig Beschäftigten im Bundesland Niedersachsen, muss aber aufgrund der geringen Fallzahl als Pilotstudie angesehen werden, die erste Trends für Lerngewohnheiten aufzeigen kann. Bei der Interpretation der präsentierten Ergebnisse ist ein Vertrauens- bzw. Mutungsintervall von 2,5% zu berücksichtigen.* Dieser Wert vergrößert sich bei Sonderanalysen für bestimmte Gruppen (z.B. Handwerk oder Verwaltung) mit entsprechend kleineren Fallzahlen.

* Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht: Wenn 55 Prozent der Befragten als Motiv beruflicher Weiterbildung "Neue Erkenntnisse im Aufgabengebiet" angeben (vgl. Kap. 5.1.3), so könnte dieser Wert auch 2,5 Prozentpunkte darüber oder darunter liegen.



Um die prozentuale Verteilung der Schichtungsmerkmale der Stichprobe den Merkmalen der Grundgesamtheit anzugleichen, wurde im Rahmen der Auswertung eine Gewichtung gemäß folgender Dimensionen vorgenommen:

- **Geschlecht**
- **Bildung**
- **Berufsgruppen**
- **Altersgruppen**
- **Regierungsbezirke in Niedersachsen**
- **Haushaltsgröße**

3.3 Auswertung

Neben einer Auswertung der Einzelvariablen konzentrierte sich die Analyse auf einen Vergleich des Weiterbildungsverhaltens der verschiedenen Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen. Eine weitere Leitlinie stellten die Unterschiede zwischen den untersuchten Wirtschaftszweigen dar; dem Handwerk und der Öffentlichen Verwaltung werden eigene Kapitel gewidmet.

Mittels einer Clusteranalyse wurden Fälle mit einem ähnlichen Antwortprofil zusammengefasst. So konnte eine Lernertypologie erstellt werden, die unter anderem Aufschluss über verschiedene Lernstile sowie das eLearning-Potenzial der Befragten gibt.

Schließlich stellt die Studie einen Bezug her zwischen allen ursächlichen Variablen und der eLearning-Affinität, den genutzten sowie den präferierten eLearning-Formen (vgl. Abb. 1).



4. Beschreibung der Stichprobe

4.1 Soziodemographie

Nach der Gewichtung der Fälle mittels der eingangs beschriebenen Faktoren (vgl. Kap. 3.2) lässt sich die von uns untersuchte Stichprobe unselbstständig Beschäftigter durch folgende Merkmale charakterisieren: Rund sechzig Prozent der Befragten sind männlichen, vierzig Prozent weiblichen Geschlechts. Das Alter der Untersuchungsteilnehmer reicht von 19 bis 62 Jahren, wobei die 30 bis 49-jährigen mit insgesamt rund fünfzig Prozent den größten Teil der Stichprobe bilden. Entsprechend ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellen die über 60-jährigen die kleinste Gruppe der Befragten dar (2 %). Auf die untersuchten Branchen verteilen sich die Altersgruppen annähernd gleich. Um die Analyse und Interpretation der Daten zu erleichtern, wurden Bildungsgrad und Beruf der Befragten zu jeweils drei Gruppen zusammen gefasst: Mit rund fünfzig Prozent stellen die niedrig Gebildeten den größten Anteil der Untersuchungsteilnehmer dar. Sie verfügen entweder über gar keinen oder über einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss. Ein Drittel der Befragten haben die Realschule besucht oder besitzen die Fachhochschulreife. Mit 17 Prozent stellen die Abiturienten und Studenten die kleinste Bildungsgruppe dar.

Im Hinblick auf die Berufe wurde eine Unterteilung in Einfache Tätigkeiten (27 %), Tätigkeiten mit Verantwortung (63 %) und Leitende Tätigkeiten (10 %) vorgenommen. Auf sämtlichen Hierarchieebenen sind sowohl Arbeiter als auch Angestellte und Beamte tätig (vgl. Abb. 2).

Ein knappes Viertel der Untersuchungsteilnehmer arbeitet in Teilzeit (23 %), das Gros bekleidet eine Vollzeitstelle (77 %).

Trennt man die untersuchte Stichprobe nach Branchen, so stellt die Industrielle Fertigung den größten Teil der befragten Arbeitnehmer (42 %). Jeweils rund ein Fünftel

Abbildung 1 + 2

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“ repräsentative Telefonbefragung (CATI), Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 1: Analyseschema

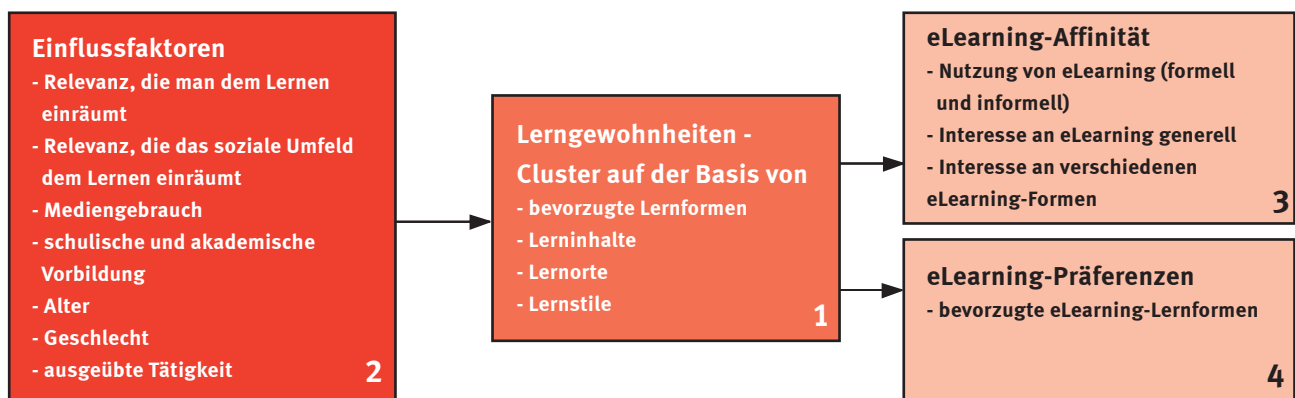
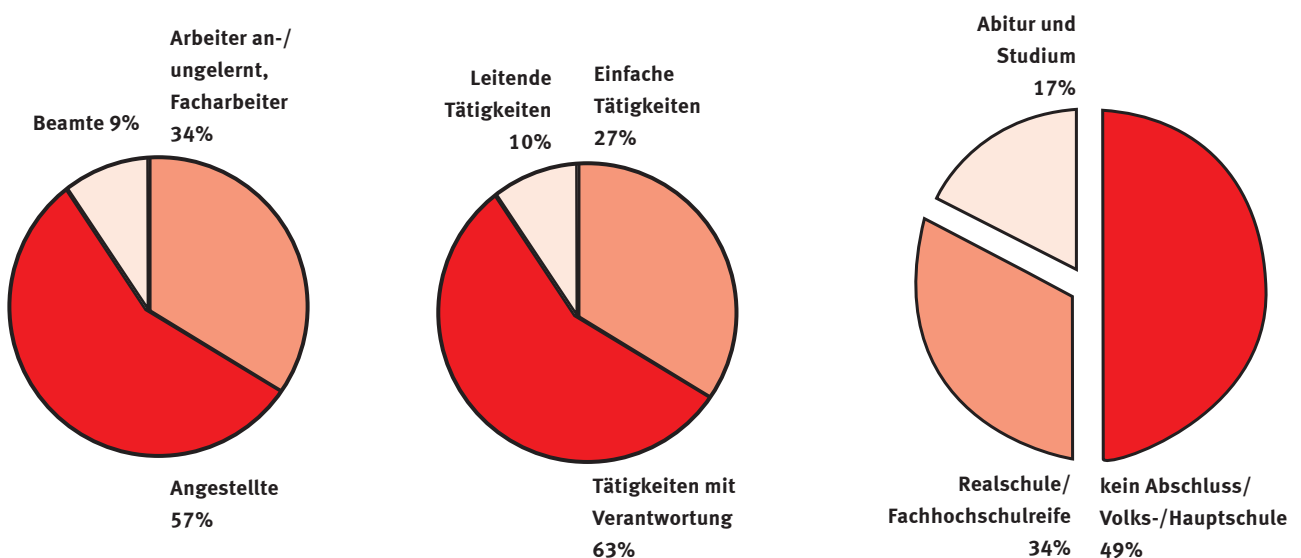



Abb. 2: Beruf und Bildungsgrad der Befragten






der Untersuchungsteilnehmer arbeitet in Dienstleistung (21 %) und Verwaltung (23 %); der Handel ist nur durch 12 Prozent der Befragten vertreten. Mit zwei Prozent ist der Anteil derjenigen, die in der Landwirtschaft tätig sind, zu gering, um belastbare Aussagen treffen zu können. Aus diesem Grund wurden die Landwirte nicht in die Analyse mit einbezogen.

Schließlich stellt auch die Unternehmensgröße ein relevantes Unterscheidungskriterium für die nachfolgende Analyse dar: Knapp die Hälfte der Befragten ist in einem Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern beschäftigt. Die Arbeitnehmer in KMU (10 bis 249 Mitarbeiter) sind in der Stichprobe mit rund 39 Prozent vertreten, und rund 12 Prozent der Beschäftigten sind in einem Kleinunternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitern angestellt.

4.2 Mediennutzung und Computerkompetenz

Um eine Interpretationsgrundlage für die nachfolgend skizzierten Aspekte beruflichen Weiterbildungsverhaltens bereit zu stellen, werden im Folgenden das Mediennutzungsverhalten und die Computerkenntnisse der untersuchten Stichprobe dargestellt. Die von den Befragten am häufigsten genutzten Medien sind der Rundfunk (Hörfunk, Fernsehen/Video) und die Tageszeitung – sie werden durchschnittlich einmal täglich genutzt. Deutlich seltener, nämlich einmal pro Woche, greift der durchschnittliche Befragte zum Buch oder zur Zeitschrift. Wie auch bei den häufig genutzten Medien lassen sich in dieser zweiten Kategorie nur marginale Bewertungsunterschiede feststellen.

Bei der Bewertung Ihrer Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer vergeben die Befragten die oberen Rangplätze an das Versenden und Empfangen von E-Mail (3,8) und den Umgang mit dem Internet (3,7). Ähnlich hoch eingestuft werden die Kenntnisse in der Textverarbeitung (3,6), die Tabellenkalkulation folgt mit einigem Abstand (2,9) und befindet sich mit den Computerspielen (2,8) auf etwa gleicher Höhe (vgl. Abb. 3). Die



geringsten Kenntnisse weisen die Arbeitnehmer für das Programmieren aus (1,7). Diese Verteilung zeigt, dass viele Befragte einerseits sehr vertraut mit den gängigsten Internetanwendungen sind, andererseits ihre Kompetenzen im Umgang mit solchen Programmen, deren Nutzung überwiegend beruflicher Natur ist, gut bewerten. Dieser Befund wird durch die getrennte Analyse von privater und beruflicher Computernutzung gestützt, wonach Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogramme deutlich seltener außerhalb des Arbeitszusammenhangs genutzt werden.

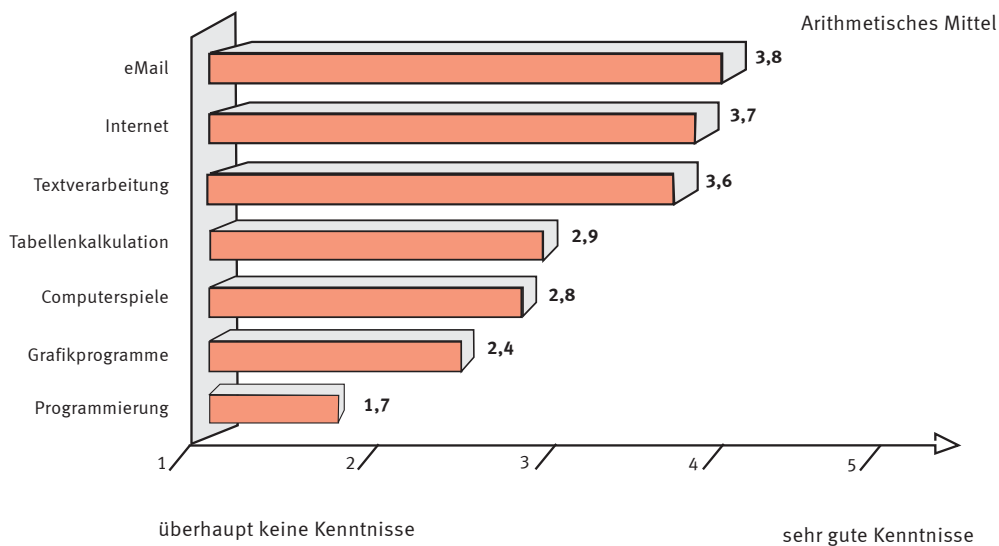
Befund: Am höchsten stufen die befragten Arbeitnehmer ihre Kenntnisse im Umgang mit E-Mail, Internet und Textverarbeitungsprogrammen ein. Tabellenkalkulation und Computerspiele erhalten nur mittlere Werte.

Bei der Bewertung der Nutzungshäufigkeiten (vgl. Abb. 4) muss berücksichtigt werden, dass die arithmetischen Mittel auch diejenigen Befragten repräsentieren, die im beruflichen oder privaten Zusammenhang keinen PC verwenden. So nutzen beispielsweise nur rund die Hälfte der Befragten (56 %) den Computer beruflich zur Textverarbeitung. Das Gros der "Textverarbeiter" ist in Verwaltung und Dienstleistung (50 bzw. 40 %) tätig, bekleidet eine mittlere Position und verfügt über einen mittleren Bildungsabschluss. Ähnliches lässt sich für die Verwendung der Tabellenkalkulation konstatieren, nur bei den Branchen ergeben sich leichte Unterschiede (Industrielle Fertigung: 37, Dienstleistung 25 und Verwaltung 17 %). Die häufigste berufliche Internetnutzung weisen Beschäftigte in Dienstleistung und Verwaltung aus.

Abbildung 3 + 4

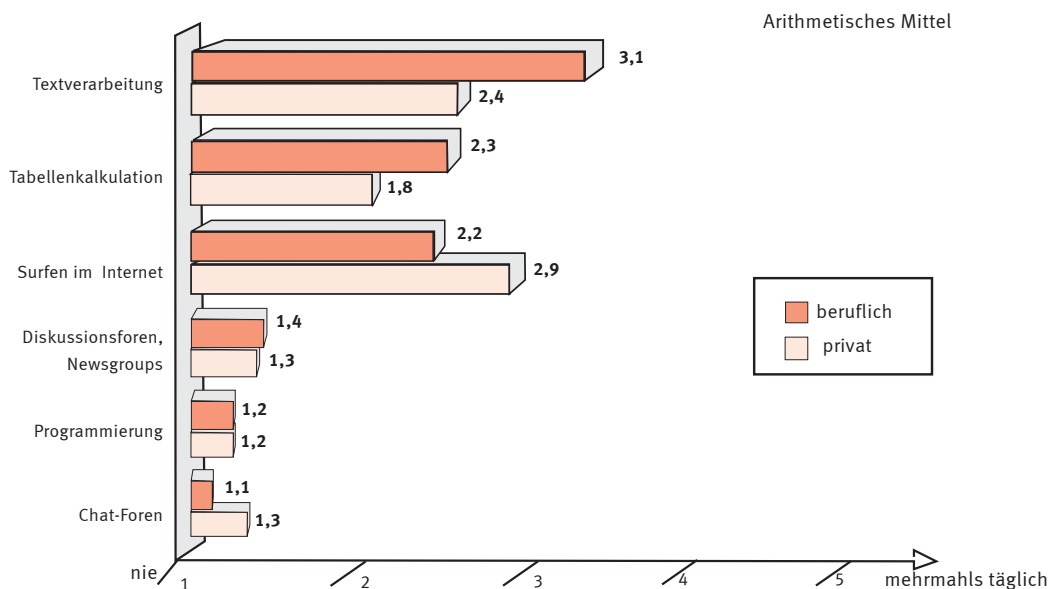
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb.3: Computerkompetenz




Frage 23: Nun würde ich gerne wissen, wie Sie Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit dem Computer bewerten (Skala von 1=überhaupt keine Kenntnisse bis 6=sehr gute Kenntnisse)?

Abb.4: Häufigkeit beruflicher und privater Computernutzung




Frage 24: Wie oft nutzen sie den PC und/oder das Internet privat? Können Sie mir dies einmahl für folgende Tätigkeiten am PC sagen?



Im privaten Gebrauch hat sich neben dem Surfen im Internet (70 %)* auch die Textverarbeitung durchgesetzt (67 %), allerdings mit deutlich geringerer Frequenz.** Computerspiele und Tabellenkalkulation belegen ähnliche Rangplätze bei der privaten Nutzung (jeweils rund 40 Prozent der Arbeitnehmer). Generell zählen Befragte mit ausgeprägter Computerkompetenz sowohl beruflich als auch privat zu den Vielnutzern dieses Mediums.

Befund: Die Vielnutzer von Computern sind in Dienstleistung und Verwaltung beschäftigt. Sie verfügen über einen mittleren Bildungsabschluss und bekleiden eine Position auf mittlerer Hierarchieebene. Die Computernutzungsfrequenz der einfachen und leitenden Angestellten ist niedriger.

Abschließend lässt sich festhalten, dass diejenigen Beschäftigten, die über einen PC-Arbeitsplatz verfügen, neben ihrer höheren Computerkompetenz weitere wichtige Vorteile genießen: So können sie beispielsweise ohne größeren Aufwand an computergestützten Weiterbildungsformen teilnehmen. Überdies können sie leichter mit anderen Lernern in Kontakt treten, da sie über ein breiteres Spektrum an Kommunikationsmöglichkeiten verfügen. Für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz mit einem Computer ausgestattet ist, steigt somit die Wahrscheinlichkeit, an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen zu können. Da es sich bei dieser Gruppe häufig außerdem um Personen mit mittlerem bzw. höheren Bildungsgrad und zumindest mittlerer Hierarchieposition handelt, kann man hier die so genannte "more-and-more-Regel" beobachten: Die höher Gebildeten und beruflich Erfolgreichen erhalten deutlich häufiger die Möglichkeit, ihre ohnehin privilegierte Position durch Erweiterung ihrer Kompetenzen auszubauen.



Befund: Ausgeprägte Mediennutzung und hohe Computerkompetenz verbessern für viele Berufsbilder in mittleren Hierarchiepositionen die Voraussetzungen, an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

*Zum Vergleich: Laut der Online-Studie von ARD und ZDF nutzten im Frühjahr 2003 insgesamt 53,5 Prozent der Bundesbürger ab 14 Jahren zumindest gelegentlich das Internet. Da diese Zahl jedoch auch alle Nicht-Berufstätigen sowie Selbständige erfasst, zeigt der Wert lediglich, dass der Anteil der Internetnutzer unter den befragten Angestellten überdurchschnittlich hoch ist. (Vgl. Van Eimeren/ Gerhardt/ Frees 2003)

**Dies erklärt auch die Mittelwertdifferenzen in Abbildung 4.



5. Ergebnisse der Befragung

In den folgenden Kapiteln werden die zentralen Erkenntnisse aus der repräsentativen Telefonbefragung dargestellt. Neben der Deskription des Weiterbildungsverhaltens der gesamten Stichprobe (univariate Analyse) werden insbesondere Unterschiede thematisiert, die beim Vergleich der Subgruppen evident wurden.

5.1 Das berufliche Weiterbildungsverhalten

5.1.1 Relevanz beruflicher Weiterbildung

Welche Relevanz – unabhängig von Thema und Form – schreiben die Befragten beruflicher Weiterbildung zu? Generell lässt sich eine hohe Relevanzeinschätzung über alle Subgruppen hinweg feststellen, weshalb die nachfolgend skizzierten Unterschiede überwiegend marginal sind.

Denn wie auch Abbildung 5 verdeutlicht, bewegen sich beinahe sämtliche Mittelwerte noch im Bereich hoher Relevanz. Bei der Beurteilung dieser Ergebnisse muss jedoch berücksichtigt werden, dass das Antwortverhalten zu Bildungsthemen generell von sozialer Erwünschtheit geprägt ist. Die dargestellten Werte sind also mit Vorsicht zu interpretieren.

Befund: Der beruflichen Weiterbildung wird in fast allen Subgruppen eine hohe oder sehr hohe Relevanz zugeschrieben.

Eine hohe Relevanzzuschreibung lässt sich für alle Altersgruppen konstatieren; allerdings verläuft sie nicht proportional zum Alter, sondern vielmehr wellenförmig und nimmt in der Gruppe der 50 bis 59-Jährigen ab. Wenig überraschend ist der Befund, dass die Bedeutung beruflicher Weiterbildung mit der Stellung in der Berufshierarchie zunimmt; die deutlichsten Unterschiede zeigen sich zwischen einfachen und verantwortungsvollen Tätigkeiten.*

Differenzen in der Bedeutung lassen sich auch unter Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit feststellen: Die höchste Relevanz wird der beruflichen Weiterbildung im Handel zugeschrieben, gefolgt von Dienstleistung und Verwaltung. Das Schlusslicht bildet die Industrielle Fertigung. Für die Handwerker lassen sich etwas geringere Relevanzwerte feststellen als für andere Berufe. Die Unternehmensgröße spielt hingegen bei dieser Einschätzung keine Rolle.

Die zugeschriebene Relevanz der Weiterbildung steigt ferner mit den Ausgaben, die hierfür „aus eigener Tasche“ getätigt werden**, wenngleich es sich auch nicht um einen proportionalen Anstieg handelt. Die berufliche Weiterbildung spielt außerdem in der Gruppe der niedrigeren Bildungsgrade eine geringere Rolle als in der mittleren und oberen Bildungsschicht.

Der signifikanteste Zusammenhang mit der wahrgenommenen Bedeutung beruflicher Weiterbildung kann für eine häufige Mediennutzung sowie eine ausgeprägte Computerkompetenz und -nutzung festgestellt werden: Im Unterschied zu den vorab skizzierten Gruppen nehmen Befragte mit überdurchschnittlicher Mediennutzung und Computerkompetenz deutlich höhere Relevanzzuschreibungen vor als solche, die in diesen Kategorien schwache Ausprägungen haben.

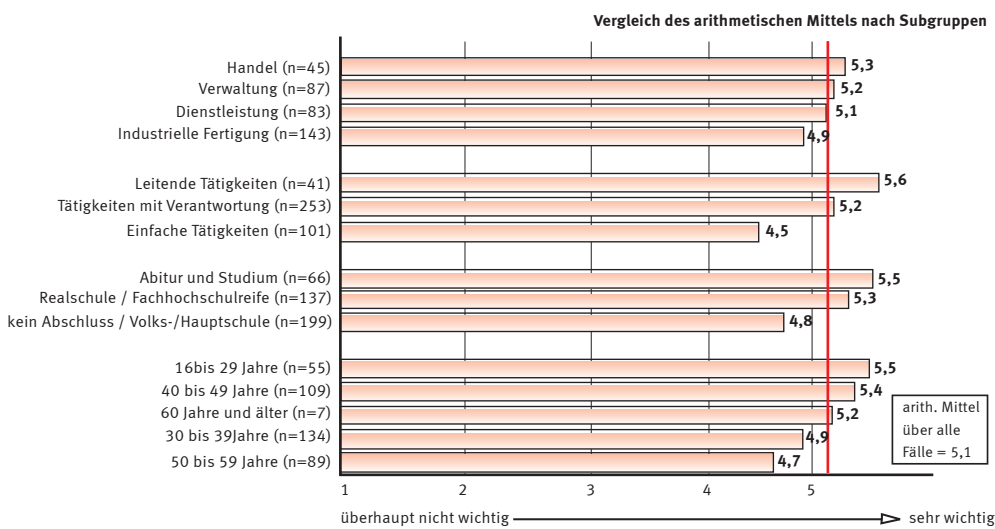
*Diese hierarchiebedingten Unterschiede werden von den Ergebnissen der Studie "WebKolleg NRW" gestützt, bei der das Weiterbildungsverhalten und eLearning-Potenzial der nordrhein-westfälischen Bevölkerung untersucht wurde (vgl. MMB/PSEPHOS 2002).

**Dieser Befund erscheint im Übrigen auch vor dem Hintergrund dissonanztheoretischer Annahmen sehr plausibel.

Abbildung 5 + 6

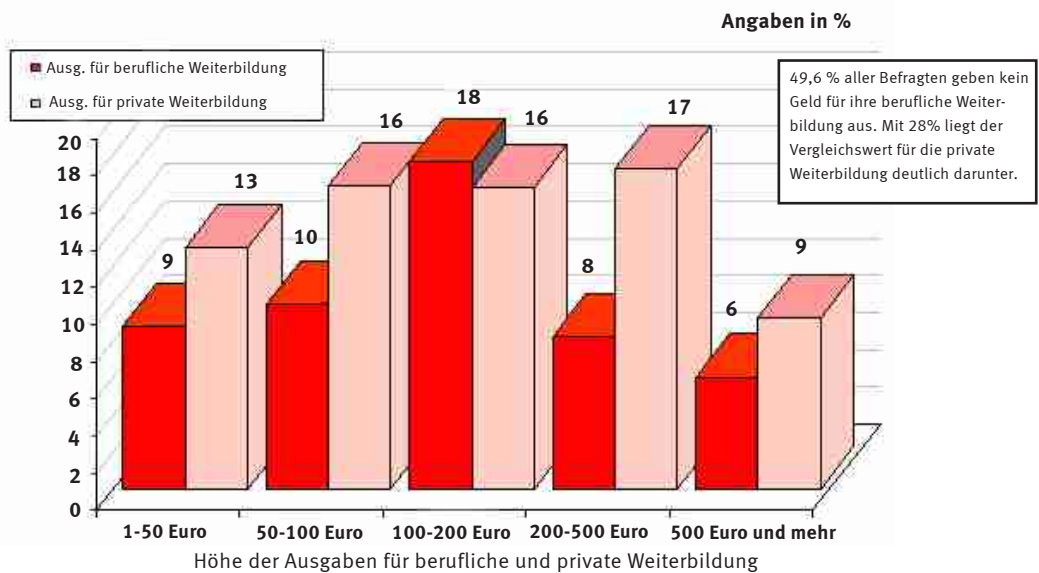
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 5: Relevanz beruflicher Weiterbildung



Frage 15: Wie wichtig ist es denn für Sie allgemein, sich beruflich weiter zu bilden?
Könnten Sie dies anhand einer Skala von 1(=überhaupt nicht wichtig) bis 6(=sehr wichtig) sagen?

Abb. 6: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung



Frage 30/Frage 31: Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche bzw. private Weiterbildung aus?
Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme.

Befund: Die der beruflichen Weiterbildung zugeschriebene Relevanz ist generell hoch und wird durch soziodemographische Merkmale (Alter, Bildungsgrad, beruflicher Status) nur schwach beeinflusst. Der stärkste Zusammenhang lässt sich für Mediennutzung und Computerkompetenz feststellen.

5.1.2 Eigenes Budget für die berufliche Weiterbildung

Um die hohen Relevanzwerte für die berufliche Weiterbildung besser interpretieren zu können, soll nun der Blick auf das Budget gerichtet werden, das die Beschäftigten jährlich dafür bereit halten – denn immerhin investiert nur rund die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer überhaupt Geld in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen (Abb. 6). Dazu gehören neben dem Besuch von Seminaren auch Ausgaben, die für Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme getätigt werden.

Wertet man die eigenen Bildungsausgaben als einen Indikator für die tatsächliche Relevanz*, so muss man die im Vorfeld getroffenen Befunde stark relativieren: Wie die Grafik zeigt, liegen die Investitionen für private Weiterbildung in nahezu allen Budgetgruppen über denen für berufliche Weiterbildung. Zudem ist nicht nur der Anteil derjenigen Befragten größer, die ihre private Weiterbildung finanzieren – auch der absolute Betrag, der dafür aufgewendet wird, ist höher.

Befund: Nur rund die Hälfte der Untersuchungsteilnehmer engagiert sich finanziell für die eigene berufliche Weiterbildung. Ausgaben für private Weiterbildung werden hingegen von rund 70 Prozent der Befragten getätigt. Es wird insgesamt eine höhere Summe für private als für berufliche Weiterbildung ausgegeben.

Eine differenzierte Subgruppenanalyse macht deutlich, dass die Bereitschaft, sich finanziell für die berufliche Weiterbildung zu engagieren, positiv mit einer höheren beruflichen Position zusammenhängt: Während rund zwei Drittel der Angestellten mit einfachen Tätigkeiten kein Geld für berufliche Weiterbildung ausgeben, sind es in der Gruppe der verantwortungsvollen Tätigkeiten nur knapp 50 Prozent. Mit vierzig Prozent ist dieser Wert für die Beschäftigten mit leitender Funktion am niedrigsten. Wie angesichts der gefundenen Relevanzwerte zu erwarten war, zeigt sich außerdem ein signifikanter Zusammenhang zwischen höherem Bildungsgrad und größerem Weiterbildungsbudget.

Die Altersgruppen 30 bis 39 Jahre sowie 50 bis 59 Jahre weisen die höchsten Werte für diejenigen aus, die überhaupt kein Geld für ihre berufliche Weiterbildung ausgeben (56 bzw. 59 %). Eine mögliche Erklärung ist der hohe Anteil von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in der jüngeren Gruppe (rund 30 %), die der beruflichen Weiterbildung geringere Bedeutung beimessen und zudem über ein niedrigeres Einkommen verfügen. Darüber hinaus korrespondiert der Befund für die 50 bis 59-Jährigen mit der vergleichsweise geringen Relevanz und sinkenden Frequenz beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen in dieser Gruppe (vgl. Kapitel 5.1.1 und 5.1.4).

Im Hinblick auf die Branchenzugehörigkeit werden ebenfalls Unterschiede offenbar: Arbeitnehmer ohne eigenes Weiterbildungsbudget finden sich vor allem in den Wirtschaftszweigen Handel (58 %) und Industrielle Fertigung (56 %), während diese Gruppe im Dienstleistungssektor (45 %) und in der Verwaltung (42 %) etwas kleiner ist.

* In diesem Zusammenhang muss auch das zur Verfügung stehende Einkommen in Betracht gezogen werden. Basierend auf der Annahme, dass Angestellte in höheren Positionen finanziell besser gestellt sind als ihre Kollegen mit einfachen Tätigkeiten, wird diese Information in Ermangelung entsprechender Daten hier über den beruflichen Status hergeleitet.



Befund: Die Höhe des Weiterbildungsbudgets wird stark von Bildungsgrad und beruflicher Position bestimmt. Ein weiterer, wenn auch etwas schwächerer Einflussfaktor ist die Zugehörigkeit zu bestimmten Wirtschaftszweigen.

Ob der Arbeitgeber ein passendes Qualifizierungsangebot für seine Angestellten bereit hält oder nicht, berührt die Höhe des eigenen Weiterbildungsbudgets indes nicht. Arbeitnehmer, für deren Weiterbildung nicht von Seiten des Arbeitgebers gesorgt wird, nehmen dies also nicht zum Anlass, sich selbst stärker – oder überhaupt – finanziell zu engagieren. Möglicherweise handelt es sich bei diesen Befragten aber auch um Personen, die qua Berufsbild ohnehin seltener an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.

Befund: Die Tatsache, ob der Arbeitgeber geeignete Fortbildungsmaßnahmen anbietet oder nicht, hat keinen Einfluss auf das eigene finanzielle Engagement der Beschäftigten für berufliche Weiterbildung.

5.1.3 Anlässe beruflicher Weiterbildung

Ihre Motivation für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen begründen die Befragten mehrheitlich mit reinem Interesse (72 %, vgl. Abb.7). Ähnlich wie die Relevanzzuschreibung (vgl. Kap. 5.1.1), muss auch dieser Befund unter Berücksichtigung der sozialen Erwünschtheit interpretiert werden, die eine solche Frage evozieren kann.

Weitere wichtige Gründe für die berufliche Qualifizierung sind neue Erkenntnisse im vorhandenen Aufgabengebiet (55 %) sowie der Wunsch, Fragen zu lösen, die sich bei der Arbeit gestellt haben (50 %). Den nächsten Rangplatz der Weiterbildungsgründe belegt das Lernen aus Gewohnheit (48 %); auch hier muss jedoch auf das hohe Potenzial sozialer Erwünschtheit verwiesen werden.

Die Einführung neuer Techniken und Produkte (44 bzw. 39 %) sowie veränderte organisatorische oder rechtliche Rahmenbedingungen (40 %) sind weitere, häufig benannte Anlässe für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Ähnlich viele Befragte begründen ihr Weiterbildungsverhalten mit neuen Verantwortlichkeiten (39 %), etwas geringer ist der Anteil derjenigen, die auf Wunsch bzw. Vorschlag ihres Vorgesetzten zum Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen veranlasst wurden (35 %). Den geringsten motivationalen Gehalt für das Trainieren beruflicher Fähigkeiten besitzt offenbar die Aussicht auf Beförderung: Nur ein knappes Viertel der befragten Arbeitnehmer hat aus diesem Grund an Weiterbildungsmaßnahmen teil genommen.

Die Rangfolge der Weiterbildungsanlässe zeigt – abgesehen von dem sehr häufig benannten „Interesse“ – zum Teil nur geringe Bewertungsunterschiede zwischen den Aussagen. Offenbar gibt es für einen Arbeitnehmer wechselnde Gründe zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, die stark von der aktuellen beruflichen Situation bzw. damit zusammenhängenden Veränderungen (z.B. neue Produkte oder modifizierte organisatorische Rahmenbedingungen) beeinflusst werden.

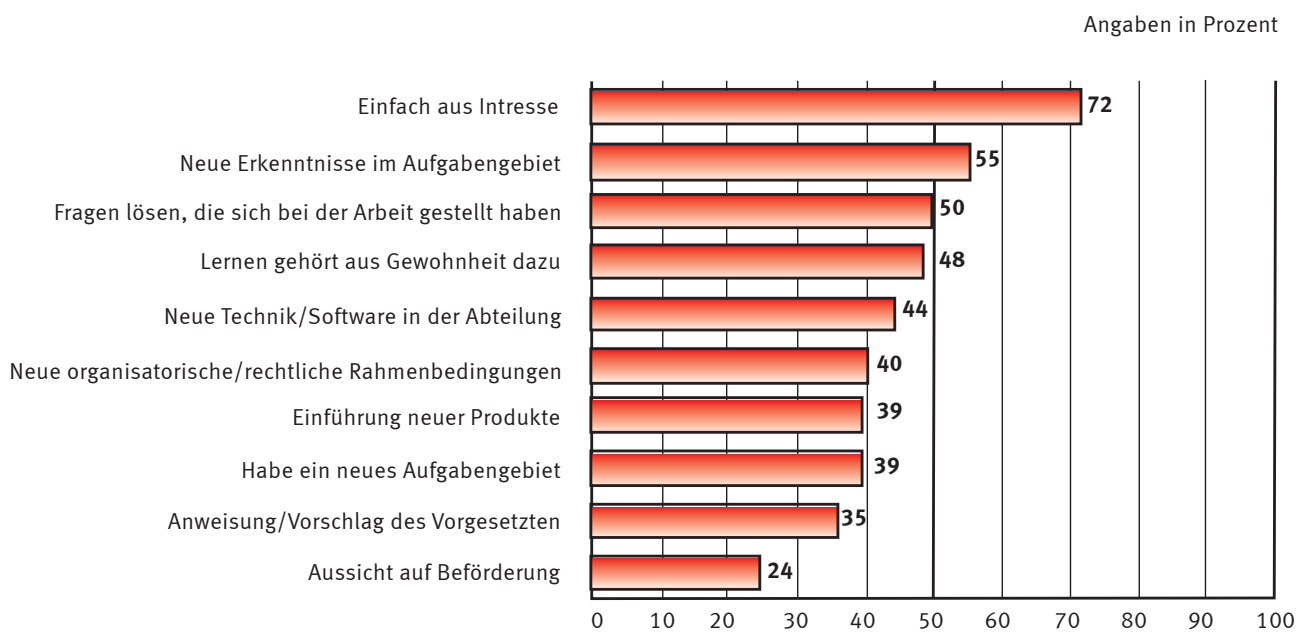
Insgesamt machen die Befunde deutlich, dass bei der Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sowohl extrinsische, als auch intrinsische Motive eine Rolle spielen*. Eine klare Zuordnung der Befragten in „intrinsisch“ und „extrinsisch Motivierte“ ist vor diesem Hintergrund in den meisten Fällen ungerechtfertigt.

* In der Lernpsychologie wird zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation unterschieden. Intrinsische Motivation bedeutet, dass die Handlung (hier: das Lernen) selbst das Ziel ist. Eine typisch intrinsische Motivation für das Lernen sind z.B. das Interesse am Thema, die Freude am Lernen oder das Streben nach Kompetenz. Die extrinsische Motivation dazu den Gegenpol: Hier dient das Lernen nur als Instrument für eine externe Belohnung, die z.B. das Erreichen guter Noten, ein Überlegenheitsgefühl gegenüber anderen oder höheres Ansehen sein kann. (Vgl. Creß 1999: S. 53)

Abbildung 7

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 7: Anlässe beruflicher Weiterbildung



Frage 22: Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben? Sagen Sie mir zu den nachfolgend genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht.

Wahrscheinlicher ist, dass die Weiterbildungsmotive wechseln und unterschiedliche Positionen auf einem Kontinuum „intrinsisch – extrinsisch“ einnehmen.*

Befunde:

- 1. Der am häufigsten genannte Grund für betriebliche Weiterbildung ist das eigene Interesse. Weitere Motive folgen mit deutlichem Abstand, jedoch mit geringeren Bewertungsunterschieden zueinander.**
- 2. Für die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich sowohl extrinsische als auch intrinsische Motive finden. Obwohl der hohe Zuspruch zu den intrinsischen Motiven mit Vorsicht interpretiert werden muss, sind auch diese häufig handlungsleitend für die berufliche Weiterbildung.**

Die Subgruppenanalyse deckt auch hier unterschiedliche Motivstrukturen auf. So sind beispielsweise diejenigen Arbeitnehmer stärker intrinsisch motiviert, die über ein mittleres Weiterbildungsbudget (100 bis 200 Euro) verfügen (vgl. Kap. 5.1.2). Weshalb die höchste intrinsische Motivation nicht – wie zu vermuten gewesen wäre – in der Gruppe der Arbeitnehmer mit dem größten Weiterbildungsbudget zu finden ist, mag der Tatsache geschuldet sein, dass es sich hierbei überwiegend um Führungskräfte handelt, die in erster Linie qua Position zur regelmäßigen Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen veranlasst werden. Deutlich wird zudem, dass Arbeitnehmer höheren Alters seltener von ihren Vorgesetzten aufgefordert werden, an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teil zu nehmen und weniger häufig durch die Aussicht auf Beförderung motiviert sind.

* Da es nicht möglich ist, mittels der bivariaten Analyse sämtliche Einflussvariablen zu erfassen und in Bezug zueinander zu setzen, muss für komplexere Zusammenhänge auf die durchgeführte Clusteranalyse verwiesen werden. Sie erlaubt unter anderem Rückschlüsse auf die motivationale Struktur verschiedener Lernertypen und kann diese zudem mit soziodemographischen Variablen in Verbindung bringen. (Vgl. Kap. 6)

Ein hoher beruflicher Status hängt positiv mit dem Wunsch nach Weiterbildung zusammen, die vor allem zwei Ziele verfolgen soll: Das Lösen von Fragen aus dem aktuellen Arbeitszusammenhang und den Umgang mit neuen organisatorischen oder rechtlichen Rahmenbedingungen des Unternehmens.

Befunde:

- 1. Innerhalb der Gruppe derjenigen, die überhaupt Geld für Weiterbildung ausgeben, lassen die Arbeitnehmer mit einem mittleren Weiterbildungsbudget (100-200 Euro) die stärkste intrinsische Motivation zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erkennen.**
- 2. Ältere Arbeitnehmer werden seltener durch Aussicht auf Verbesserung ihrer beruflichen Position (Vorschlag von Vorgesetzten, Aussicht auf Beförderung) zu beruflicher Weiterbildung motiviert.**

5.1.4 Die beliebtesten Weiterbildungs-Angebote

Auf die Frage nach den genutzten Weiterbildungsformen nennt der größte Teil der Befragten Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten (75 %), gefolgt von Weiterbildung im Unternehmen (62 %), Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern (62 bzw. 49 %). Gemeinsam ist diesen Formen, dass sie keinen besonders hohen Aufwand erfordern und arbeitsplatznah zu nutzen sind. Bevorzugt werden außerdem kurzfristige Weiterbildungen; Umschulungen sowie Schulungen per Video/TV spielen indes nur eine untergeordnete Rolle.**

** Eine Befragung von Personalverantwortlichen in deutschen Großunternehmen aus dem Jahr 2001 weist für die Weiterbildungsform "Seminare im Unternehmen" ebenfalls eine sehr hohe Relevanz aus. Mit 96 Prozent liegt die Verbreitung dieser Form zwar deutlich über dem hier konstatierten Wert, dies ist jedoch angesichts der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzungen zu relativieren. (Vgl. MMB/PSEPHOS/KPMG 2001)



Ein Blick auf die Medien, die im Rahmen beruflicher Qualifizierung genutzt werden, zeigt eine Dominanz der Printmedien, die von 62 bzw. 49 Prozent der Befragten verwendet werden (vgl. Abb. 8). Einer breiten Nutzung erfreut sich auch der Computer, während Video und TV vor allem im Handel als Schulungsmedien fungieren.

Befund: Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten, Weiterbildung im Unternehmen, Fachzeitschriften und Fachbücher sind die am weitesten verbreiteten Weiterbildungsformen.

Die Analyse der Häufigkeiten zeichnet jedoch ein anderes Bild (vgl. Abb. 9): Zwar werden Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten auch am häufigsten für die berufliche Weiterbildung genutzt, aber auch die nachfolgenden Ränge werden überwiegend von informellen Lernformen* bekleidet. Es zeigt sich, dass insbesondere diejenigen Weiterbildungsformen genutzt werden, die sich gut in laufende Arbeitsprozesse integrieren lassen. Die skizzierten Unterschiede weisen außerdem darauf hin, dass viele Befragte zwar ein breites Spektrum beruflicher Weiterbildungsformen kennen gelernt haben, daraus jedoch kein zwingender Schluss über die tatsächliche Nutzungsfrequenz gezogen werden kann.

* Mit informellen Lernformen werden solche Weiterbildungsformen bezeichnet, die nicht in einen zeitlichen oder räumlichen organisatorischen Rahmen eingebettet sind. Formelle Lernformen hingegen sind solche, die genau diesen Rahmen aufweisen (z.B. Seminare).

Befund: Informelle Weiterbildungsformen wie Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten, Computerecherche und das Lesen von Fachzeitschriften weisen die größte Nutzungshäufigkeit auf.

Eine genauere Betrachtung der Subgruppen deckt zudem verschiedene Schwerpunkte in der Nutzung beruflicher Weiterbildungsformen auf. So sinkt beispielsweise die Teilnahme an langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen mit steigendem Alter; auch nehmen Befragte höherer Altersgruppen seltener an Umschulungen teil und verzichten häufiger auf das Lesen von Fachbüchern. Als wichtiger Einflussfaktor erweist sich außerdem ein hoher Bildungsgrad, der insbesondere die Nutzung des Computers zu Recherchezwecken positiv beeinflusst.

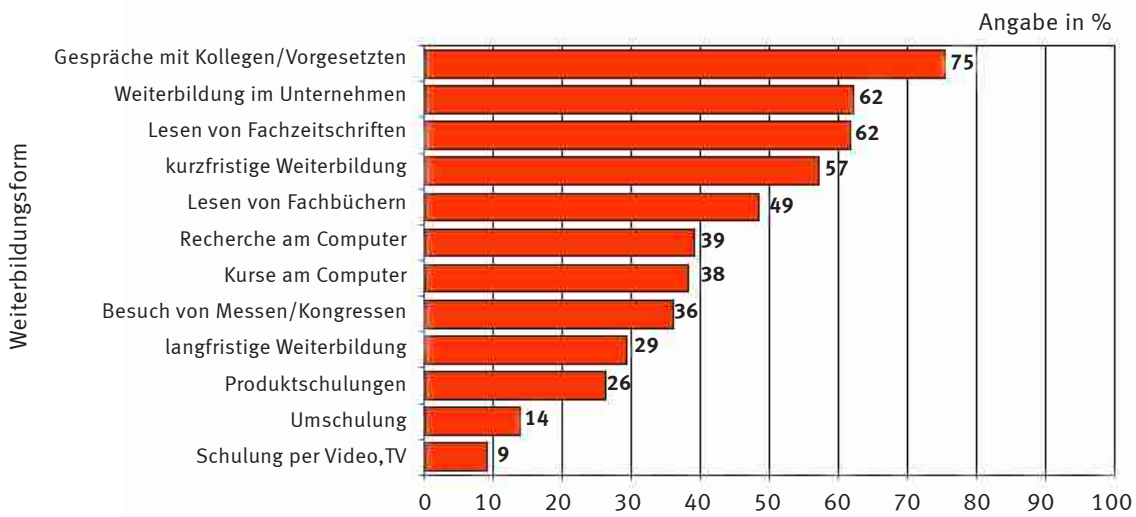
Von einem breiten Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen profitieren vor allem die Beschäftigten in leitenden Positionen; sie nutzen außerdem häufig kommunikativere Schulungsformen wie Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten sowie Messen und Kongresse. Arbeitnehmer mit ausgeprägter Computerkompetenz** bedienen sich dieses Mediums auch deutlich häufiger zu Weiterbildungszwecken und schreiben computergestützten Lernformen eine hohe Relevanz zu. Interessanter Weise lehnt diese Gruppe Video- und TV-Schulungen sehr deutlich ab. Trotz der hohen Verbreitung des Computers in der beruflichen Weiterbildung kann auf diesem Gebiet keine Verdrängung alter durch neue Medien konstatiert werden – das Feld wird immer noch von den Printmedien dominiert.

** Im Rahmen der Analyse wurde außerdem unterschieden zwischen beruflicher und privater Computer- und Internetnutzung. Da es sich jedoch bei den Befragten mit hohen Werten in diesen Kategorien gleichzeitig um computerkompetente Personen handelt, wird an dieser Stelle keine nähere Differenzierung vorgenommen.

Abbildung 8 + 9

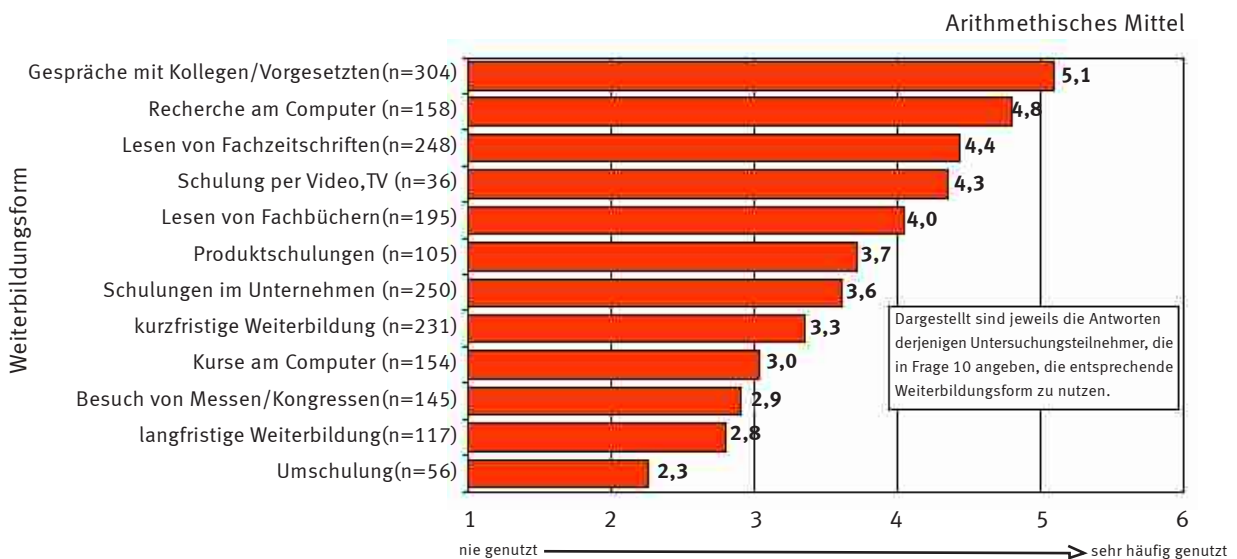
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 8: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung



Frage 10: Welche der folgenden Bildungs- und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 9: Häufigkeit der Nutzung beruflicher Weiterbildungsformen



Frage 13: Wie häufig haben Sie diese Bildungs- und Informationsangebote in den letzten 1-2 Jahren genutzt? Können Sie mir dies anhand einer Skala von 1 (=nie genutzt) bis 6 (=sehr häufig genutzt) sagen?



Unterschiede im Weiterbildungsverhalten lassen sich außerdem in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit feststellen: Während kurzfristige Weiterbildungen insbesondere im Dienstleistungssektor verbreitet sind (76 %), werden TV- und Videoschulungen überwiegend im Handel genutzt (24 %) – ein Befund, der unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzsituation in dieser Branche leicht erklärt werden kann.

Nicht immer jedoch deckt sich die Nutzungsfrequenz mit dem Grad der Relevanz, welchen die Untersuchungsteilnehmer dem jeweiligen Angebot zuschreiben. Die überwiegend geringen Diskrepanzen lassen sich einerseits auf die soziale Erwünschtheit zurück führen, die mit der Relevanzfrage verbunden ist (vgl. Kap. 5.2.1). Eine Rolle spielen dürfte außerdem die Kluft zwischen den Wünschen der Arbeitnehmer und den tatsächlich für sie vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Befund: Die Häufigkeit der Nutzung beruflicher Weiterbildungsangebote hängt von soziodemografischen Merkmalen (Alter, Bildungsgrad, beruflicher Status) und der Branchenzugehörigkeit ab.

Aufschlussreich ist zudem der Blick auf das Weiterbildungsbudget der Befragten: Hohe Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung gehen einher mit einer verstärkten Nutzung des Computers zu Recherchezwecken sowie dem Lesen von Fachliteratur und Messebesuchen. Hierbei handelt es sich überwiegend um selbstständig zu nutzende, informelle Weiterbildungsformen, die nicht an Organisationsstrukturen gebunden sind.

Befund: Es gibt einen Zusammenhang zwischen hohem eigenem Weiterbildungsbudget und der Nutzung informeller Weiterbildungsformen (Fachzeitschriften und Fachbücher, Messen und Kongresse).

5.1.5 Themen beruflicher Weiterbildung

In den nachfolgenden Abschnitten steht die Frage nach den relevanten Weiterbildungsthemen im Vordergrund: Zu welchen Themen besteht Bildungsbedarf? Welche werden häufig, welche selten genutzt? Welche unterschiedlichen Präferenzen gibt es?

In den letzten beiden Jahren hat sich das Gros der Befragten innerhalb des eigenen beruflichen Fachgebietes weiter gebildet (85 %), die übrigen Themengebiete folgen mit deutlichem Abstand (vgl. Abb. 10). Dies mag jedoch unter anderem der Tatsache geschuldet sein, dass sich unter dem Terminus „berufliches Fachgebiet“ viele Themen subsumieren lassen und es sich dabei letztlich um eine Sammelkategorie handelt*, deren Inhalt sich nicht näher spezifizieren lässt.**

Betrachtet man die übrigen Inhalte, so bildeten sich rund 40 Prozent der Befragten in den letzten beiden Jahren zu Informations- und Kommunikationstechniken bzw. EDV-Themen weiter. Ähnlich hoch ist der Wert, der im Rahmen einer Studie des MMB Instituts zur Weiterbildung in deutschen Großunternehmen erhoben wurde: 44 Prozent der Untersuchungsteilnehmer schrieben IT-Themen eine hohe Relevanz zu (vgl. MMB/PSEPHOS/KPMG 2001).

Immerhin noch rund ein Viertel der Untersuchungsteilnehmer in der vorliegenden Studie trainierte seine sozialen Fähigkeiten; je rund ein Sechstel erweiterte sein politisches und gesellschaftliches Wissen oder lernte eine Fremdsprache. Weniger stark genutzt wurden Maßnahmen zum Erwerb eines Berufsabschlusses.

* In nachfolgenden Studien sollte dieser Aspekt stärker differenziert erhoben werden.

** Dieser Befund korrespondiert mit dem Ergebnis einer repräsentativen Studie des MMB Instituts zur betrieblichen Weiterbildung in KMU, wonach 92 Prozent der befragten Unternehmer den Erwerb fachspezifischen Wissens ganz oben auf die Weiterbildungsagenda setzen (vgl. MMB/PSEPHOS 2000).



Befund: Die meistgenutzten Weiterbildungsthemen hängen eng mit dem beruflichen Fachgebiet der Befragten zusammen. Häufig qualifizieren sich die Beschäftigten außerdem zu EDV-Themen weiter oder schulen ihre sozialen Fähigkeiten.

Analysiert man die Themenpräferenzen einzelner Subgruppen, so lässt sich zunächst das Thema EDV immer noch als ein eher „männliches“ Thema identifizieren. Gleichzeitig belegen Angestellte mit hoher Computerkompetenz seltener Weiterbildungsveranstaltungen zum Erwerb von Berufsabschlüssen oder zur Schulung sozialer Fähigkeiten.

Das Themengebiet „Soziale Fähigkeiten“ scheint vor allem eine Domäne höher Gebildeter und leitender Angestellter zu sein – ein Befund, der angesichts der unter diesem Punkt subsumierten Führungs- und Kommunikationskompetenzen plausibel ist. Ein ähnlich positiver Zusammenhang mit diesem Themenfeld lässt sich für die Gruppe der Befragten mit einem hohen beruflichen Weiterbildungsbudget feststellen. Dies kann einerseits darauf zurück geführt werden, dass sich in dieser Gruppe häufig Vertreter leitender Positionen finden. Überdies lässt sich eine generelle Tendenz von Untersuchungsteilnehmern mit hohem Weiterbildungsbudget zu „Randthemen“ wie soziale Fähigkeiten, politische und gesellschaftliche Bildung und Sprachen feststellen.

Unterschiedliche Themenpräferenzen finden sich auch in den verschiedenen Branchen: Eine überproportionale Nutzung von EDV-Themen findet sich in Dienstleistung und Verwaltung (49 bzw. 44 %). Im Dienstleistungssektor bilden sich außerdem überdurchschnittlich viele Beschäftigte zu politischen und gesellschaftlichen Fragen weiter (19 %); in Handel und Landwirtschaft hingegen kommt dieses Thema überhaupt nicht vor. Der Erwerb eines Berufsabschlusses wird insbesondere von Beschäftigten in Industrieller Fertigung und Verwaltung als Ziel beruflicher Qualifizierungsmaß-

nahmen formuliert (13 bzw. 17 %), das Erlernen von Fremdsprachen hingegen ist kein Spezifikum bestimmter Branchenangehöriger. Ähnlich verhält es sich mit dem Erwerb von sozialen Fähigkeiten - hier stellt lediglich der Dienstleistungssektor eine Ausnahme dar, in dem dieses Thema leicht überdurchschnittlich nachgefragt wird.

Aber die Beschäftigten der untersuchten Wirtschaftszweige weisen auch eine Gemeinsamkeit auf: Sie alle nutzen berufliche Weiterbildung hauptsächlich, um sich für ihr berufliches Fachgebiet zu qualifizieren.

Befunde:

1. Mit der Höhe des eigenen Weiterbildungsbudgets steigt die Nutzung von Weiterbildungsthemen, die nicht in einen konkreten Arbeitszusammenhang fallen („Add-on“-Qualifikationen, z.B. politische / gesellschaftliche Bildung).

2. Für unterschiedliche Subgruppen lassen sich verschiedene Themenpräferenzen identifizieren. Dies gilt insbesondere für die untersuchten Wirtschaftszweige.

5.1.6 Lernorte und Lernformen

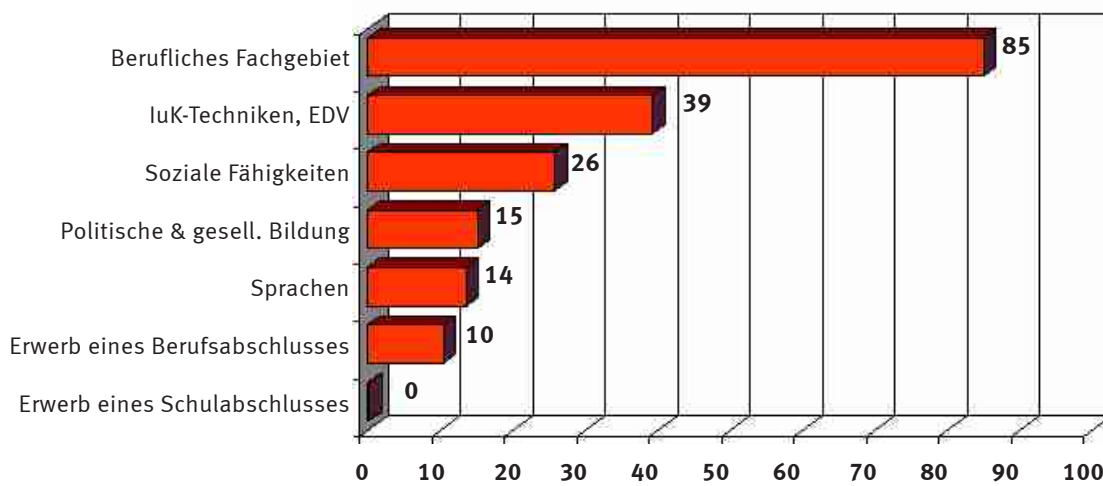
Welche Lernorte nutzten die Befragten in den vergangenen beiden Jahren? Der häufigste Ort der Weiterbildung ist der Arbeitsplatz – knapp zwei Drittel der niedersächsischen Arbeitnehmer geben an, ihr Wissen am Arbeitsplatz zu erweitern (vgl. Abb.11). Daraus kann geschlossen werden, dass das Gros der Untersuchungsteilnehmer häufig informelle Lernformen nutzt und Lernprozesse zumindest teilweise in betriebliche Arbeitsabläufe integriert sind. Ein Blick auf die eingangs skizzierten Formen betrieblicher Weiterbildung bestätigt dies: Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten, Computerrecherche und das Lesen von Fachzeitschriften sind die am häufigsten genutzten Weiterbildungsformen (vgl. Kap. 5.2.3).

Abbildung 10 + 11

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 10: Themen beruflicher Weiterbildung

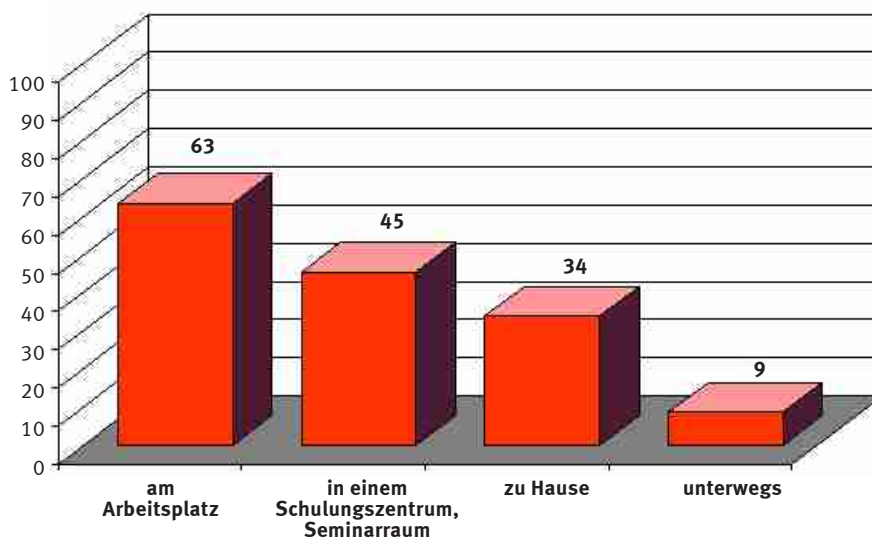
Angabe in %



Frage 20: Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 11: Genutzte Lernorte

Angaben in %



Frage 14: Was waren in den letzten 1-2 Jahren die Orte, an denen Sie überwiegend gelernt haben bzw. noch lernen (Mehrfachnennungen möglich)?



Auf dem zweiten Platz rangiert – mit einer Quote von rund 45 Prozent – das Lernen in einem Schulungszentrum oder Seminarraum. Dieser Lernort wird vor allem von Beschäftigten in leitenden Positionen sowie jüngeren Befragten genutzt. Immerhin rund ein Drittel der Untersuchungsteilnehmer gibt zudem das eigene Zuhause als Lernort an. Hinter dieser Zahl stehen insbesondere jüngere Beschäftigte sowie Vertreter der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre. Besonders deutlich wird die unterschiedliche Verteilung beim Blick auf die Bildungsgrade: Die Nutzung des Lernortes „Zu Hause“ steigt signifikant mit der Höhe des Bildungsgrades.

Mobiles Lernen unterwegs konnte sich indes noch nicht in breiten Beschäftigtenschichten durchsetzen; knapp neun Prozent der Befragten lernen mobil. Unter den Arbeitnehmern mit Verantwortung, bei den Höhergebildeten sowie in der Gruppe der 40 bis 49-Jährigen finden sich die meisten mobilen Lerner – ein Ergebnis, das auch mit der hohen Kongruenz dieser drei Subgruppen erklärt werden kann.

Befund: Der am häufigsten genutzte Lernort ist der eigene Arbeitsplatz, gefolgt von Schulungszentren/ Seminarräumen. Rund ein Drittel der Befragten lernt zu Hause, während das mobile Lernen nur eine geringe Verbreitung findet.

Bei der Bewertung unterschiedlicher Lernformen erhält das Lernen in kleinen Gruppen die höchste Zustimmung (vgl. Abb.12): Knapp drei Viertel der Untersuchungsteilnehmer geben an, sehr gerne oder gerne ihr Wissen auf diese Art zu erweitern. Mit deutlichem Abstand – aber immer noch positiver Bewertung – folgen das Lernen in einem Seminar und das Lernen alleine: Sie werden von rund der Hälfte der niedersächsischen Arbeitnehmer gerne oder sehr gerne genutzt.

Befund: Die meisten Untersuchungsteilnehmer bevorzugen das Lernen in kleinen Gruppen. Etwas weniger gern lernen die Befragten in einem Kurs oder Seminar.

Vergleicht man die Präferenzen für verschiedene Lernformen miteinander, so zeigt sich, dass dem Lernen in kleinen Gruppen über alle Subgruppen hinweg der Vorzug gewährt wird – die Tatsache, dass der Handel einen leicht höheren Wert für „Alleine Lernen“ aufweist, ist mit Blick auf die geringe Differenz zu vernachlässigen.

Bei der Analyse der Altersgruppen wird deutlich, dass jüngere (16 bis 29) und ältere (60 Jahre und älter) Untersuchungsteilnehmer für das Lernen in kleinen Gruppen die deutlichste Vorliebe äußern. Gleichzeitig lehnen jüngere und ältere Beschäftigte das Lernen alleine am häufigsten ab (vgl. Abb.13).

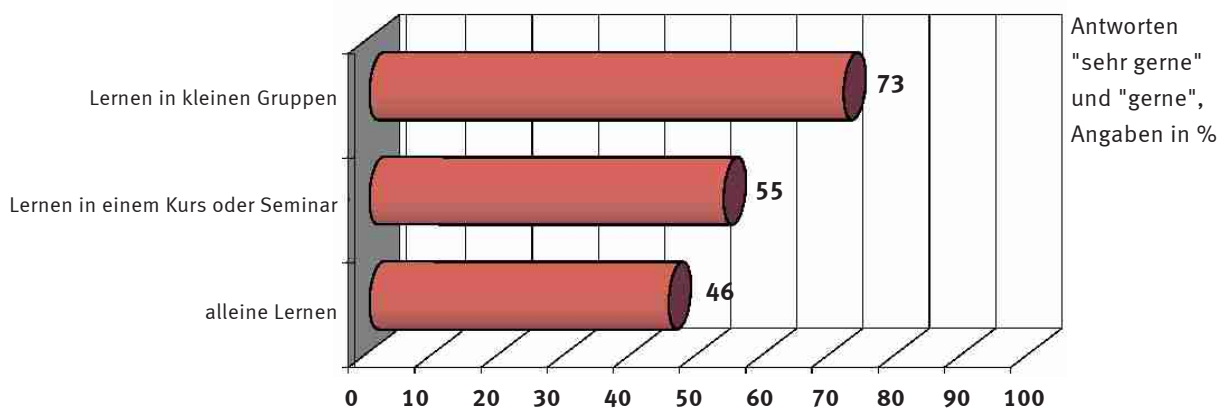
Obwohl sich auch die Befragten aller Bildungsgruppen bei der Präferenz ihrer Lernform einig sind, möchten Personen mit geringerem Bildungsgrad am wenigsten gerne alleine lernen. Interessanterweise lässt sich dieses Muster für die Berufshierarchie nicht feststellen: Hier sind es insbesondere die Angestellten mit Verantwortung, die das eigenständige Lernen ablehnen, während Beschäftigte mit einfachen wie leitenden Tätigkeiten diese Lernform in ähnlichem Maße akzeptieren. Ein Blick auf die Branchenzugehörigkeit zeigt außerdem, dass diese Lernform bei Arbeitnehmern aus dem Wirtschaftszweig Industrielle Fertigung auf die geringste Akzeptanz stößt.

Vertreter des Handwerks weisen im Vergleich mit anderen Berufen keine nennenswerten Unterschiede bei der Bewertung sozialer Lernformen auf und präferieren ebenfalls das Lernen in kleinen Gruppen.

Abbildung 12 + 13

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 12: Beurteilung sozialer Lernformen



Frage 1602: Es gibt ja verschiedene Formen, wie man lernen kann. Sagen Sie mir für die folgenden drei Punkte jeweils, wie gerne Sie in dieser Weise lernen. Wieder anhand einer Skala von 1(=gar nicht gern) bis 6(=sehr gerne).

Abb. 13: Bewertung sozialer Lernformen, Vergleich des arithmetischen Mittels nach Subgruppen

Bewertung sozialer Lernformen	alleine Lernen	Lernen in kleinen Gruppen	Lernen in einem Kurs/Seminar
Alter			
16 bis 29 Jahre (n=55)	3,7	5,2	4,5
30 bis 39 Jahre (n=134)	4,5	4,8	4,2
40 bis 49 Jahre (n=109)	4,3	4,8	4,5
50 bis 59 Jahre (n=89)	3,7	4,7	4,4
60 Jahre und älter (n=7)	4,1	5,3	3,1
Bildungsgrad			
kein Abschluss / Volks-/Hauptschule (n=199)	3,8	4,8	4,2
Realschule/Fachhochschulreife (n=137)	4,2	4,9	4,6
Abitur und Studium (n=66)	4,9	5,0	4,4
Berufshierarchie			
Einfache Tätigkeiten (n=101)	4,4	4,6	4,3
Tätigkeiten mit Verantwortung (n=253)	3,9	4,9	4,4
Leitende Tätigkeiten (n=41)	4,6	4,7	4,3
Branche			
Industrielle Fertigung (n=143)	3,8	4,9	4,3
Handel (n=45)	4,9	4,8	4,6
Diensleistung (n=83)	4,3	4,7	4,4
Verwaltung (n=87)	4,2	4,9	4,4
Handwerk (n=79)	4,2	4,8	4,1
Mittelwert über alle Befragten	4,1	4,8	4,3

Angaben: arithmetisches Mittel nach Subgruppen

Frage 1602:
Es gibt ja verschiedene Formen, wie man lernen kann. Sagen Sie mir für die folgenden drei Punkte jeweils, wie gerne Sie in dieser Weise lernen. Wieder anhand einer Skala von 1(=gar nicht gern) bis 6(=sehr gerne).

Befunde:

1. Die Präferenz der Lernform „In kleinen Gruppen“ ist unabhängig von soziodemographischen Variablen, der Branchenzugehörigkeit sowie der beruflichen Position.

2. Die Ablehnung der Lernform „Alleine lernen“ wird beeinflusst von Alter und Bildungsgrad, der beruflichen Position sowie der Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen.

3. Arbeitnehmer mit geringerem Bildungsgrad, geringem oder hohem Alter lehnen die Lernform „Alleine lernen“ am deutlichsten ab. Gleiches gilt für Arbeitnehmer mit Verantwortung sowie Beschäftigte in der Industriellen Fertigung.

5.1.7 Lernerfahrungen und Lernmuster

Wie lässt sich das Lernverhalten der Befragten beschreiben? Im Rahmen der Telefonbefragung wurde den Teilnehmern eine Liste mit Aussagen zu diesem Thema vorgelegt, die zur Vorbereitung der Clusteranalyse zu verschiedenen Indizes zusammen gefasst wurden.

Unterschieden wurden das systematische, das unsystematische und das soziale Lernen. In Abbildung 14 sind die Zustimmungswerte für die einzelnen Statements verzeichnet; für eine differenzierte Einschätzung zu einzelnen Befragtengruppen sei auf die Lernertypologie verwiesen, die in Kapitel 6 vorgestellt wird.

Ein erster Blick auf die Ergebnisse zeigt, dass das Gros der Aussagen einen hohen Zuspruch genießt und somit kein dominantes Lernmuster für die gesamte Stichprobe festzustellen ist. Bereits an dieser Stelle wird jedoch deutlich, dass die Untersuchungsteilnehmer über ein Set unterschiedlicher Lernerfahrungen verfügen. Wie bereits im Vorfeld mehrfach konstatiert, spielt unter anderem der soziale Aspekt eine wichtige Rolle. Überträgt man die Ergebnisse auf die Anforderungen

an computergestützte Weiterbildung, so kann der offensichtliche Wunsch vieler Arbeitnehmer nach einer Kombination aus strukturiertem Ablauf und Kontakt zu Mitlernern als Plädoyer für Blended Learning interpretiert werden.

5.1.8 Arbeitnehmerpräferenzen

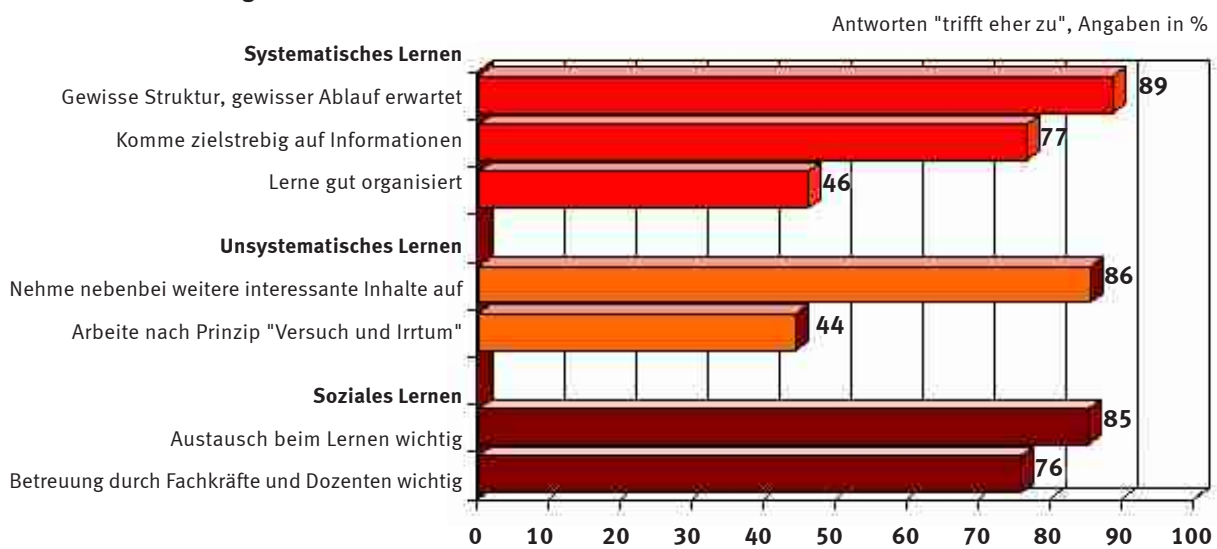
Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Arbeitnehmern selbst bevorzugt? Im Rahmen der Befragung erhielten die Untersuchungsteilnehmer die Gelegenheit, ihre Weiterbildungswünsche zu äußern und dabei jeweils drei Präferenzen bezüglich Inhalt, Lernform und Ort zu benennen.

Für die gewünschten Inhalte lässt sich zunächst feststellen, dass diese zum Teil kongruent mit denen der tatsächlich genutzten Qualifizierungsmaßnahmen sind: 72 Prozent der Angestellten möchten sich für ihr berufliches Fachgebiet weiterbilden, 40 Prozent würden gerne ihre Qualifikation im Umgang mit dem Computer schulen und 25 Prozent möchten ihre sozialen Fähigkeiten verbessern. Mit jeweils rund einem Viertel der Befragten liegt der Anteil bei den Themenwünschen "Politische und gesellschaftliche Bildung" sowie "Sprachen" jedoch deutlich über den hierfür ausgewiesenen Nutzungswerten. Vermutlich ist diese Diskrepanz darauf zurückzuführen, dass bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten das Kriterium des Arbeitsbezugs die individuellen Vorlieben dominiert.

Abbildung 14 + 15

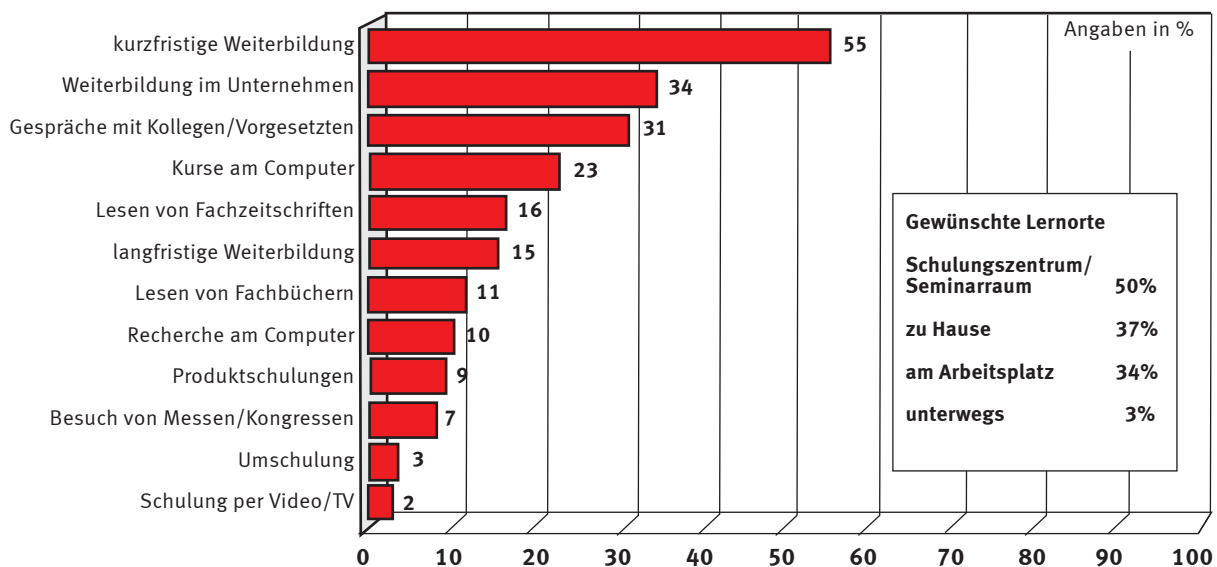
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 14: Lernerfahrungen und Lernmuster



Frage 28: Wenn Sie einmal daran denken, wie Sie im Allgemeinen lernen - sagen Sie mir bitte für die folgenden Punkte jeweils, ob das für Sie eher zutrifft oder eher nicht zutrifft.

Abb. 15: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen



Frage 2702: Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten.

Bei den Lernformen führen kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen die Wunschliste der Untersuchungsteilnehmer an (55 %), mit einigem Abstand folgen Schulungen im Unternehmen (34 %) sowie Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten (31 %).^{*} Ein knappes Viertel der Angestellten möchte gerne an einem computergestützten Weiterbildungsangebot teilnehmen (23 %). (vgl. Abb. 15)

Der Blick auf die präferierten Lernorte zeigt einerseits, dass mit dem Seminarraum und dem Schulungszentrum solche Veranstaltungsorte bevorzugt werden, in denen formelles Lernen stattfindet. Andererseits sind jedoch bei rund einem Drittel der Arbeitnehmer auch das eigene Zuhause und der Arbeitsplatz als Lernorte beliebt. Die Verteilung der Subgruppen macht deutlich, dass insbesondere Beschäftigte mittlerer und höherer Bildungsschichten bereit sind, Arbeits- und Lernprozesse räumlich miteinander zu verbinden. Für Beschäftigte in der Industriellen Fertigung kommt dies im Branchenvergleich am wenigsten in Frage. Das eigene Zuhause wird überdurchschnittlich von Arbeitnehmern im Handel als Wunsch-Lernort benannt, auch leitende Angestellte sind in dieser Gruppe überrepräsentiert. In beiden Fällen ist diese Vorliebe vermutlich auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen.

Befunde:

- 1. Die Wunschliste der Weiterbildungsthemen deckt sich nur zum Teil mit den tatsächlich genutzten Inhalten. Insbesondere "Politische und gesellschaftliche Bildung" sowie "Sprachen" werden deutlich häufiger gewünscht als genutzt.**
- 2. Die Präferenz des Lernortes hängt eng mit der Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten zusammen. Insbesondere Beschäftigte ohne Computerarbeitsplatz sowie leitende Angestellte bevorzugen das Lernen zu Hause.**

5.2 Zwischenfazit zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten

Welche Bedeutung haben die bisherigen Befunde für die weitere Verbreitung von eLearning in der beruflichen Weiterbildung? Zusammenfassend können folgende Schlüsse für das Nutzungspotenzial computerbasierter Qualifikationsmaßnahmen abgeleitet werden:

Besonders informelle Vermittlungsformen, die ein hohes Potenzial für die Integration in den Arbeitsprozess besitzen, sind für den Einsatz von eLearning in der beruflichen Weiterbildung geeignet. Um dem weit verbreiteten Bedürfnis nach Kommunikation mit anderen Lernern nachzukommen, sollten außerdem kollaborative und kommunikative Formen wie Blended Learning oder Blended eLearning bevorzugt werden. Die vermittelten Inhalte sollten einen hohen Bezug zum beruflichen Fachgebiet der Nachfrager aufweisen. Gute Akzeptanzprognosen können auch für EDV-Themen gestellt werden, die genuin eine hohe eLearning-Affinität aufweisen.

5.3 Bekanntheit und Nutzungspotenzial von eLearning

Welchen Stellenwert nimmt eLearning in der beruflichen Weiterbildung der niedersächsischen Angestellten ein? In der von uns untersuchten Stichprobe gaben fünf Prozent der Arbeitnehmer an, eLearning bereits genutzt zu haben (vgl. Abb. 16).^{**}

Zum Vergleich: Knapp zwei Prozent der weiterbildungsaktiven Bewohner Nordrhein-Westfalens haben bereits Erfahrungen mit einer Computergestützten Weiterbildungsmaßnahme gemacht (vgl. MMB/PSEPHOS 2002).

^{*} Eine mögliche Erklärung für die große Diskrepanz zwischen dem Nutzungs- und Präferenzwert für diese und andere informelle Weiterbildungsformen mag die Tatsache sein, dass diese Art der Qualifizierung von den Befragten aufgrund ihrer geringen Formalisierung eben nicht als "Form" wahrgenommen und daher seltener gewünscht wird.

^{**} Aufgrund des geringen Nutzeranteils in der untersuchten Stichprobe sind die nachfolgend für diese Gruppe dargestellten Befunde lediglich als Orientierungsgrößen, nicht jedoch als repräsentative Ergebnisse zu werten.



Der Anteil der eLearning-Nutzer in deutschen Großunternehmen lag im Jahr 2001 bei 10 Prozent (vgl. MMB/PSEPHOS/KPMG 2001). Mit maximal fünf Prozent liegt der Anteil der eLearning-Nutzer in den Kleinstunternehmen deutlich darunter (vgl. MMB/AGI/IMK 2001).

Die Mehrheit der niedersächsischen Arbeitnehmer (95 %) hat bisher noch keine Erfahrung mit Computergestütztem Lernen gemacht, und über die Hälfte der Befragten (54 %) kann sich unter den Begriffen „eLearning“ oder „Telelearning“ nichts vorstellen.* Rund vierzig Prozent dieser Gruppe haben hingegen beide oder zumindest einen dieser Begriffe schon einmal gehört; allerdings hat weniger als die Hälfte von ihnen eine konkrete Vorstellung davon, was mit diesen Begriffen genau bezeichnet wird.

Befund: Rund fünf Prozent der Untersuchungsteilnehmer haben eLearning bereits genutzt. Mehr als die Hälfte der Befragten kann sich unter den Begriffen „eLearning“ und „Telelearning“ nichts vorstellen.

Es lässt sich beobachten, dass der Anteil der Bekanntheit und konkreten Vorstellung mit abnehmendem Bildungsgrad deutlich sinkt. Einem vergleichsweise geringen Teil von einem Fünftel der Abiturienten und Hochschulabsolventen, denen die Begriffe „eLearning“ und „Telelearning“ unbekannt sind, stehen rund zwei Drittel der Volks- bzw. Hauptschulabgänger gegenüber, die mit diesen Termini keine Bedeutung verbinden.

Ein weiterer positiver Zusammenhang mit der Bekanntheit und Nutzung von eLearning kann für die Computerkompetenz konstatiert werden. Eine

* Zu Beginn des Jahres 2002 gaben 65 Prozent der Bewohner Nordrhein-Westfalens an, diese Begriffe nicht zu kennen. Bei der Interpretation dieses Wertes ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Studie nicht nur abhängig Beschäftigte befragt wurden. (Vgl. MMB/PSEPHOS 2002)

Vermutung über die Richtung der Kausalität kann jedoch für diese beiden Variablen schwerlich getroffen werden, kann doch die Fähigkeit zum Umgang mit dem Computer auch durch die Anwendung von eLearning verbessert werden. Vergleicht man die Werte mit der Frequenz der Mediennutzung, so fällt auf, dass mehr als zwei Drittel der Wenignutzer die entsprechenden Begriffe noch nie gehört haben, die Unterschiede zwischen den anderen beiden Gruppen sind hingegen eher marginal. Die Bekanntheit und Nutzung computergestützten Lernens stehen zudem in deutlicher Relation zu den Bildungsausgaben – hier ist es wiederum die Gruppe mit einem Weiterbildungsbudget von 100-200 Euro, für die der höchste Anteil ausgewiesen wird. Ein hohes Budget (mehr als 500 Euro) ist hingegen kein Indikator für eine konkrete Vorstellung von eLearning oder dessen Nutzung.

Eine weitere Beziehung mit den hier diskutierten Variablen lässt sich für die Berufshierarchie konstatieren: Insbesondere die Bekanntheit von eLearning steigt mit höherer beruflicher Position. Betrachtet man die Größe der Unternehmen, bei denen die meisten eLearning-Kenner und -Nutzer beschäftigt sind, so macht man die überraschende Entdeckung, dass Mitarbeiter von Kleinstunternehmen (1-9 Mitarbeiter) in der Nutzergruppe deutlich überrepräsentiert sind (15 zu durchschnittlich 5 %). Der Anteil derjenigen, die mit den abgefragten Begriffen gar nichts anfangen können, verteilt sich hingegen ähnlich über die Unternehmensgrößen.

Die Wirtschaftszweige unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich des Bekanntheits- und Nutzungsgrads computerbasierten Lernens: Während in Dienstleistung und Verwaltung jeweils knapp 60 Prozent der Beschäftigten die Begriffe „eLearning“ oder „Telelearning“ zumindest bekannt sind, weisen Handel und Industrielle Fertigung dafür die niedrigsten Werte aus. Verglichen mit diesen Branchen haben Beschäftigte in handwerklichen Berufen mit 20 Prozent den geringsten

Anteil an eLearning-Kennern und sind somit in dieser Gruppe stark unterdurchschnittlich vertreten.*

Befund: Die Bekanntheit und Nutzung von eLearning hängt in hohem Maße mit dem Bildungsgrad, der beruflichen Position sowie der Höhe des eigenen Weiterbildungsbudgets zusammen. Auch die Branchenzugehörigkeit spielt eine Rolle.

Im Anschluss an die Erhebung der generellen Nutzung und Bekanntheit von eLearning wurden die eLearning-Kenner unter den Nicht-Nutzern nach ihrer Bereitschaft zur Teilnahme an einer computergestützten Weiterbildungsmaßnahme befragt. Rund 53 Prozent beantworteten diese Frage positiv. Dies steht durchaus im Einklang mit anderen Studien: Bei einer ähnlichen Erhebung, die im Jahr 2002 in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde, konnten sich rund 40 Prozent der Weiterbildungsorientierten vorstellen, eLearning zu nutzen (vgl. MMB/PSEPHOS 2002). Eine Untersuchung der Bertelsmann Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass rund 30 Prozent der Bundesbürger ab 14 Jahren Interesse an computergestützten Lernformen zeigen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2002).

Das höchste eLearning-Potenzial weisen in der vorliegenden Studie folgende Gruppen auf:

- **höherer Bildungsgrad, insbesondere Abitur und Studium**
- **Tätigkeit in Verwaltung und Handel****
- **Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen**
- **eigenes Weiterbildungsbudget von 100 bis 200 Euro.**

* Über den Anteil der Untersuchungsteilnehmer, deren Arbeitgeber computergestützte Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, wurden keine Angaben erhoben.

** Obwohl die Beschäftigten im Handel überdurchschnittlich oft mit den Begriffen „eLearning“ und „Telelearning“ nichts assoziieren können, äußern sie eine außerordentliche Bereitschaft, sich computergestützt weiter zu bilden.

Interessanterweise hängt die Bereitschaft, an eLearning-Maßnahmen teilzunehmen, nur in geringem Maße mit der beruflichen Stellung zusammen: Die leitenden Angestellten sind in der Gruppe der potentiellen eLearning-Nutzer lediglich schwach überrepräsentiert.

Befund: Arbeitnehmer mit höherem Bildungsgrad stehen einer computergestützten Qualifizierungsmaßnahme überdurchschnittlich positiv gegenüber. Die Bereitschaft zum eLearning ist jedoch nur schwach von der Position im Unternehmen beeinflusst.

Exkurs: Die sieben Hürden bei der Implementierung von eLearning

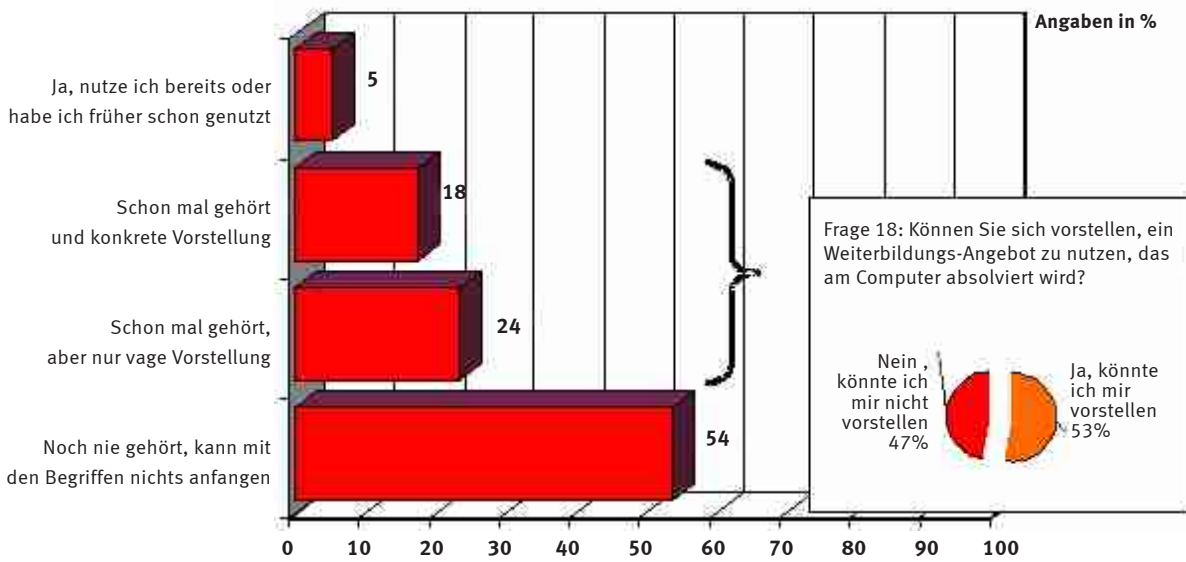
Auf der Basis zahlreicher eigener Studien, den Erfahrungen aus der LERNET-Begleitforschung sowie anhand einer umfassenden Sekundäranalyse hat das MMB Institut für Medien und Kompetenzforschung sieben Hürden identifiziert, die für einen erfolgreichen Einsatz von eLearning in der betrieblichen Weiterbildung überwunden werden müssen (die Reihenfolge stellt keine Rangfolge dar):

1. Hoher Grad an Selbstlernkompetenz und Selbst-motivation erforderlich
2. Begrenzter sozialer Austausch und begrenztes direktes Feedback
3. Fehlende Regelungen zum Lernen am Arbeitsplatz
4. Intransparenz des eLearning-Marktes
5. Fehlende Anerkennung von Qualifikationen durch eLearning-Lehrgänge
6. Kosten-Nutzen-Relation bzw. "Mehrwert" des eLearning nicht erkennbar
7. Mangelhaftes internes Marketing für eLearning.

Abbildung 16

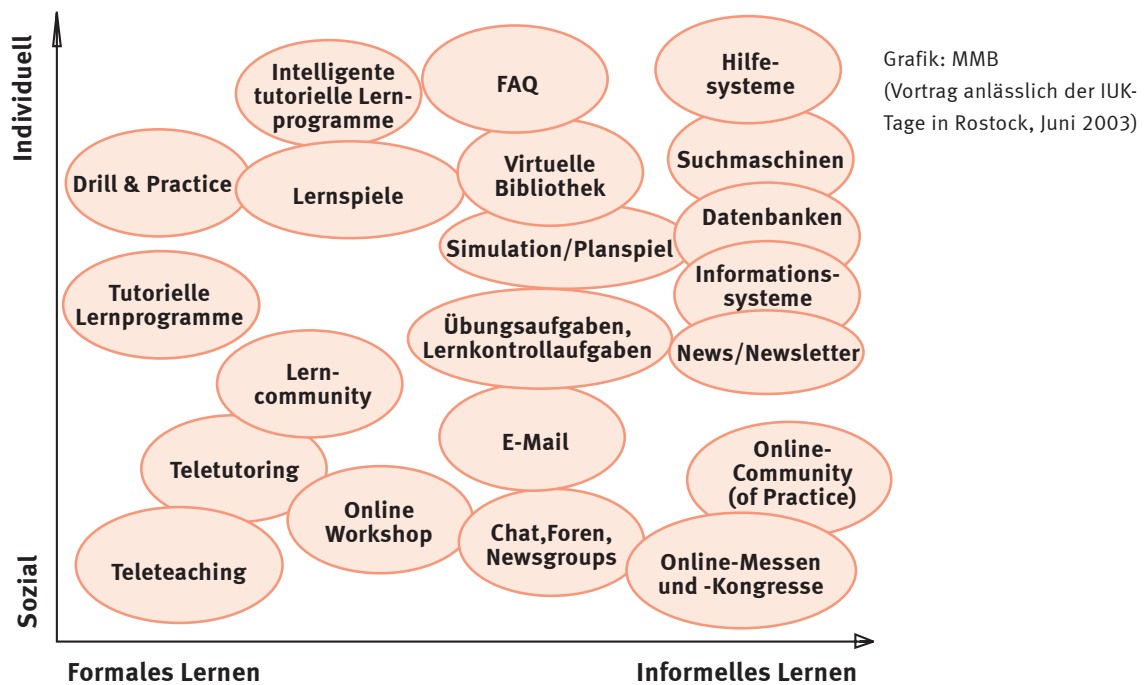
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb.16: Bekanntheit und Potenzial von eLearning



Frage 17: Sagen Ihnen die Begriffe "eLearning" oder "Telelearning" etwas?

Abb. 17: Spektrum der eLearning-Formen



Diese Hürden und Vorbehalte müssen bei Maßnahmen zur Erhöhung der eLearning-Bereitschaft unbedingt berücksichtigt werden (vgl. Michel/Johanning 2004).*

5.4 Gewünschte und genutzte eLearning-Formen

Sowohl die Gruppe der potentiellen eLearning-Nutzer, als auch die der tatsächlichen Anwender wurde gebeten, gewünschte bzw. bereits genutzte eLearning-Formen zu benennen. Bei der vergleichenden Analyse ist jedoch die geringe Fallzahl der eLearning-Nutzer (n=21) zu berücksichtigen, die keine repräsentativen Aussagen erlaubt.**

Einführend visualisiert Abbildung 17 das Spektrum möglicher eLearning-Formen, die nach dem Grad ihrer Interaktivität (sozial - individuell) und ihrer Formalisierung (formal - informell) angeordnet sind.

Am häufigsten für zukünftiges eLearning gewünscht wird das Blended Learning (77 %) sowie die Nutzung von CDs, Disketten oder anderen Datenträgern (75 %). Auch das Bearbeiten von Lernlektionen am PC (71 %) sowie über Internet zugängliche Kurse (67 %) sind präferierte eLearning-Formen (vgl. Abb. 18). Für die Befragten lässt sich neben der Vorliebe für Blended Learning also auch erkennen, dass computergestützte Vermittlungsformen ohne Präsenzanteile dazu durchaus ein funktionales Äquivalent darstellen.

Sehr beliebt bei den potentiellen Computerlernern sind darüber hinaus kollaborative und kommunikative eLearning-Anwendungen mit hohem sozialen oder betreutem Anteil, wie zum Beispiel Austausch mit Lernenden per Mail (53 %) oder Fernbetreuung durch einen Tutor oder Dozenten (47 %). Eine repräsentative Befragung der nordrhein-westfälischen Bevölkerung weist ähnliche Werte aus: Jeweils rund 50 Prozent der Untersuchungsteilnehmer wünschen sich, dass diese

* Die "sieben Hürden" sind dokumentiert unter <http://www.lernet.info/pages/de/internet/lernet/news/138.htm>

** Um die Darstellung zu vereinfachen, wurde dennoch mit Prozentangaben gearbeitet.

Elemente Teil einer eLearning-Anwendung sind (vgl. MMB/PSEPHOS 2002).

Befund: Zukünftige eLearning-Nutzer wünschen sich ein breites Spektrum computerbasierter Lernformen. Es wird viel Wert auf soziales und betreutes Lernen gelegt; aber auch reine CBTs oder WBTs genießen hohe Akzeptanz.

Analysiert man die skizzierten Präferenzen nach Branchen, so weist insbesondere der Handel ein hohes eLearning-Potenzial auf, obwohl die Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges häufig nicht über einen Computerarbeitsplatz und somit nur bedingt über Voraussetzungen für diese Lernform verfügen. Andererseits zeigt die überdurchschnittlich häufige Nutzung der informellen Lernform "Recherche mit dem Computer" (53 %), dass diese Arbeitnehmergruppe durchaus routiniert im Umgang mit diesem Medium ist.

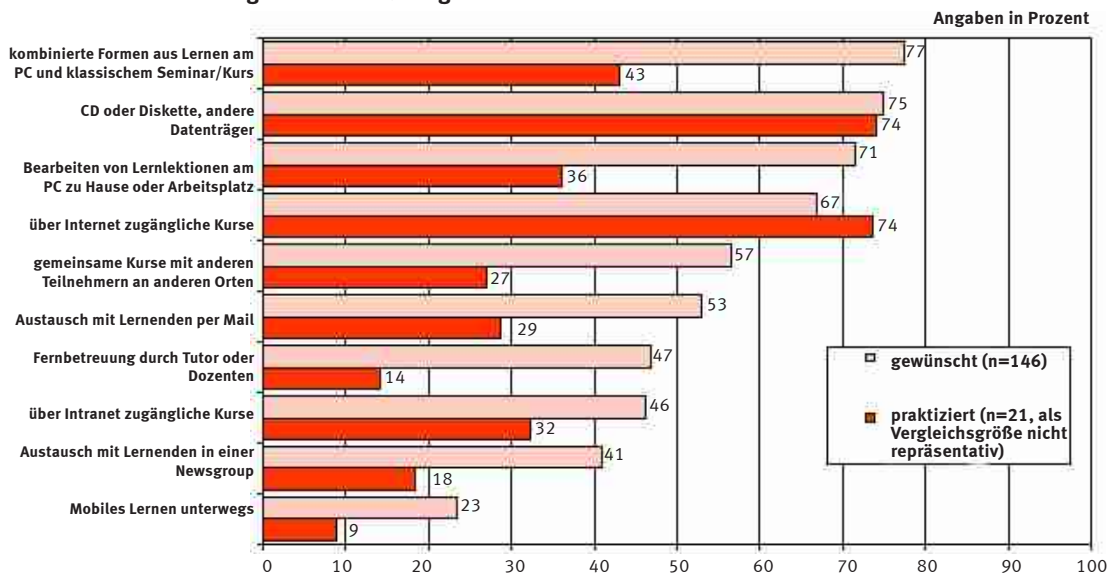
Unter Berücksichtigung der spezifischen Arbeitsplatzsituation lässt sich auch erklären, weshalb die im Handel Beschäftigten überdurchschnittlich häufig über das Internet, jedoch deutlich seltener über das Intranet lernen möchten. Die Bewertung der eLearning-Anwendungen offenbart ferner einen deutlichen Trend zum autonomen, nicht betreuten Lernen. Dieser kann abermals mit Verweis auf die besondere Arbeitsumgebung in dieser Branche erklärt werden: Die Integration von Lern- in Arbeitsprozesse erfordert ein hohes Maß an Organisation, die durch Kooperationen mit anderen Lernern oder Betreuern erschwert würde.

Lerner mit ausgeprägten kommunikativen Bedürfnissen arbeiten vor allem in der Verwaltung. Von den hier Beschäftigten wird am häufigsten der Wunsch nach gemeinsamem Lernen mit anderen Teilnehmern an verschiedenen Orten sowie Austausch mit anderen Lernern per Mail geäußert. Dies ist jedoch nicht mit einer ausgeprägten Betreuungsorientierung zu verwechseln -

Abbildung 18 + 19

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb.18: Gewünschte und genutzte eLearning-Formen



Frage 1801: Welche Formen des eLearning würde Sie gerne nutzen (Mehrfachnennungen möglich)?

Frage 19: Welche Formen des eLearning nutzen Sie bereits bzw. haben Sie bereits genutzt (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 19: Gruppen, die in den Clustern überdurchschnittlich vertreten sind

<p>Cluster 4: Betreuungsorientierte</p> <ul style="list-style-type: none"> + 16 bis 29 Jährige + Volks- und Hauptschulabschluss + Mitarbeiter mit Verantwortung + Mitarbeiter in KMU + Geringe Computerkompetenz + Noch nie von eLearning gehört 	<p>Cluster 1: Viellerner</p> <ul style="list-style-type: none"> + 40 bis 49 Jährige + Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen + Mitarbeiter aus Großunternehmen + Abschluss Realschule, Abitur, Studium + Hohe und mittlere Computerkompetenz + eLearning-Nutzer oder mit „konkreter Vorstellung“ von eLearning
<p>Cluster 2: Weniglerner</p> <ul style="list-style-type: none"> + 30 bis 39 Jährige, 50 bis 59 Jährige + Arbeiter, häufig aus Großunternehmen + Mitarbeiter mit einfachen Aufgaben + Volks- und Hauptschulabschluss + Geringe Computerkompetenz + Noch nie von eLearning gehört, kein Nutzerpotenzial 	<p>Cluster 3: Informelle Lerner</p> <ul style="list-style-type: none"> + Abitur und teilweise Studienabschluss + Angestellte und Beamte + Mitarbeiter in Kleinunternehmen + sehr hohe Computerkompetenz + konkrete Vorstellung von eLearning, auch eLearning-Nutzerpotenzial

wenig lernen

viel lernen

im Gegenteil: Unter den Angestellten der öffentlichen Verwaltung finden sich viele Befürworter des autonomen Lernens.

Hohen Wert auf den sozialen Aspekt des Lernens legen auch die Beschäftigten der Industriellen Fertigung. In der untersuchten Stichprobe sind gewerbliche Berufe in diesem Wirtschaftszweig mit 76 Prozent deutlich überrepräsentiert, was auch den geringen Anteil von Nutzern der Lernform "Computerrecherche" (27 %) erklärt. Beschäftigte in dieser Branche äußern eine überdurchschnittliche Präferenz für Blended Learning und sind zudem am ehesten bereit, unterwegs zu lernen. Sie haben einen hohen Bedarf an Betreuung und äußern häufig den Wunsch, sich mit anderen Lernenden in Newsgroups auszutauschen.

Befund: In unterschiedlichen Branchen dominieren verschiedene Präferenzen für computergestützte Lernformen, die in hohem Maße durch die jeweilige Arbeitsplatzsituation beeinflusst sind.

Bei der tatsächlichen Nutzung von eLearning konzentrieren sich die 21 befragten Anwender indes auf zwei Formen: Das Lernen mit CDs, Disketten oder anderen Datenträgern sowie mittels Kursen, die über das Internet zugänglich sind (jeweils 74 %). Das bei den potentiellen Nutzern beliebte Blended Learning wird nur von knapp der Hälfte der Anwender praktiziert. Am deutlichsten offenbaren sich die Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Lernerbetreuung: Lediglich 14 Prozent der befragten Anwender haben sich beim eLearning schon einmal an einen Tutor oder Dozenten gewendet. Zur Erinnerung: Gewünscht wurde dieses Element von knapp 50 Prozent der potenziellen Nutzer.*

* Die hier konstatierte Diskrepanz zwischen gewünschten und praktizierten Lernformen ist angesichts der geringen Fallzahl nicht repräsentativ und sollte in einer Folgestudie auf Basis mit einer größeren Stichprobe überprüft werden.

6. Typologie der Lerner

Im bisherigen Verlauf der Studie wurden viele Lernformen und Lernstile in der beruflichen Weiterbildung – und welche Bevölkerungsgruppen hiervon Gebrauch machen – detailliert dargestellt. Auf der Basis dieser Erkenntnisse wird nun das Nutzerverhalten durch die Bildung einer „Lernertypologie“ fokussiert. Hierfür werden die Variablen, die den Lernstil der Arbeitnehmer charakterisieren, zusammengezogen und gleichzeitig ermittelt, welche Befragten ein ähnliches Lernverhalten zeigen. Dies geschieht rechnerisch mit Hilfe einer sogenannten „Clusteranalyse“. Am Ende ergibt eine solche Clusteranalyse eine überschaubare Anzahl von „Lernertypen“, die sich in ihrem Lernverhalten deutlich unterscheiden.

6.1 Lernergruppierung

Verwendet wurden für die Clusteranalyse** 31 künstliche Variablen, sogenannte Indices, die wiederum aus rund 120 Variablen des Fragebogens gebildet wurden. Ein Beispiel: Alle Nennungen zur Nutzung der Lernformen „allein am Computer recherchieren“, „Bücher“, „Zeitschriften“, „Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten“ wurden zusammengezogen zum Index „Informelles Lernen“.

Die Variablen, die in die Clusteranalyse eingehen, beziehen sich alle darauf, aus welchem Anlass, auf welche Weise, mit welcher Lernform ein Mitarbeiter lernt – oder gerne lernen würde.

Unberücksichtigt bleiben in der Clusteranalyse hingegen demographische Variablen und Variablen zu persönlichen Kompetenzen oder zum persönlichen Weiterbildungsbudget, aber auch zur Bewertung von eLearning. Sie werden in einem zweiten Schritt den Clustern zugeordnet.

** Berechnet wurde die Clusteranalyse mit dem Programm „CONCLUS“. Die Interpretation der Tabelle wird im Anhang erläutert (vgl. Kap. 9.1).



6.2 Beschreibung der einzelnen Typen

Wie lassen sich die Lerner nach ihrem bevorzugten Lerninhalten, -orten, -stilen und -formen zu Typen zusammenfassen?

Die Clusteranalyse ergab vier Cluster, die sich deutlich voneinander unterscheiden*(vgl.Abb.19):

Cluster 1: Die „Viellerner“ (78 Fälle, 19%)

Die Angehörigen dieses Clusters zeichnen sich dadurch aus, dass sie alle Lernformen gleichermaßen nutzen. Sie absolvieren langfristige Weiterbildungen im Unternehmen und bei externen Bildungsträgern, wobei sie die selbstbestimmten Formen in einem geringeren Umfang nutzen. Sie legen Wert auf persönliche Betreuung beim Lernen und sind sowohl intrinsisch als auch extrinsisch motiviert. Mehr als die übrigen Befragten lernen sie in Seminarräumen und unterwegs. Inhaltlich bevorzugen sie Lerninhalte zu „Soft Skills“ und zu Themen des eigenen Arbeitsgebietes. In diesem Cluster befinden sich überproportional viele Befragte aus folgenden Gruppen:

- + 40 bis 49-Jährige
- + Angestellte
- + Beschäftigte in Handel und Dienstleistung.
- + Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen
- + Mitarbeiter aus Großunternehmen
- + Personen mit Realschulabschluss, Abitur und Studium
- + Personen mit hoher oder mittlerer Computerkompetenz
- + Personen, die beruflich und privat häufig den Computer nutzen
- + Personen, die beruflich und privat häufig das Internet nutzen
- + Personen, die viele Medien häufig nutzen
- + eLearning-Nutzer und solche, die eine konkrete Vorstellung von eLearning haben.

* Die vier Cluster erklären insgesamt 34 Prozent der Varianz. Es gibt eine ganze Reihe von weiteren Einflüssen, die die Unterschiede zwischen den Clustern erklären können, die aber in dieser Erhebung nicht gemessen wurden. Dass aber durch die erhobenen Variablen immerhin ein Drittel der Varianz erklärt wird, ist für eine Clusteranalyse ein positives Ergebnis.


Es zeigt sich, dass die "Viellerner" vor allem in großen Unternehmen arbeiten, die offenbar eine ausgeprägte Weiterbildungsstruktur besitzen. Sie zählen eher zu den Führungskräften und haben bereits ein längeres Berufsleben hinter sich. In ihrer Position sind sie mit Computern und Internet gut vertraut und kennen daher auch Formen des eLearnings. Sie machen von den Angeboten des Unternehmens Gebrauch, kümmern sich aber auch selbst um ihre Weiterbildung und halten dafür überwiegend ein Jahresbudget von 50 bis 200 Euro bereit.

Cluster 2: Die Weniglerner (83 Fälle, 21%)

Diese Gruppe bildet den Gegenpol zu Cluster 1. Die Angehörigen dieses Clusters nutzen keine Lernform besonders ausgeprägt und sind auch sonst in ihren Themenpräferenzen und gewünschten Lernformen äußerst zurückhaltend. In diesem Cluster befinden sich überproportional viele Befragte aus folgenden Gruppen:

- + 30 bis 39-Jährige
- + 50 bis 59-Jährige
- + Männer
- + Arbeiter
- + Beschäftigte in der Industriellen Fertigung
- + Mitarbeiter mit einfachen Aufgaben
- + Mitarbeiter aus Großunternehmen
- + Personen mit Volks- und Hauptschulabschluss
- + Personen mit geringer Computerkompetenz
- + Personen, die beruflich und privat selten den Computer nutzen
- + Personen, die privat und beruflich selten das Internet nutzen
- + Personen, die eher wenige Medienformen nutzen
- + Personen, die noch nie von eLearning gehört haben und die sich nicht vorstellen können, eLearning zu nutzen.

In diesem Cluster befinden sich überwiegend Industriearbeiter mit geringer Schulbildung und ohne eigenes Weiterbildungsbudget.




Wie die Mitglieder des ersten Clusters arbeiten sie eher in Großunternehmen, haben dort aber seltener einen Computerarbeitsplatz und nutzen das Internet deshalb selten oder gar nicht. Die Nutzung von eLearning liegt damit für sie in weiter Ferne, da sie diese Lernform nicht kennen und auch nicht nutzen wollen.

Cluster 3: Die informellen Lerner (98 Fälle, 24%)

Eine dritte – etwas größere – Gruppe lernt lieber in Eigeninitiative und bevorzugt das informelle selbstgesteuerte Lernen. Sie gehen dabei eher planvoll vor und nicht unsystematisch. Wie die Mitglieder des Clusters 1 nutzen und schätzen sie Lernformen wie die Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten, das Lesen von Zeitschriften und Büchern, besuchen Messen und recherchieren am Computer. Anders als die Angehörigen von Cluster 1 nutzen sie aber nicht organisierte Lernformen wie den Besuch von Kursen im und außerhalb des Unternehmens. Als einzige Gruppe zeigen sie eine Präferenz, zu Hause zu lernen. Sie legen weniger Wert auf soziale Kontakte und Betreuung als andere Befragte. Das Gros der informellen Lerner verfügt über ein jährliches Weiterbildungsbudget in dreistelliger Höhe. In diesem Cluster befinden sich überproportional viele Befragte aus folgenden Gruppen:

- + Personen mit Abitur und teilweise Studienabschluss
- + Angestellte und Beamte
- + Beschäftigte in Dienstleistung und Verwaltung
- + Mitarbeiter in Kleinunternehmen
- + Personen mit sehr guter Computerkompetenz
- + Personen mit hoher bzw. mittlerer beruflicher und privater Computernutzung
- + Personen mit hoher bzw. mittlerer beruflicher Internet-Nutzung
- + Personen, die von eLearning eine konkrete Vorstellung haben und die sich auch vorstellen können, eLearning zu nutzen.

In diesem Cluster finden sich vor allem Personen mit höherer Bildung, die auch gelernt haben, selbstständig



zu lernen. Sie sind gut vertraut mit Computern und dem Internet und haben offensichtlich auch hier gelernt, ihre Probleme am Arbeitsplatz selbst zu lösen und den Rechner am Arbeitsplatz hierfür zu nutzen. Bei ihren Arbeitgebern handelt es sich zum Teil um sehr kleine Unternehmen, die nur selten eine strategische Personalentwicklung besitzen und aufgrund ihrer Größe auch kaum spezielle Lernangebote machen können.

Cluster 4: Die Betreuungsorientierten (144 Fälle, 36%)

Die Angehörigen von Cluster 4 entsprechen in den meisten Punkten dem Durchschnitt der Befragten. Mit 144 Befragten bilden sie auch die größte Gruppe. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie seltener informelle Lernformen nutzen und Betreuung beim Lernen als wichtig erachten. Sie bilden damit einen Gegenpol zu den Mitgliedern von Cluster 3. In diesem Cluster befinden sich überproportional viele Befragte aus folgenden Gruppen:

- + 16 – 29-Jährige
 - + Personen mit Volks- und Hauptschulabschluss
 - + Mitarbeiter mit Verantwortung
 - + Beschäftigte in der Industriellen Fertigung
 - + Mitarbeiter in KMU
 - + Personen mit geringer Computerkompetenz
 - + Personen, die den Computer beruflich und privat nur selten nutzen
 - + Personen, die das Internet beruflich nur selten nutzen
 - + Personen, die noch nie von eLearning gehört haben.
- In diesem Cluster sammeln sich überproportional viele Jugendliche und junge Erwachsene sowie Personen mit einem geringeren Bildungsgrad. Sie arbeiten überwiegend in kleinen und mittelständischen Unternehmen und nutzen dort durchaus formelle und informelle Lernangebote, allerdings nicht in großem Umfang. Es ist anzunehmen, dass viele von ihnen nicht an einem Computerarbeitsplatz arbeiten, da die Computerkompetenz dieser Gruppe geringer ausgeprägt ist. Dementsprechend ist ihnen die Lernform des eLearnings eher unbekannt.

7. Sonderauswertung für einzelne Berufsgruppen

Die folgenden beiden Kapitel präsentieren die Ergebnisse für die Berufsgruppen Handwerk und Verwaltungsangestellte im Überblick.

7.1 Handwerkliche Berufe

In der untersuchten Stichprobe sind 40 Personen vertreten, die einen handwerklichen Beruf ausüben; dies entspricht einem Anteil von rund 10 Prozent.* Sie verteilen sich auf die von uns gebildeten Branchen-
gruppen (vgl. Kapitel 3.1) wie folgt: Das Gros ist in der Industriellen Fertigung beschäftigt (84 %), die restlichen Beschäftigten verteilen sich auf die Bereiche Handel, Verwaltung und Dienstleistung (7; 5 und 4 %).

Die im Handwerk Beschäftigten verfügen über eine unterdurchschnittliche Computerkompetenz und Mediennutzung. Verglichen mit anderen Branchen messen sie dem Thema „Berufliche Qualifizierung“ etwas geringere Bedeutung bei. Bei den genutzten Weiterbildungsformen dominieren informelle Formen wie Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten sowie das Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern. Außerdem hat jeder Fünfte bereits den Computer zu Recherchezwecken eingesetzt (Durchschnitt: 39 %). Die im Handwerk besuchten Fortbildungsmaßnahmen haben überwiegend direkt mit dem beruflichen Fachgebiet zu tun (86 %). Deutlich geringere Nutzungswerte erhalten Maßnahmen zur Verbesserung sozialer Kompetenzen (17 %), EDV-Schulungen (16 %) und Sprachkurse (13 %).

Der Befund, dass handwerklich Tätige das Lernen in kleinen Gruppen bevorzugen, erscheint mit Verweis auf die in solchen Berufen typische Lernsituation plausibel: Häufig erfolgt die Vermittlung von Lerninhalten im

* Durch die vorgenommene Gewichtung wurden schließlich 76 Fälle in die Analyse einbezogen.

Rahmen einer konkreten Anwendungssituation, womit die soziale Komponente einen zentralen Stellenwert einnimmt. Dies spiegelt sich auch in der hohen Frequenz wieder, die für das Führen von Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten ausgewiesen werden kann. Daher verwundert es nicht, dass der Austausch beim Lernen sowie die Betreuung durch Dozenten oder Tutoren in dieser Gruppe eine hohe Akzeptanz genießen (vgl. Kap. 4.1.4). Unter denjenigen Befragten, denen die Begriffe „eLearning“ und „Telelearning“ unbekannt sind, liegt der Anteil der Handwerker mit 80 Prozent deutlich über dem Durchschnitt (54 %). Allerdings kann sich rund ein Drittel der eLearning-Nichtnutzer aus dem Handwerk vorstellen, zukünftig ein computergestütztes Weiterbildungsangebot zu nutzen.

7.2 Beschäftigte in der Verwaltung

Insgesamt 87 Beschäftigten weisen die Verwaltungsbranche als zweitgrößte Branche in der untersuchten Stichprobe aus. Im Gegensatz zu den handwerklichen Berufen verfügen die Verwaltungsangestellten häufig über eine hohe Computerkompetenz. Die berufliche Nutzung dieses Mediums sowie verschiedener Internetanwendungen ist im Branchenvergleich ebenfalls überdurchschnittlich.

Für die Beschäftigten in der Verwaltung besitzt die berufliche Weiterbildung eine hohe Relevanz: Knapp 90 Prozent der in dieser Branche Tätigen erachten dieses Thema als sehr wichtig oder wichtig. Entsprechend hoch ist der Anteil derjenigen, die ein eigenes Budget für berufliche Fortbildung bereit halten (58 %). Berufliche Weiterbildung erfolgt in der Verwaltung insbesondere über informelle Formen wie Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten (83 %), das Lesen von Fachbüchern (58 %) sowie Computerrecherchen (44 %).

Häufig gewählt werden Themen, die einen konkreten Arbeitsbezug aufweisen (86 %). Die hohe Bedeutung des Computers für die tägliche Arbeit in der Verwaltung



lässt sich angesichts der Tatsache illustrieren, dass für knapp die Hälfte der Beschäftigten (44 %) schon einmal das Erlernen von Computerprogrammen auf dem Stundenplan stand. Rund ein Viertel der Verwaltungsangestellten (27 %) schulte außerdem seine sozialen Kompetenzen, während andere Themen wie Sprachen oder Gesellschaft und Politik nur von einem geringen Teil der Arbeitnehmer dieses Wirtschaftszweiges belegt wurden (15 bzw. 17 %).

Die eLearning-Nutzer sind in der Verwaltung mit rund sechs Prozent durchschnittlich repräsentiert. Rund die Hälfte der Verwaltungsangestellten verbindet mit den Begriffen "eLearning" und "Telelearning" eine konkrete oder vage Vorstellung (19 bzw. 32 %). Überdurchschnittlich hoch ist im öffentlichen Dienst die Bereitschaft, zukünftig computergestützte Weiterbildungsformen zu nutzen: 44 Prozent der Beschäftigten äußern sich positiv zu dieser Frage.


8. Resümee

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass Mitarbeiter in Unternehmen eine ausgesprochen heterogene Zielgruppe für Lernangebote darstellen. eLearning-Produzenten und Multiplikatoren müssen berücksichtigen, dass die einzelnen Gruppen unter den Arbeitnehmern unterschiedlich weit "von eLearning entfernt" sind. Durch ihre Vorbildung, ihre Position im Unternehmen und auch die Art des Unternehmens haben sie unterschiedliche Zugänge zu und Erfahrungen mit Computern. Daher muss eine erfolgreiche Ansprache dieser Zielgruppe sowohl die verschiedenen Arbeitsplatzbedingungen, als auch die unterschiedlichen Lerngewohnheiten einbeziehen. Vor dem Hintergrund dieser Befunde werden folgende Feststellungen getroffen:

Feststellung 1: Zum Einfluss der Bildungsgruppen

Wie die Studienergebnisse zeigen, hängen die Nutzung computergestützter Weiterbildungsformen sowie auch die Bekanntheit der damit verbundenen Termini "eLearning" und "Telelearning" eng mit dem Bildungsgrad zusammen. Höher Gebildete zeigen aber nicht nur eine ausgeprägtere eLearning-Affinität als Befragte mit Volks- oder Hauptschulabschluss, sie verfügen außerdem über bessere Computerkenntnisse und nutzen dieses Medium beruflich wie privat regelmäßig.

Angestellte mit niedrigerem Bildungsabschluss hingegen sind in der Gruppe der Nicht-Kenner von eLearning überrepräsentiert und weisen eine geringe Nutzungsbereitschaft für die damit verbundenen Weiterbildungsformen auf. Ihre Computerkenntnisse sind eher gering; dies drückt sich auch in der Frequenz der beruflichen und privaten Nutzung dieses Medium aus.




Wie die Clusteranalyse zeigt, unterscheiden sich die Vertreter der Bildungsgruppen außerdem signifikant bezüglich ihres allgemeinen Weiterbildungsverhaltens: Das Spektrum der Formen und Themen, das Abiturienten und Hochschulabsolventen bei ihrer beruflichen Weiterbildung abdecken, ist größer als das der unteren Bildungsgruppen. Gleiches gilt auch für das Budget, das für Fortbildungsmaßnahmen bereit zur Verfügung steht. Häufig sind Personen mit höherem Bildungsabschluss im Cluster der "Viellerner" repräsentiert, wohingegen unter den "Weniglernern" ein überproportionaler Anteil von Beschäftigten mit niedrigem Bildungsgrad vertreten ist.

Feststellung 2: Zum Einfluss der Unternehmensgröße

Neben den persönlichen Voraussetzungen, die Arbeitnehmer unterschiedlichen Bildungsgrades für die computergestützte Weiterbildung mitbringen, wird das eLearning-Potenzial auch durch die Rahmenbedingungen des Unternehmens beeinflusst.

Insbesondere Mitarbeitern in Großunternehmen steht ein breites Spektrum an Weiterbildungsformen und -themen zu Verfügung. Ebenso groß ist jedoch die Bandbreite der Tätigkeiten, die in großen Unternehmen ausgeübt wird, wobei häufig die Verantwortlichkeiten und Hierarchiestrukturen deutlicher voneinander abgegrenzt sind als in kleineren Betrieben. Zu beachten ist außerdem, dass in Großunternehmen sowohl "Viellerner" als auch "Weniglerner" beschäftigt sind. Zusammengefasst bedeutet dies, dass es für Großunternehmen nicht "die" eLearning-Strategie geben kann - vielmehr müssen die unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Voraussetzungen der zukünftigen eLerner analysiert und berücksichtigt werden.

Im Gegensatz zu KMU oder Kleinstunternehmen genießen Großunternehmen jedoch oft den Vorteil, dass




die betriebliche Weiterbildung Bestandteil einer umfassenden Personalentwicklungsstrategie ist. Daher steht häufig ein hohes Budget für die Mitarbeiterqualifizierung zur Verfügung, wie auch die Befunde einer Studie des MMB Instituts für KPMG Consultig (2001) zeigen. Dies macht es für Großunternehmen leichter, entsprechende eLearning-Angebote zu finanzieren und dabei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Belegschaft Rücksicht zu nehmen. Beschäftigte in KMU hingegen sehen sich weitaus seltener mit einem strukturierten betrieblichen Weiterbildungsangebot konfrontiert. Der Grund: Die Mehrheit der kleinen und mittleren Unternehmen verfügt nicht über eine institutionalisierte Bildungsabteilung; die Personalentwicklung ist mit der von Großunternehmen häufig nicht vergleichbar. Hinzu kommt, dass Weiterbildung vergleichsweise seltener als Bestandteil der betrieblichen Wertschöpfungskette erachtet wird.*

Neben diesen organisatorischen Rahmenbedingungen ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigten in KMU - wie die Clusteranalyse zeigt - häufig über geringe Computerkenntnisse verfügen. Viele der KMU-Mitarbeiter wünschen sich außerdem eine Betreuung des Lernprozesses durch Tutoren oder Dozenten und betonen den sozialen Aspekt des Lernens, indem sie großen Wert auf Kontakt zu anderen Lernern legen.

Die Feststellungen, die für die betriebliche Weiterbildung in KMU und deren Relevanz getroffen wurden, gelten insbesondere auch für Kleinstunternehmen (mit 1 bis 9 Beschäftigten): Angesichts der geringen Mitarbeiterzahl ist die Weiterbildung hier nicht institutionalisiert, sie erfolgt vielmehr sporadisch und bedarfsorientiert und findet in vielen Fällen - in Ermangelung formeller Angebote - am Arbeitsplatz statt. Dies bestätigen auch

* Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie zum webbasierten Lernen in KMU, die das MMB Institut im Jahr 2001 gemeinsam mit dem Adolf Grimme Institut und dem IMK durchgeführt hat (vgl. MMB/AGI/IMK 2001).




die Ergebnisse der Clusteranalyse, die im Cluster "Informelle Lerner" einen überproportionalen Anteil von Mitarbeitern in Kleinunternehmen ausweist.

Feststellung 3: Zum Einfluss der Branchen

Differenziert man das Weiterbildungsverhalten der Befragten nach ihrer Zugehörigkeit zu den verschiedenen Wirtschaftszweigen, so werden auch hier Unterschiede sichtbar. Diese sind insbesondere auf die spezifische Arbeitsplatzsituation zurück zu führen, die Beschäftigte unterschiedlicher Branchen vorfinden.

In der Industriellen Fertigung sind gewerbliche Berufe mit 76 Prozent der befragten Arbeitnehmer deutlich überrepräsentiert. Dieser Wert erklärt zum einen die Koexistenz von Viel- und Weniglernern in diesem Wirtschaftszweig. Zum anderen erscheint es vor diesem Hintergrund plausibel, dass in der Gruppe der "Betreuungsorientierten" die Mitarbeiter der Industriellen Fertigung überrepräsentiert sind. Es handelt sich dabei meistens um niedriger gebildete Arbeiter mit einfachen Aufgaben, deren Arbeitsplatz nicht mit einem Computer ausgestattet ist. Entsprechend gering sind ihre Kenntnisse im Umgang mit diesem Medium. Wie die Studienergebnisse zeigen, wünschen sich die Beschäftigten häufig betreute Lernformen mit einem hohen Anteil sozialer Kontakte. Da ihre Fähigkeit zum Selbstlernen schwach ausgeprägt ist, werden informelle Formen von den Vertretern dieser Branche kaum genutzt.

Obwohl viele der in Handel und Dienstleistung Tätigen nicht über einen Computerarbeitsplatz verfügen, äußern sie eine hohe Bereitschaft, computerbasierte Weiterbildungsformen zu nutzen. Im Gegensatz zu den Beschäftigten in der Industriellen Fertigung dominieren hier informelle Lernformen - ein Befund, der mit Verweis auf die spezifische Arbeitsplatzsituation in diesen Branchen erklärt werden kann.



Entsprechend ihrer Arbeitsumgebung wünschen sich viele in Handel und Dienstleistung Tätige ein autonomes, nicht betreutes Lernen. Für die Akzeptanz beruflicher Weiterbildung spielt deren Integrationsfähigkeit in den Arbeitsprozess eine zentrale Rolle.

In der Öffentlichen Verwaltung hingegen ist der Computer für viele Beschäftigte das wichtigste Arbeitsmittel; entsprechend routiniert und kompetent gehen die Verwaltungsangestellten mit diesem Medium um. Viele der Angestellten lassen mit Blick auf ihre berufliche Weiterbildung ausgeprägte kommunikative Bedürfnisse erkennen: Gerne möchten sie gemeinsam mit anderen Teilnehmern an verschiedenen Orten lernen und sich mit ihnen per Mail austauschen. Gleichzeitig wird der Wunsch nach selbstständigem, eigenverantwortlichem Lernen geäußert.

Bei der Umsetzung zukünftiger Maßnahmen sollte darauf geachtet werden, dass alle Akteure (Personalverantwortliche, Mitarbeiter, Tutoren und Dozenten, Betriebsräte und Unternehmensvorstände) frühzeitig in die Planung einbezogen werden.

Abbildung 20 + 21

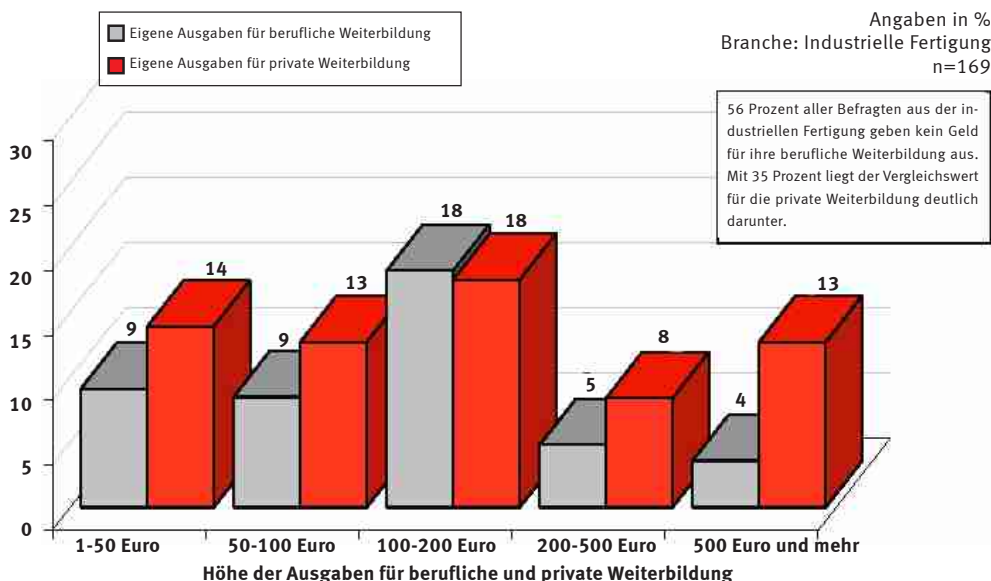
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

9. Anhang

9.1 Sonderauswertung nach Branchen

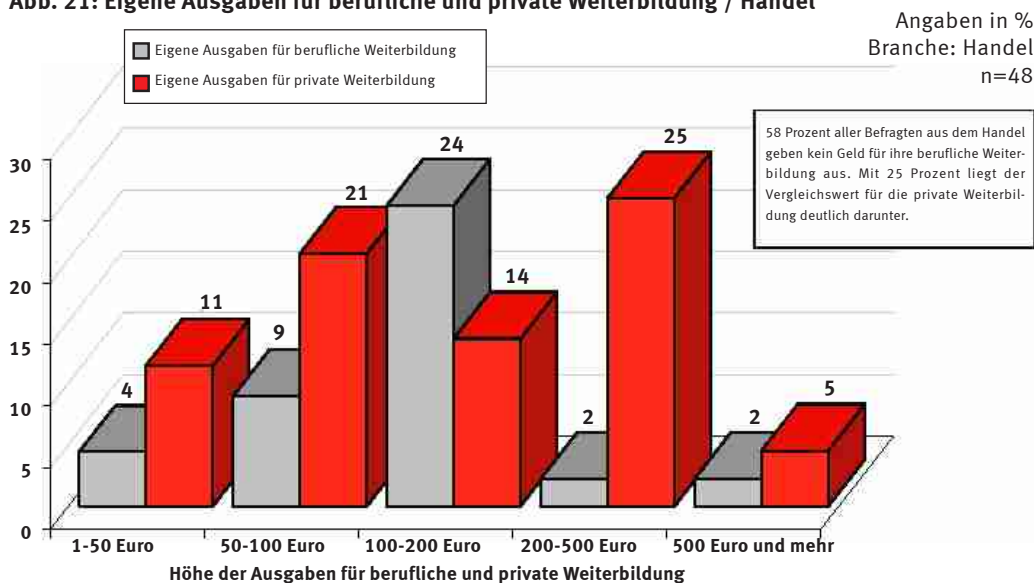
9.1.1 Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung

Abb. 20: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Industrielle Fertigung



Frage 30/31: Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche bzw. private Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme.

Abb. 21: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung / Handel

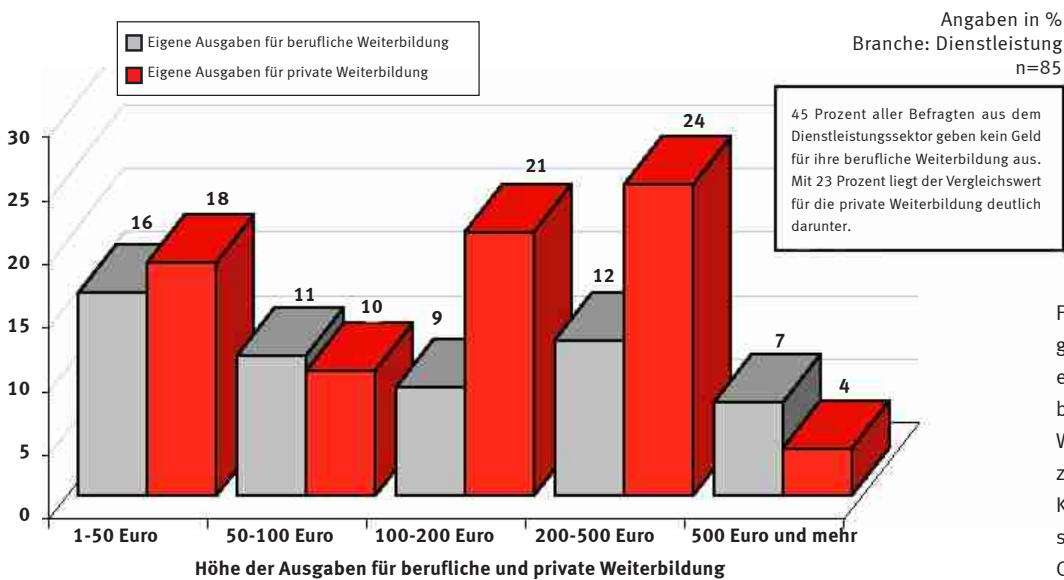


Frage 30/31: Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche bzw. private Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme.

Abbildung 22 + 23

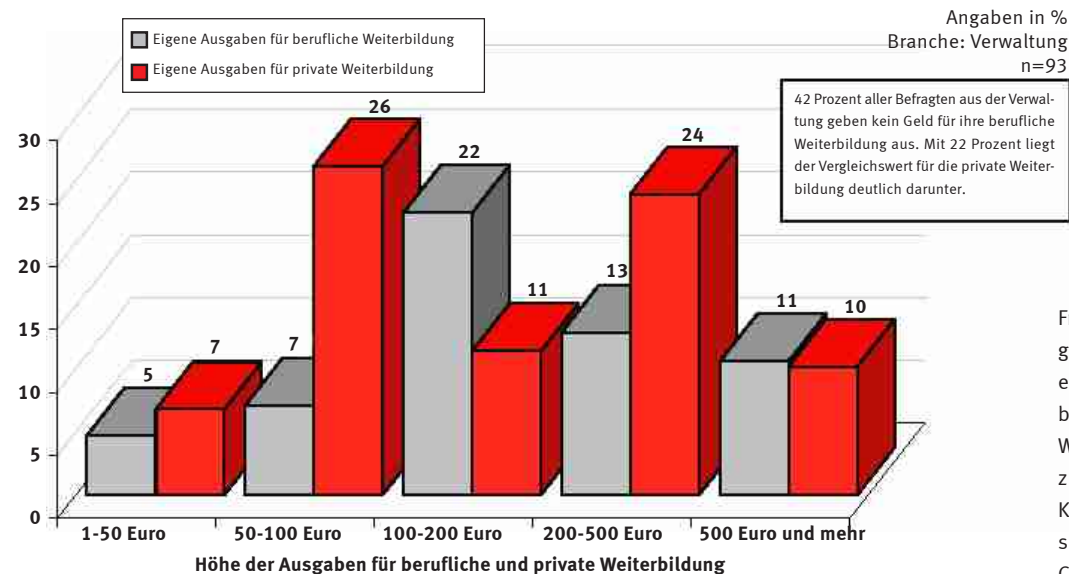
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 22: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung /Dienstleistung



Frage 30/31: Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche bzw. private Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme.

Abb. 23: Eigene Ausgaben für berufliche und private Weiterbildung /Verwaltung



Frage 30/31: Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche bzw. private Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch Fachzeitschriften, Bücher oder Computerprogramme.

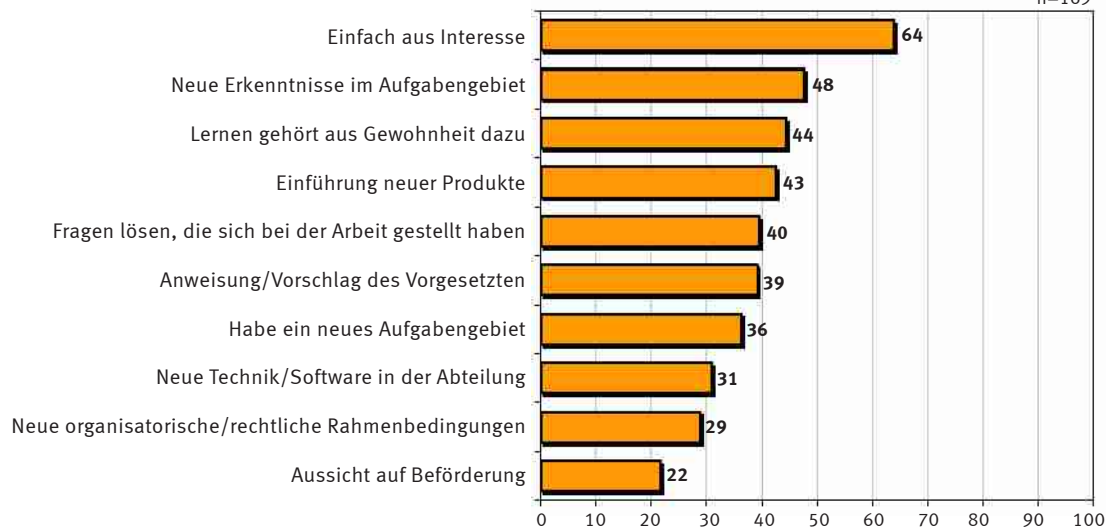
Abbildung 24 + 25

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

9.1.2 Anlässe beruflicher Weiterbildung

Abb. 24: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung

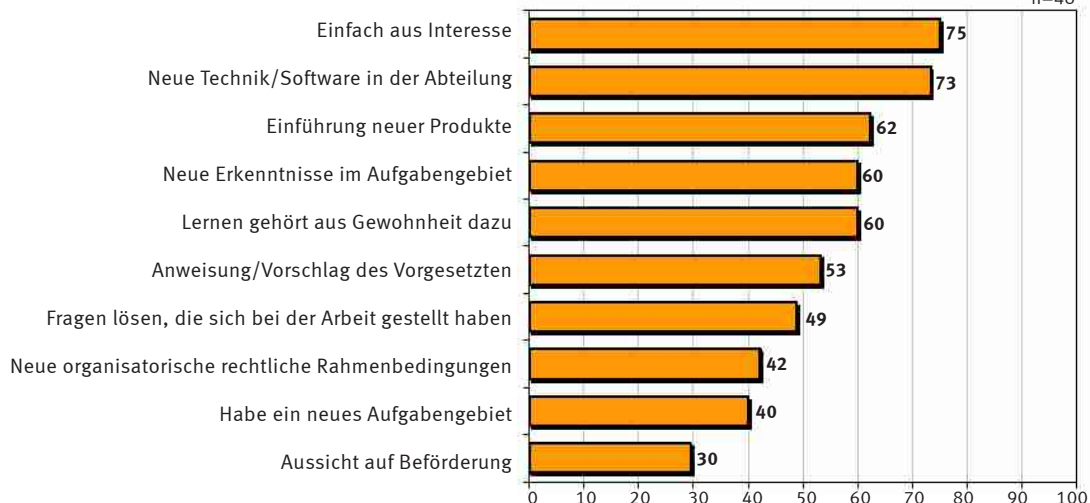
Angabe in %
Branche: Industrielle Fertigung
n=169



Frage 22: Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben?
Sagen Sie mir zu den nachfolgenden genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht.

Abb. 25: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Handel

Angabe in %
Branche: Handel
n=48



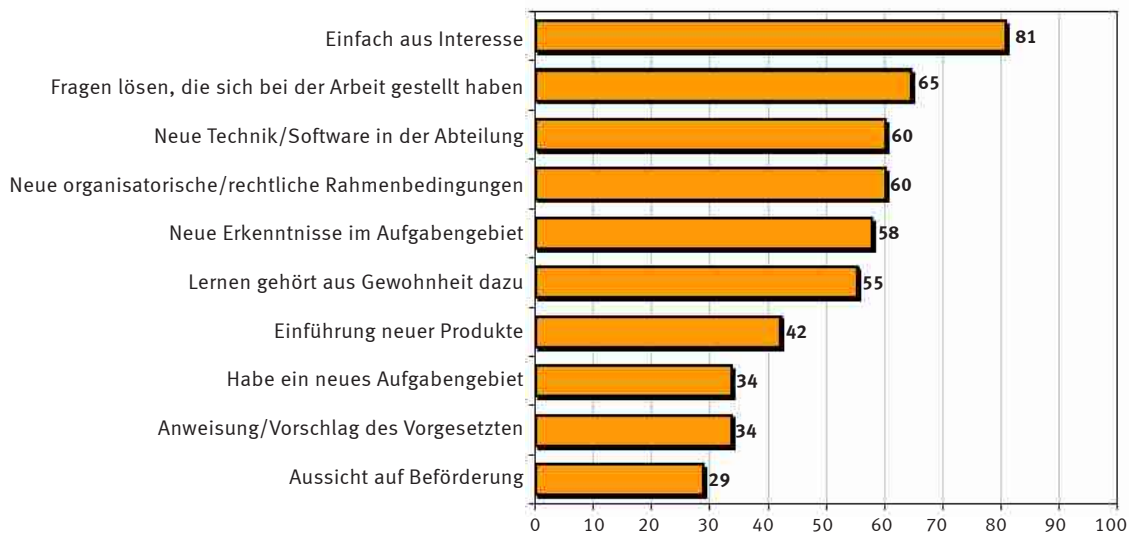
Frage 22: Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben?
Sagen Sie mir zu den nachfolgenden genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht.

Abbildung 26 + 27

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 26: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung

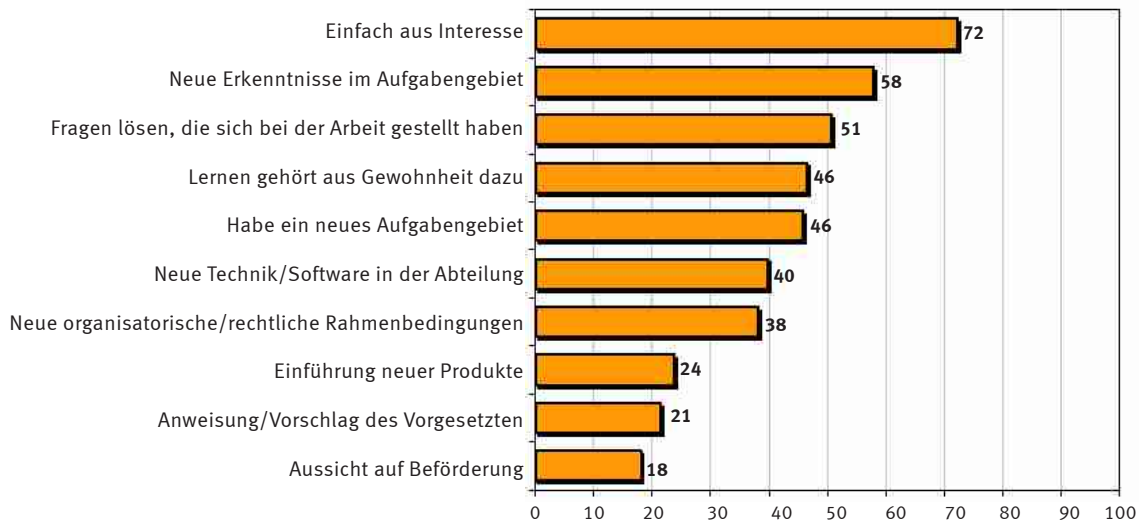
Angabe in %
Branche: Dienstleistung
n=85



Frage 22: Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben?
Sagen Sie mir zu den nachfolgenden genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht.

Abb. 27: Anlässe beruflicher Weiterbildung / Verwaltung

Angabe in %
Branche: Verwaltung
n=93



Frage 22: Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben?
Sagen Sie mir zu den nachfolgenden genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht.

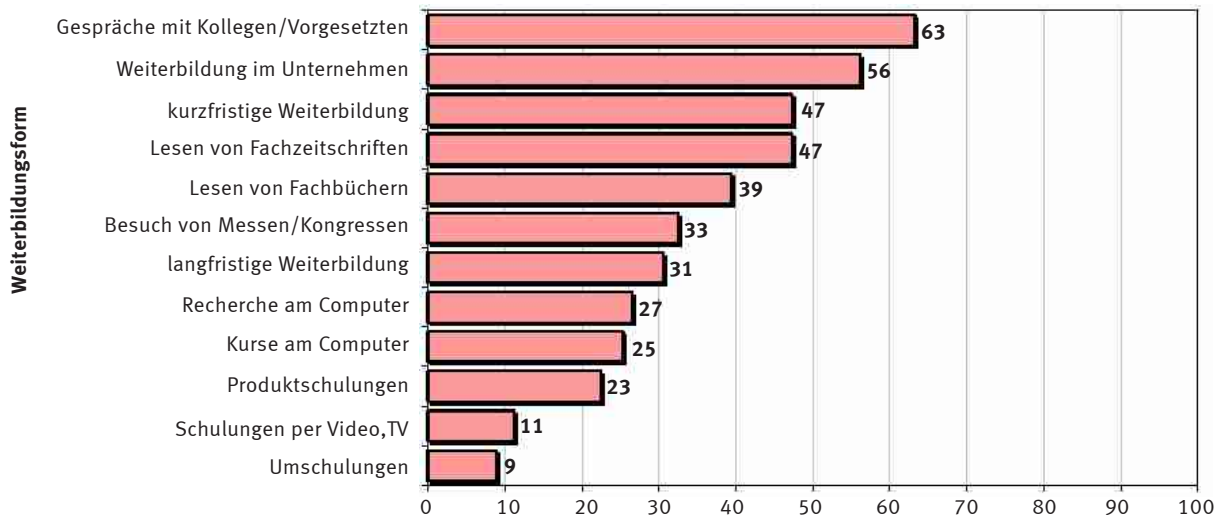
Abbildung 28 + 29

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

9.1.3 Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung

Abb. 28: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung

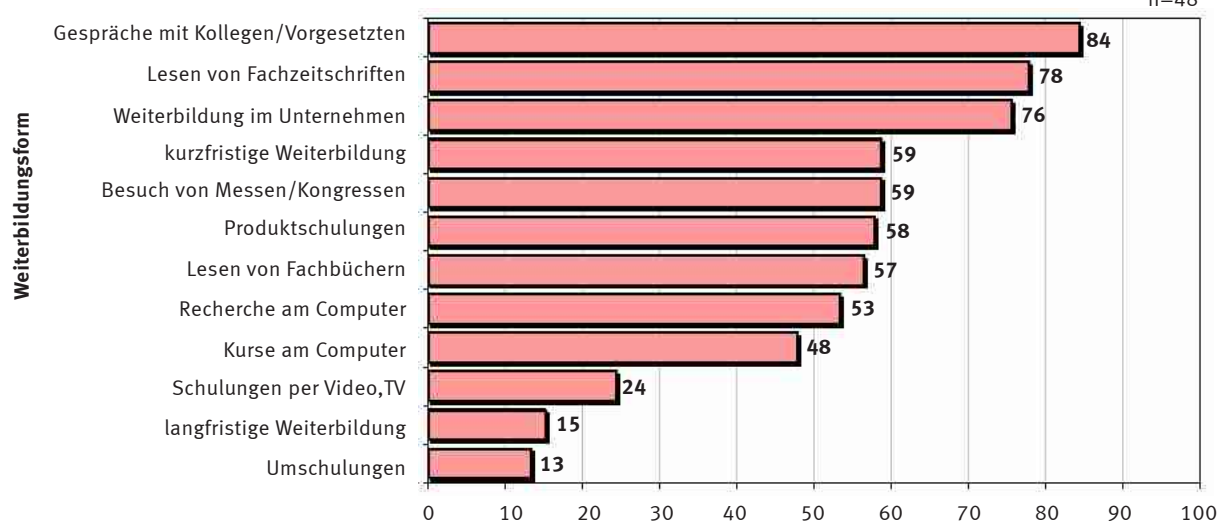
Angaben in %
Branche: Industrielle Fertigung
n=169



Frage 10: Welche der folgenden Bildungs-und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 29: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Handel

Angaben in %
Branche: Handel
n=48

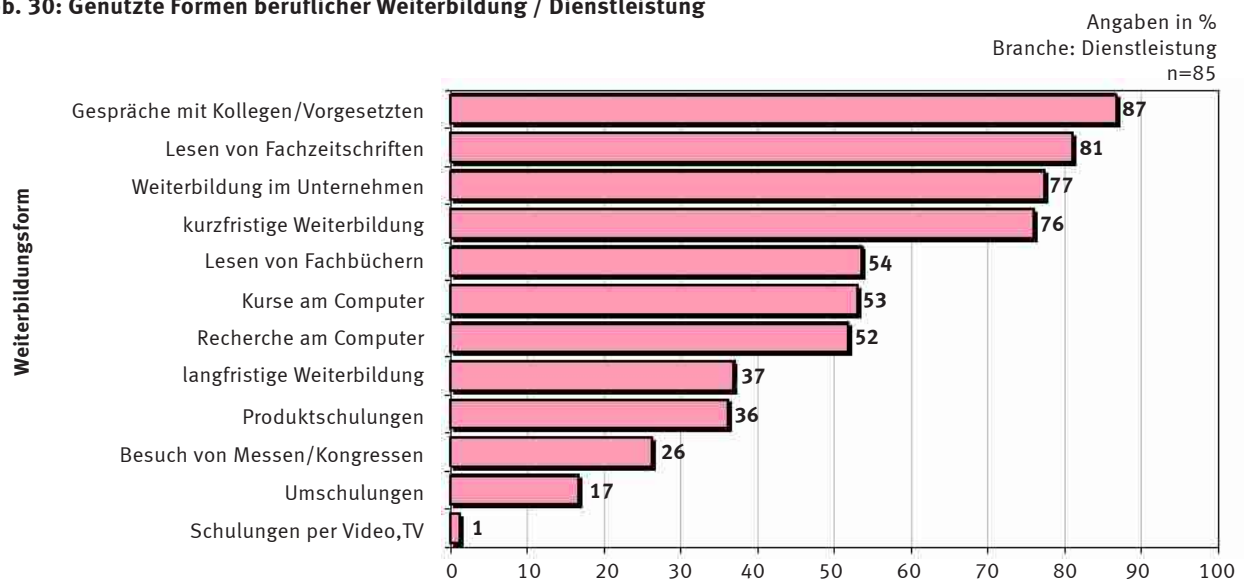


Frage 10: Welche der folgenden Bildungs-und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden (Mehrfachnennungen möglich)?

Abbildung 30 + 31

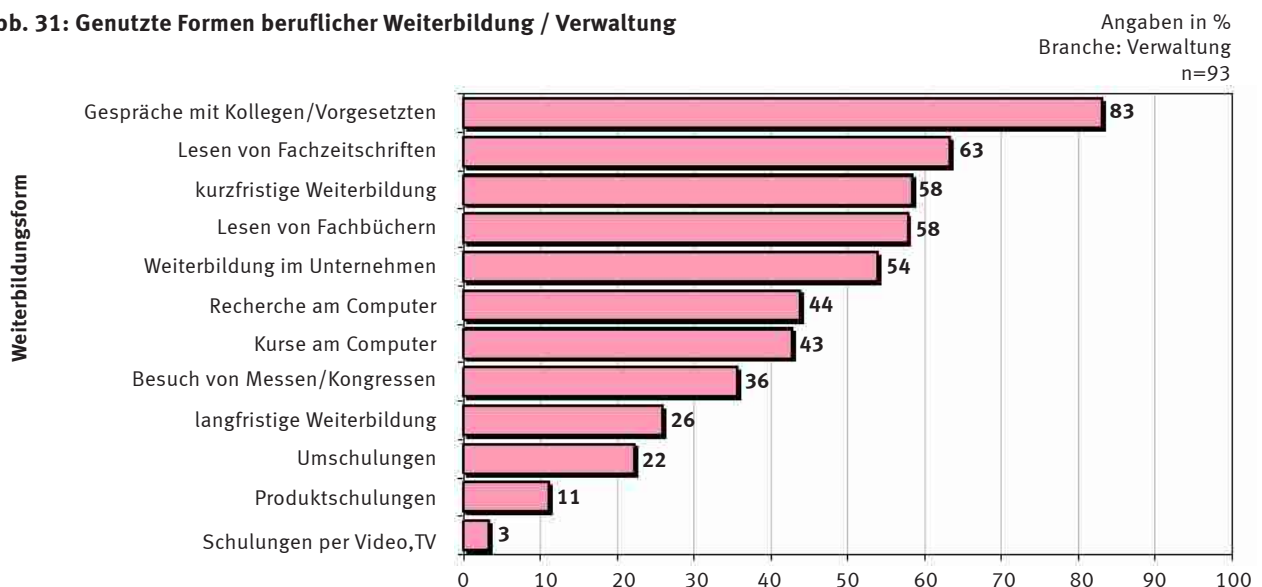
Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 30: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung



Frage 10: Welche der folgenden Bildungs- und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 31: Genutzte Formen beruflicher Weiterbildung / Verwaltung



Frage 10: Welche der folgenden Bildungs- und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden (Mehrfachnennungen möglich)?

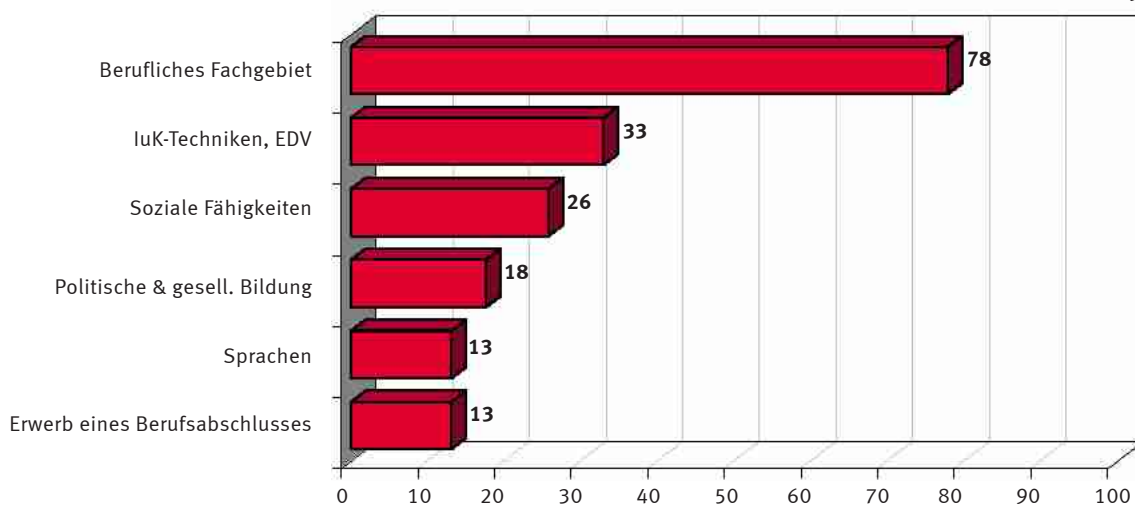
Abbildung 32 + 33

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

9.1.4 Themen beruflicher Weiterbildung

Abb. 32: Themen beruflicher Weiterbildung / Industrielle Fertigung

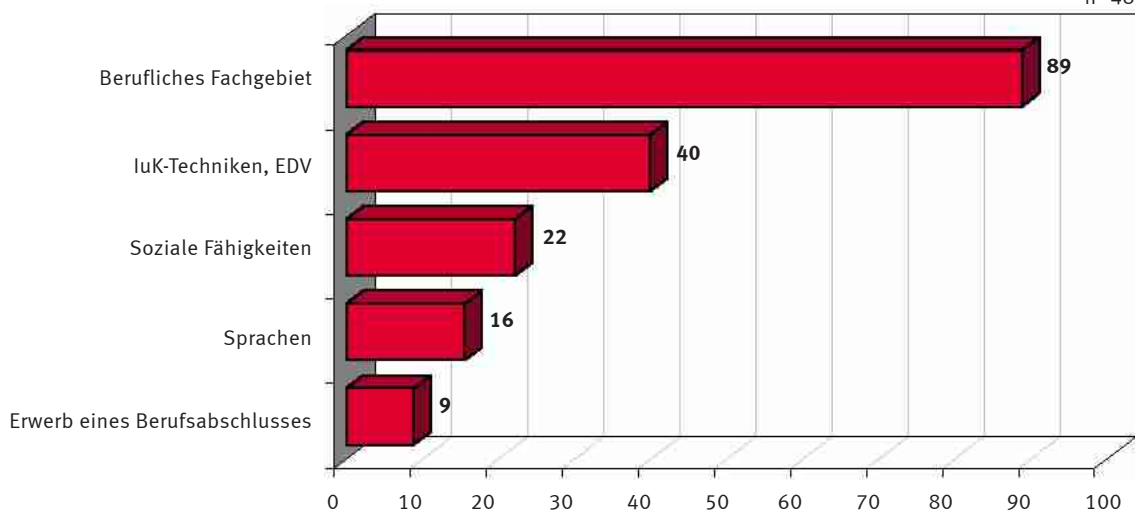
Angaben in %
Branche: Industrielle Fertigung
n=169



Frage 20: Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 33: Themen beruflicher Weiterbildung / Handel

Angaben in %
Branche: Handel
n=48



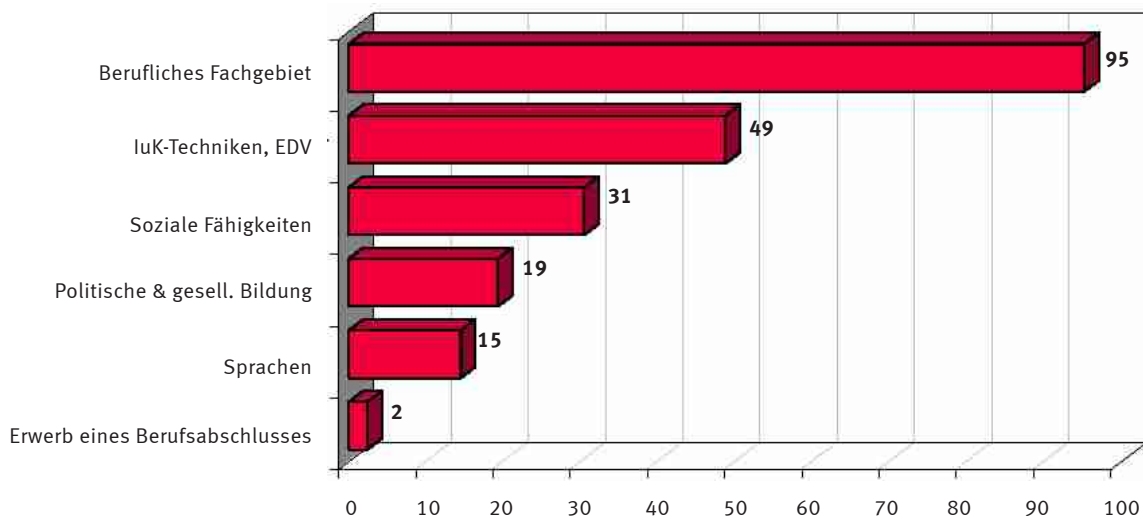
Frage 20: Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet (Mehrfachnennungen möglich)?

Abbildung 34 + 35

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 34: Themen beruflicher Weiterbildung / Dienstleistung

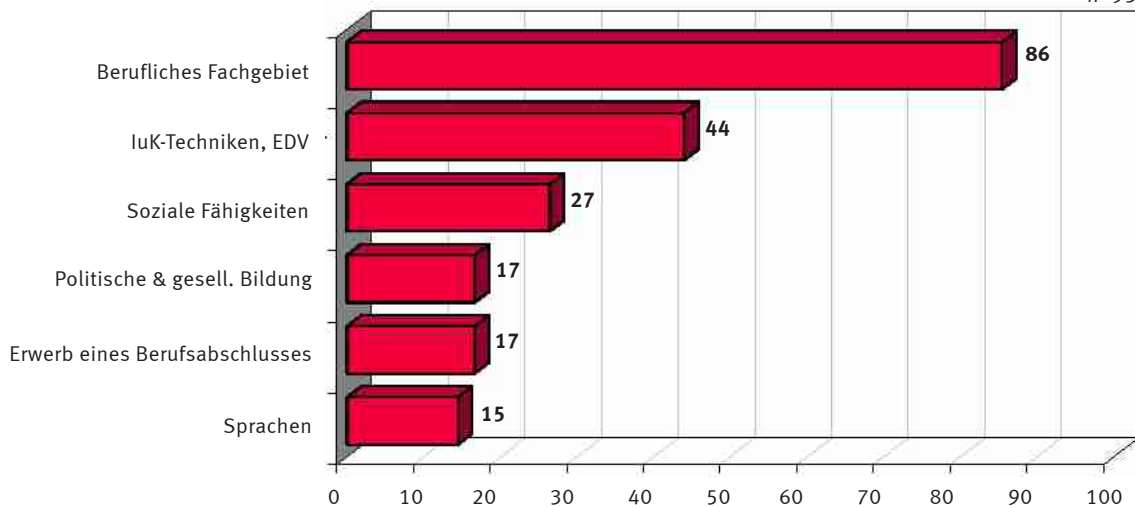
Angaben in %
Branche: Dienstleistungen
n=85



Frage 20: Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet (Mehrfachnennungen möglich)?

Abb. 35: Themen beruflicher Weiterbildung / Verwaltung

Angaben in %
Branche: Verwaltung
n=93



Frage 20: Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet (Mehrfachnennungen möglich)?

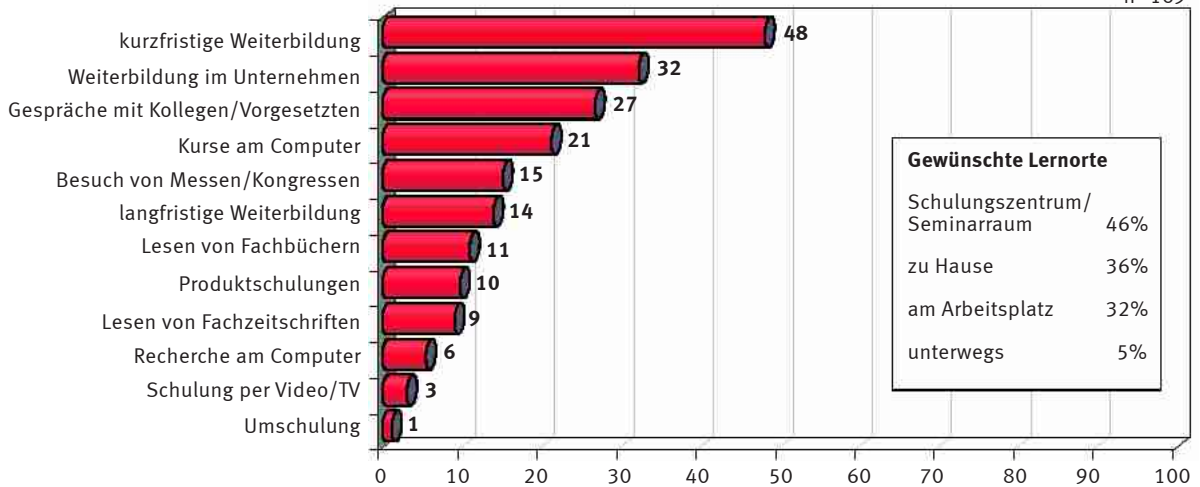
Abbildung 36 + 37

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

9.1.5 Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen

Abb. 36: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Industrielle Fertigung

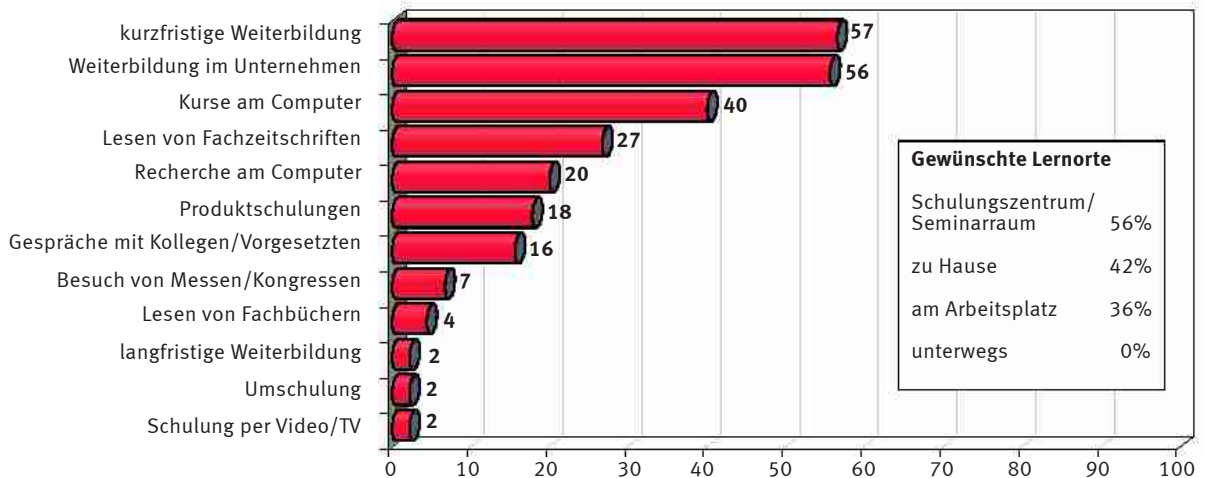
Angaben in%
Branche: Industrielle Fertigung
n=169



Frage 2701/Frage 2702: An welchem Ort möchten Sie dabei am liebsten lernen? Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Bitte nennen Sie uns jeweils die drei wichtigsten.

Abb. 37: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen / Handel

Angaben in%
Branche: Handel
n=48



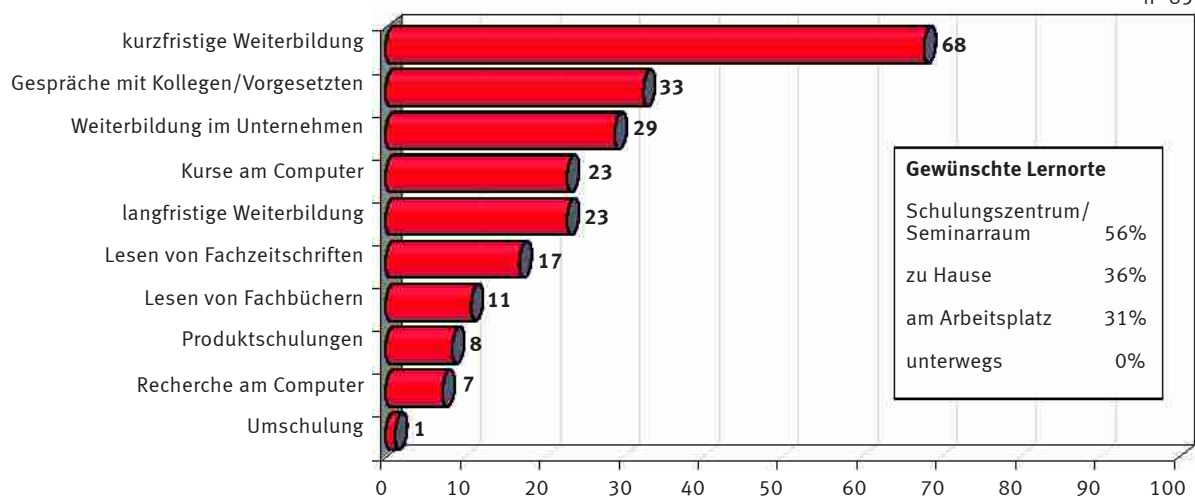
Frage 2701/Frage 2702: An welchem Ort möchten Sie dabei am liebsten lernen? Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Bitte nennen Sie uns jeweils die drei wichtigsten.

Abbildung 38 + 39

Quelle: MMB /Psephos „eLearning-
Anwendungspotenziale bei Beschäftigten“
repräsentative Telefonbefragung (CATI),
Januar 2004, 403 Befragte

Abb. 38: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen /Dienstleistung

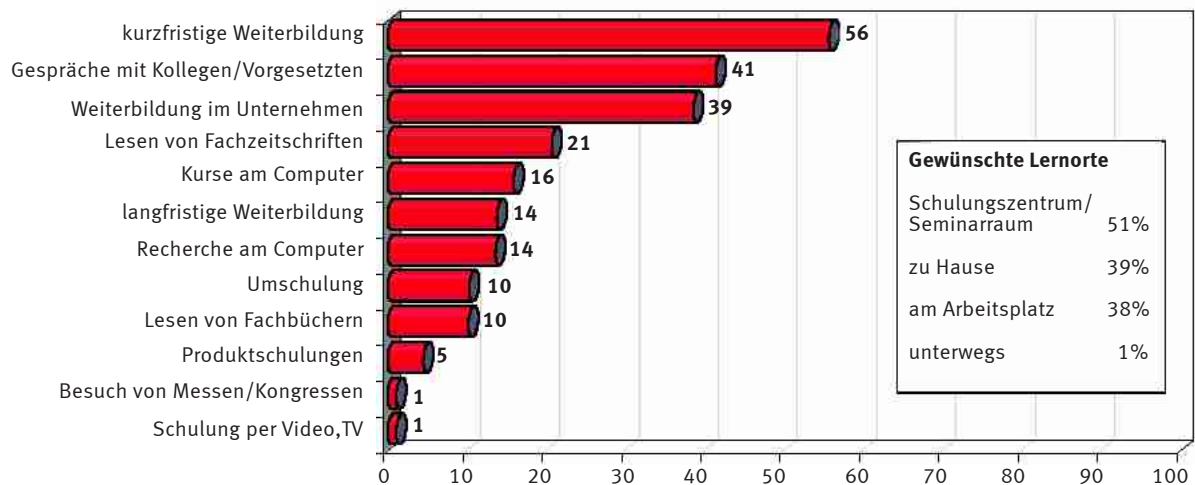
Angaben in%
Branche: Dienstleistung
n=85



Frage 2701/Frage 2702: An welchem Ort möchten Sie dabei am liebsten lernen? Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Bitte nennen Sie uns jeweils die drei wichtigsten.

Abb. 39: Charakteristika gewünschter Weiterbildungsmaßnahmen /Verwaltung

Angaben in%
Branche: Verwaltung
n=93



Frage 2701/Frage 2702: An welchem Ort möchten Sie dabei am liebsten lernen? Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Bitte nennen Sie uns jeweils die drei wichtigsten.

9.2 Übersicht über die Cluster

Cluster	1(78/19%)	2(83/21%)	3(98/24%)	4(144/36%)
Genutzte Lernformen, formell	+++	---		
Genutzte Lernformen, informell	++	---	++	-
Genutzte soziale Lernformen	+++	---	+	-
Genutzte Lernformen für eigenverantwortliches Lernen	++	---	++	-
Häufigkeit der Nutzung formeller Lernformen	+++	--		
Häufigkeit der Nutzung informeller Lernformen	++	---	++	-
Häufigkeit der Nutzung sozialer Lernformen	+++	---		
Häufigkeit der Nutzung für Formen des eigenverantwortlichen Lernens	++	---	++	-
Relevanz der formellen Lernformen	+++	---		
Relevanz der informellen Lernformen	++	---	++	-
Relevanz der sozialen Lernformen	+++	---	+	
Relevanz der eigenverantwortlichen Lernformen	++	---	++	-
Bewertung Lernen im Kurs	+	--		
Bewertung Betreuung durch Dozenten		-	-	+
Lernstil systematisches Lernen				
Lernstil unsystematisches Lernen			-	
Lernstil soziales Lernen		-	-	+
Bewertung der Betreuung insgesamt	+	--		
Lerninhalt berufliches Fachgebiet	+	--	+	
Lerninhalt EDV		-		
Lerninhalt polit./gesellsch. Bildung		-	+	
Lerninhalt Berufsabschluss				
Lerninhalt Sprachen				
Lerninhalt Soft Skills	+	-		
Lernanlass extrinsisch	+	--		
Lernanlass intrinsisch	+	--	+	
Bevorzugter Lernort: am Arbeitsplatz				
Bevorzugter Lernort: zu Hause			+	
Bevorzugter Lernort: unterwegs	+			
Bevorzugter Lernort: Schulungszentrum	+	--		

Zur Interpretation der Tabelle

Die Vorzeichen in der Tabelle drücken die Abweichungen der einzelnen Cluster vom Gesamtmittelwert der Variablen aus. Ihre Bedeutung ist in nebenstehender Tabelle dargestellt:

+++

Clusterwert liegt um mindestens 1.0 Standardabweichungen über dem Gesamtmittelwert (=extrem hoch)

++

Clusterwert liegt um mindestens 0.666 Standardabweichungen über dem Gesamtmittelwert (=sehr hoch)

+

Clusterwert liegt um mindestens 0.333 Standardabweichungen über dem Gesamtmittelwert (=hoch)

-

Clusterwert liegt um mindestens 0.333 Standardabweichungen unter dem Gesamtmittelwert (=niedrig)

--

Clusterwert liegt um mindestens 0.666 Standardabweichungen unter dem Gesamtmittelwert (=sehr niedrig)

Clusterwert liegt um mindestens 1.0 Standardabweichungen unter dem Gesamtmittelwert (=extrem niedrig)

Fehlende Vorzeichen indizieren, dass der Clusterwert zwischen -0.333 und +0.333 liegt. Dies bedeutet, dass das Cluster bezüglich dieser Variablen "durchschnittlich" bzw. unauffällig ist.

9.3 Künstliche Variablen

Um eine belastbare Datenbasis für die Analyse des Weiterbildungsverhaltens nach soziodemographischen Kriterien oder für andere Subgruppen zu erhalten, wurden einige der bei der Fragebogenkonstruktion gebildeten Variablen recodiert. Im Folgenden wird dargestellt, um welche Variablen es sich dabei handelt und welche ihrer Ausprägungen zusammengefasst wurden:

nordmedia Lerntypologie: Künstliche Variablen		
Bezeichnung	Gruppierung der Elemente	Neue Wertelables
Alter, gruppiert	siehe linke Spalte	1=16 bis 19 Jahre 2=20 bis 29 Jahre 3=30 bis 39 Jahre 4=40 bis 49 Jahre 5=50 bis 59 Jahre 6=60 Jahre und älter
Berufe, hierarchisiert	1=Arbeiter, an-/ungelernt/ Angestellte mit einfachen Arbeiten/ Beamte im einfachen und mittleren Dienst 2=Facharbeiter/ Angestellte mit Verantwortung / Beamte im gehobenen Dienst 3=Angestellte mit leitender Tätigkeit / Beamte im höheren Dienst	1=Einfache Tätigkeiten 2=Tätigkeiten mit Verantwortung 3=Leitende Tätigkeiten
Bildungsgrade, gruppiert	siehe links	1=ohne Abschluss bzw. Volks-/Hauptschule 2=Realschule und Fachhochschulreife 3=Abitur und Studium
Unternehmensgröße am Standort	siehe links	1=Kleinstunternehmen (1-9 Mitarbeiter) 2=KMU (10 bis 249 Mitarbeiter) 3=Großunternehmen (250 Mitarbeiter und mehr)
Unternehmensgröße, gesamt	siehe links	1=Kleinstunternehmen (1-9 Mitarbeiter) 2=KMU (10 bis 249 Mitarbeiter) 3=Großunternehmen (250 Mitarbeiter und mehr)
Branche, gruppiert	1=Bergbau; Grundstoffe; Steine und Erden; Mineralöl, Energie, Wasser/ Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen/ Maschinenbau; Fahrzeugbau/ Elektroindustrie; Medizin-, Mess- und Steuertechnik; Optik / Chemie-; Gummi-; Kunststoffindustrie; Glas; Keramik/übriges verarbeitendes Gewerbe (z.B. Nahrungsmittel)/ Baugewerbe/Verkehr 2=Großhandel/Einzelhandel 3=Banken; Versicherungen; Finanzdienstleister/Nachrichtenübermittlung/(übrige) Dienstleistungen 4=öffentlicher Dienst; staatliche Verwaltung 5=Landwirtschaft	1= Industrielle Fertigung 2=Handel 3=Dienstleistung 4=Verwaltung 5=Landwirtschaft

9.4 Fragebogen

Der folgende Fragebogen diente als Grundlage für die CATI-Interviews:

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr1	S1	alle	Screening nach Erwerbstätigen Frage nach Stellung im Erwerbsleben	Zunächst interessiert uns, ob Sie berufstätig sind oder nicht?	(AB 19,25 WOCHENARBEITSSTUNDEN GILT HALBTAGS) 1: erwerbstätig, ganztags 2: erwerbstätig, halbtags bzw. Teilzeit 3: erwerbstätig, geringfügig (bis 400,-) 4: arbeitslos 5: vorübergehend freigestellt 6: Hausfrau, Hausmann 7: in Rente, Pension, Vorruhestand 8: Auszubildende 9: Studenten 10: Wehr- oder Zivildienst 99: Keine Angabe
Fr2	S2	alle Erwerbstätigen	Screening nach Unselbstständig Beschäftigten, Stellung im Erwerbsleben	Welchen Beruf üben Sie zur Zeit aus?	1: Arbeiter, an-/ungelernt 2: Facharbeiter 3: Angestellte(r) mit einfachen Arbeiten 4: Angestellte(r) mit Verantwortung 5: Angestellte(r) mit leitender Tätigkeit 6: Beamte, einfacher/mittlerer Dienst 7: Beamte, gehobener Dienst 8: Beamte, höherer Dienst 9: selbstständig, freie Berufe 10: Landwirt 99: keine Angabe
Fr10	A1	alle	Nutzung von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung	Welche der folgenden Bildungs- und Informationsangebote nutzen Sie bzw. haben Sie bisher genutzt, um sich in Ihrem Beruf weiterzubilden?	(VORLESEN, ZUTREFFENDES MARKIEREN, MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH) Fr101: Umschulung Fr102: langfristige Weiterbildung (MEHR ALS 4 WOCHEN, AUCH MIT UNTERBRECHUNGEN) Fr103: kurzfristige Weiterbildungskurse und -seminare außer Haus Fr104: Produktschulungen Fr105: Schulungen im Unternehmen Fr106: Kurse, die man am Computer absolviert Fr107: Schulung per Video, Fernsehen Fr108: Recherche mit dem Computer (z.B.: im Internet oder Intranet) Fr109: Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten Fr1010: Lesen von Fachzeitschriften Fr1011: Lesen von Fachbüchern Fr1012: Besuch von Messen und Kongressen Fr1013: Anderes (NOTIEREN) Fr1014: Nichts davon Fr1015: Weiß nicht; keine Angabe FILTER: FALLS ALLE ANGABEN "NEIN", WEITER MIT A2P, ALLE ANDEREN MIT A3B.
Fr11	A2p	privat	Falls keine Nutzung: Ablehnungsgründe	Warum haben Sie bisher keines dieser Angebote genutzt, um sich beruflich weiterzubilden?	(ANTWORT BITTE KURZ NOTIEREN)

Nr. neu	Nr.alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr12	A1p	privat	private Nutzung zur Weiterbildung	<p>Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. haben Sie schon einmal genutzt, um sich aus privatem Interesse (z.B. für ihre Hobbies oder als Freizeitbeschäftigung) weiterzubilden?</p> <p>Ich lese Ihnen einmal einige Möglichkeiten vor:</p>	<p>(VORLESEN, ZUTREFFENDES MARKIEREN)</p> <p>Fr121: langfristige Weiterbildung (mehr als 4 Wochen, auch mit Unterbrechungen)</p> <p>Fr122: kurzfristige Weiterbildungskurse und -seminare außer Haus</p> <p>Fr123: Produktschulungen</p> <p>Fr124: Kurse, die man am Computer absolviert</p> <p>Fr125: Gespräche mit Freunden und Bekannten</p> <p>Fr126: Fachzeitschriften lesen</p> <p>Fr127: Fachbücher lesen</p> <p>Fr128: Messen besuchen</p> <p>Fr129: Schulung per Video/Fernsehen</p> <p>Fr1210: Recherche mit dem Computer z.B. im Internet</p> <p>Fr1211: anderes, was?</p> <p>Fr1212: Nichts davon</p> <p>Fr1213: Keine Angabe</p> <p>WEITER MIT A3P</p> <p>NUR FÜR ITEMS, DIE IN A1 MIT "JA" BEANTWORTET WURDEN</p>
Fr13	A3b	berufl.	Nutzung von Lernangebotsformen	<p>Wie häufig haben Sie diese Bildungs- und Informationsangebote in den letzten ein bis zwei Jahren genutzt? Könnten Sie dies anhand einer Skala von 1 bis 6 sagen? Eine '1' bedeutet 'sehr häufig', '6' bedeutet 'überhaupt nicht', mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.</p> <p>Wie ist das mit ...</p>	<p>1: sehr häufig genutzt</p> <p>2: häufig</p> <p>3:</p> <p>4:</p> <p>5: selten genutzt</p> <p>6: überhaupt nicht genutzt</p> <p>8: Weiß nicht</p> <p>9: Keine Angabe</p>
Fr1301	A4b	berufl.	Bewertung von Lernangebotsformen	<p>Und wie wichtig sind Ihnen diese Bildungs- und Informationsangebote? Inwieweit helfen sie Ihnen weiter? Könnten Sie dies auch anhand einer Skala sagen: '1' bedeutet 'sehr wichtig', '6' bedeutet 'überhaupt nicht wichtig', mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen.</p>	<p>1: sehr wichtig</p> <p>2: wichtig</p> <p>3:</p> <p>4:</p> <p>5: weniger wichtig</p> <p>6: überhaupt nicht wichtig</p> <p>8: Weiß nicht</p> <p>9: Keine Angabe</p>
Fr1302	A3b1	berufl.	<p>Nutzung von Lernangebotsformen</p> <p>SONSTIGES</p>	<p>Wie häufig haben Sie diese Bildungs- und Informationsangebote in den letzten ein bis zwei Jahren genutzt?</p>	<p>1: sehr häufig genutzt</p> <p>2: häufig</p> <p>3:</p> <p>4:</p> <p>5: selten genutzt</p> <p>6: überhaupt nicht genutzt</p> <p>8: Weiß nicht</p> <p>9: Keine Angabe</p>

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr1303	A4b1	berufl.	Bewertung von Lernangebotsformen SONSTIGES	Und wie wichtig sind Ihnen diese Bildungs- und Informationsangebote? Inwieweit helfen sie Ihnen weiter?	1: sehr wichtig 2: wichtig 3: 4: 5: weniger wichtig 6: überhaupt nicht wichtig 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr16	A3p	privat	Nutzung von Lernangebotsformen	Wie häufig haben Sie diese Bildungs- und Informationsangebote in den letzten ein bis zwei Jahren genutzt? Könnten Sie dies anhand einer Skala von 1 bis 6 sagen? Eine '1' bedeutet 'sehr häufig', '6' bedeutet 'überhaupt nicht', mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen. Wie ist das mit ...	1: sehr häufig genutzt 2: häufig 3: 4: 5: selten genutzt 6: überhaupt nicht genutzt 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr1401	A4p	privat	Bewertung von Lernangebotsformen	Und wie wichtig sind Ihnen diese Bildungs- und Informationsangebote? Inwieweit helfen sie Ihnen weiter? Könnten Sie dies auch anhand einer Skala sagen: '1' bedeutet 'sehr wichtig', '6' bedeutet 'überhaupt nicht wichtig', mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstimmen.	1: sehr wichtig 2: wichtig 3: 4: 5: weniger wichtig 6: überhaupt nicht wichtig 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr1402	A3p1	privat	Nutzung von Lernangebotsformen SONSTIGES	Wie häufig haben Sie diese Bildungs- und Informationsangebote in den letzten ein bis zwei Jahren genutzt?	1: sehr häufig genutzt 2: häufig 3: 4: 5: selten genutzt 6: überhaupt nicht genutzt 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr1403	A4p1	privat	Bewertung von Lernangebotsformen SONSTIGES	Und wie wichtig sind Ihnen diese Bildungs- und Informationsangebote? Inwieweit helfen sie Ihnen weiter?	1: sehr wichtig 2: wichtig 3: 4: 5: weniger wichtig 6: überhaupt nicht wichtig 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe

Nr. neu	Nr.alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr14				Was waren in den letzten ein bis zwei Jahren die Orte, an denen Sie überwiegend gelernt haben bzw. noch lernen? (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)	Fr141: am Arbeitsplatz Fr142: zu Hause Fr143: unterwegs Fr144: in einem Schulungszentrum, Seminarraum Fr145: Weiß nicht; keine Angabe Fr146: Keine Weiterbildung in den letzten 1-2 Jahren
Fr15	A5b	berufl.	Relevanz beruflicher Weiterbildung	Wie wichtig ist es denn für Sie allgemein, sich beruflich weiterzubilden? Könnten Sie dies wieder anhand einer Skala von 1 bis 6 sagen? '1' bedeutet 'sehr wichtig' - '6' = 'überhaupt nicht wichtig'.	1: sehr wichtig 2: wichtig 3: 4: 5: weniger wichtig 6: überhaupt nicht wichtig 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe WEITER MIT A6
Fr1501	A5p	privat	Relevanz privater Weiterbildung	Wie wichtig ist es denn für Sie allgemein, sich weiterzubilden? Wieder anhand einer Skala von 1 bis 6. '1' bedeutet 'sehr wichtig' - '6' = 'überhaupt nicht wichtig'.	1: sehr wichtig 2: wichtig 3: 4: 5: weniger wichtig 6: überhaupt nicht wichtig 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe WEITER MIT A6
Fr1602	A6	alle	Bewertung von sozialen Lernformen	Es gibt ja verschiedene Arten, wie man lernen kann. Sagen Sie mir für die folgenden drei Punkte jeweils, wie gerne Sie in dieser Weise lernen. Wieder anhand einer Skala: '1' bedeutet 'sehr gerne', '6'='überhaupt nicht gerne'. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen. Wie ist das mit ...	Fr16021...alleine Lernen, eigenständig Lernen Fr16022...Lernen in kleinen Gruppen (z.B. mit Kollegen) Fr16023...Lernen in einem Kurs oder Seminar 1: sehr gerne 2: 3: 4: 5: 6: überhaupt nicht gerne 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr20	A10b	berufl.	Inhalte der Weiterbildung	Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet?	Fr201: für mein berufliches Fachgebiet Fr202: Informations- und Kommunikationstechniken, EDV Fr203: Politische und gesellschaftliche Bildung Fr204: Erwerb eines Schulabschlusses Fr205: Erwerb eines Berufsabschlusses Fr206: Sprachen Fr207: Soziale Fähigkeiten, z. B Führungskompetenz, Kommunikationstraining) Fr208: Sonstige (NOTIEREN) Fr209: Weiß nicht (mehr) Fr2010: Keine Angabe WEITER MIT A11B

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr21	A10p	privat	Inhalte der Weiterbildung	Zu welchen Themen haben Sie sich in den letzten 1-2 Jahren privat weitergebildet?	Fr211: für mein persönliches Hobby Fr212: Informations- und Kommunikationstechniken, EDV Fr213: Politische und gesellschaftliche Bildung Fr214: Kunst, Kultur und Kreativität Fr215: Erwerb eines Schulabschlusses Fr216: Erwerb eines Berufsabschlusses Fr217: Sprachen Fr218: Soziale Fähigkeiten, z. B Rhetorik, Präsentationstraining Fr219: Sonstige (NOTIEREN) Fr2110: Weiß nicht (mehr) Fr2111: Keine Angabe WEITER MIT A12
Fr22	A10b	berufl	Anlässe der Weiterbildung	Was waren die Gründe dafür, dass Sie sich an in den letzten 1-2 Jahren beruflich weitergebildet haben? Sagen Sie mir zu den nachfolgenden genannten Punkten, ob das für Sie zutrifft oder nicht. (VORLESEN; ZUTREFFENDES MARKIEREN; MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)	Fr221: Ich wollte Fragen lösen, die sich bei der Arbeit gestellt haben Fr222: In unserer Abteilung wurde eine neue Technik/Software eingeführt Fr223: Es wurden neue Produkte eingeführt Fr224: Für unser Unternehmen gab bzw. gibt es neue organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen Fr225: Es gibt neue Erkenntnisse im vorhandenen Aufgabengebiet Fr226: Ich habe auf Anweisung bzw. Vorschlag meines Vorgesetzten gelernt Fr227: Ich habe ein neues Aufgabengebiet Fr228: Mit der Weiterbildung habe ich Aussicht auf Beförderung Fr229: Einfach aus Interesse Fr2210: Lernen gehört aus Gewohnheit für mich dazu Fr2211: Sonstiges (NOTIEREN) Fr2212: Weiß nicht; keine Angabe
Fr17	A7	alle	Bekanntheit von E-Learning	Sagen Ihnen die Begriffe 'E-Learning' oder 'Telelearning' etwas? Nutzen Sie E-Learning bereits oder haben Sie davon schon einmal gehört und können sich konkret etwas darunter vorstellen, haben Sie nur eine vage Vorstellung davon, oder haben Sie diese Begriffe noch nie gehört und können nichts damit anfangen?	1: ja, nutze ich bereits oder habe ich früher schon genutzt 2: Schon mal gehört, kann mir auch konkret vorstellen, worum es dabei geht 3: Schon mal gehört, habe aber nur eine vage Vorstellung, was das ist 4: Habe ich noch nie gehört, kann mit diesen Begriffen nichts anfangen 9: Weiß nicht; keine Angabe
Fr18	A8k	EL-Kenner	E-Learning-Potenzial	Könnten Sie sich vorstellen, ein Weiterbildungs-Angebot zu nutzen, das am Computer absolviert wird? Damit meine ich zum Beispiel, dass man ein Lernprogramm nutzt oder Aufgaben über das Internet erhält und bearbeitet - sogenanntes E-Learning.	1: Ja, könnte ich mir vorstellen 2: Nein, könnte ich mir nicht vorstellen 9: Weiß nicht; keine Angabe

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr1801	A9g	EL-potenzielle Nutzer	Gewünschte E-Learning-Form	Welche Formen des E-Learnings würden Sie gerne nutzen? Ich lese Ihnen einige Möglichkeiten vor. (VORLESEN, ZUTREFFENDES MARKIEREN, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)	Fr18011: CD oder Diskette, andere Datenträger Fr18012: über Internet zugängliche Kurse Fr18013: über Intranet zugängliche Kurse Fr18014: gemeinsame Kurse mit anderen Teilnehmern an anderen Orten Fr18015: Fernbetreuung durch einen Tutor oder Dozenten Fr18016: Austausch mit Lernenden per E-Mail Fr18017: Austausch in einer Newsgroup Fr18018: Bearbeiten von Lernlektionen am PC zu Hause oder am Arbeitsplatz Fr18019: Mobiles Lernen unterwegs Fr180110: kombinierte Formen aus Lernen am Computer und klassischem Seminar oder Kurs Fr180111: Nichts davon Fr180112: Weiß nicht; keine Angabe WEITER MIT A10
Fr19	A9n	EL-Nutzer	Praktizierte E-Learning-Form	Welche Formen des E-Learnings nutzen Sie bereits bzw. haben Sie bereits genutzt? Ich lese Ihnen einige Möglichkeiten vor: (VORLESEN, ZUTREFFENDES MARKIEREN, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)	Fr191: CD oder Diskette, andere Datenträger Fr192: über Internet zugängliche Kurse Fr193: über Intranet zugängliche Kurse Fr194: gemeinsame Kurse mit anderen Teilnehmern an anderen Orten Fr195: Fernbetreuung durch einen Tutor oder Dozenten Fr196: Austausch mit Lernenden per E-Mail Fr197: Austausch in einer Newsgroup Fr198: Bearbeiten von Lernlektionen am PC zu Hause oder am Arbeitsplatz Fr199: Mobiles Lernen unterwegs Fr1910: kombinierte Formen aus Lernen am Computer und klassischem Seminar oder Kurs Fr1911: Nichts davon Fr1912: Weiß nicht; keine Angabe
Fr23	A12	alle	Computerkompetenz (Itematterie)	Nun würde ich gerne wissen, wie Sie Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit dem Computer bewerten. Ich nenne Ihnen jetzt einige Themen und Anwendungsbereiche, und Sie sagen mir bitte jeweils, wie gut Sie das am Computer beherrschen. '1' bedeutet hier 'beherrsche ich sehr gut', '6' bedeutet 'beherrsche ich überhaupt nicht'. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen (SCHULNOTEN). Wie ist das mit...	Fr231... E-Mail Fr232... Textverarbeitung Fr233... Tabellenkalkulation Fr234... Grafikprogramme Fr235... Internet (Web-Browser) Fr236... Computerspiele Fr237... Programmierung 1: sehr gut 2: 3: 4: 5: 6: überhaupt nicht 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr24	A13	alle	Computernutzung	<p>Wie oft nutzen Sie den PC und/oder das Internet beruflich? Können Sie mir dies einmal für die folgenden Tätigkeiten am PC sagen?</p> <p>Wie ist das mit ...</p>	<p>Fr241... Textverarbeitung Fr242... Tabellenkalkulation Fr243... Programmierung Fr244... Diskussionsforen, Newsgroups im Internet Fr245... Surfen im Internet Fr246... Chat-Foren</p> <p>1: mehrmals täglich 2: täglich 3: mehrmals in der Woche 4: einmal pro Woche 5: einmal im Monat 6: nie 9: Weiß nicht; keine Angabe</p>
Fr25	A14	alle	Computernutzung	<p>Die nächsten Fragen beziehen sich ausschließlich auf die PRIVATE Nutzung des PC bzw. Internets.</p> <p>Wie oft nutzen Sie den PC und/oder das Internet privat? Können Sie mir dies einmal für die folgenden Tätigkeiten am PC sagen?</p> <p>Wie ist das mit ...</p>	<p>Fr251... Textverarbeitung Fr252... Tabellenkalkulation Fr253... Programmierung Fr254... Diskussionsforen, Newsgroups im Internet Fr255... Surfen im Internet Fr256... Chat-Foren Fr257... Computerspiele und Konsolen</p> <p>1: mehrmals täglich 2: täglich 3: mehrmals in der Woche 4: einmal pro Woche 5: einmal im Monat 6: nie 9: Weiß nicht; keine Angabe</p>
Fr26	A14		Mediennutzung	<p>Und wie oft nutzen Sie die folgenden Medien? (sowohl für PRIVATE als auch für BERUFLICHE Zwecke)</p> <p>Wie ist das mit ...</p>	<p>Fr261... Fernsehen/Video Fr262.. Hörfunk/Radio Fr263.. Zeitung Fr264.. Zeitschriften Fr265.. Bücher</p> <p>1: mehrmals täglich 2: täglich 3: mehrmals in der Woche 4: einmal pro Woche 5: einmal im Monat 6: nie 9: Weiß nicht; keine Angabe</p>
Fr27	B2b1	berufl.	Beschreibung einer Lernsituation aus der täglichen Arbeit ORT	<p>Und wenn Sie jetzt einmal überlegen - wie möchten Sie am liebsten im Beruf lernen? Gibt es vielleicht bestimmte Themen, die Sie interessieren, oder einen bestimmten Lernort, an dem Sie gerne lernen.</p> <p>Zunächst: An welchem Ort möchten Sie gerne Lernen?</p> <p>Ist das ... (VORLESEN)</p>	<p>Fr271: am Arbeitsplatz Fr272: zu Hause Fr273: unterwegs Fr274: in einem Schulungszentrum, Seminarraum Fr275: Weiß nicht; keine Angabe</p>

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr2701	B2b2	berufl.	Beschreibung einer Lernsituation aus der täglichen Arbeit THEMA	Und über welches Thema möchten Sie gerne mehr wissen? Bitte nennen Sie uns die DREI WICHTIGSTEN Themen. (ggf. VORLESEN)	Fr27011: mein berufliches Fachgebiet Fr27012: Informations- und Kommunikationstechniken, EDV Fr27013: Politische und gesellschaftliche Bildung Fr27014: Erwerb eines Schulabschlusses Fr27015: Erwerb eines Berufsabschlusses Fr27016: Sprachen Fr27017: soziale Fähigkeiten, z. B. Führungskompetenz, Kommunikationsverhalten Fr27018: sonstige (NOTIEREN) Fr27019: Weiß nicht; keine Angabe
Fr2702	B2b3		Beschreibung einer Lernsituation aus der täglichen Arbeit LERNFORM	Und welche Bildungs- und Informationsangebote möchten Sie hierfür nutzen? Nennen Sie uns die DREI WICHTIGSTEN Formen. (ggf. VORLESEN)	Fr27021: Umschulung Fr27022: langfristige Weiterbildung MEHR ALS 4 WOCHEN, AUCH MIT UNTERBRECHUNGEN Fr27023: kurzfristige Weiterbildungskurse und –seminare außer Haus Fr27024: Produktschulungen Fr27025: Schulungen im Unternehmen Fr27026: Kurse, die man am Computer absolviert Fr27027: Schulung per Video, Fernsehen Fr27028: Recherche mit dem Computer Z.B. IM INTERNET ODER INTRANET Fr27029: Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten Fr270210: Lesen von Fachzeitschriften Fr270211: Lesen von Fachbüchern Fr270212: Besuch von Messen Fr270213: anderes, was? Fr270214: Weiß nicht; keine Angabe
Fr28	B3	alle	Lernerfahrungen	Wenn Sie einmal daran denken, wie Sie im allgemeinen lernen - sagen Sie mir bitte für die folgenden Punkte jeweils, ob das für Sie eher zutrifft oder eher nicht zutrifft. Wie ist das mit ...	Fr281... ich komme zielstrebig auf die benötigte Information Fr282... ich nehme nebenbei weitere interessante Inhalte auf Fr283... ich achte auf ansprechende Darstellung der Inhalte Fr284... ich behaupte: ich lerne gut organisiert Fr285... mir ist beim Lernen der Austausch wichtig Fr286... beim Lernen erwarte ich eine gewisse Struktur, einen gewissen Ablauf Fr287... mir ist eine Betreuung durch Fachkräfte und Dozenten wichtig Fr288.. ich arbeite bei der Suche nach dem Prinzip "Versuch und Irrtum" 1: trifft eher zu 2: trifft eher nicht zu 9: Weiß nicht; keine Angabe
Fr2801	B3a	alle	Lernerfahrungen SONSTIGE	Gibt es noch andere Vorgehensweisen, die auf Ihr Lernverhalten zutreffen, und die wir nicht abgefragt haben?	(STICHWORTARTIG NOTIEREN)

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr29	C1b	berufl.	Bestehende Weiterbildungsangebote des Unternehmens	Gab es in Ihrem Unternehmen / Ihrer Behörde / Einrichtung im Laufe des letzten Jahres Weiterbildungsangebote, die für Sie geeignet gewesen wären und die Sie aus welchen Gründen auch immer nicht wahrgenommen haben?	1: Ja, es gab Angebote 2: Nein, keine Angebote 9: Weiß nicht; keine Angabe
Fr2901				An welchem Ort sollte dieses Weiterbildungsangebot stattfinden? (Die folgenden Fragen beziehen sich auf das letzte Angebot, das in Frage gekommen wäre.)	(MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH) Fr29011: am Arbeitsplatz Fr29012: zu Hause Fr29013: unterwegs Fr29014: in einem Schulungszentrum, Seminarraum Fr29015: Weiß nicht (mehr) Fr29016: Keine Angabe
Fr2902				Um welches Thema ging es in diesem Weiterbildungsangebot?	1: mein berufliches Fachgebiet 2: Informations- und Kommunikationstechniken, EDV 3: Politische und gesellschaftliche Bildung 4: Erwerb eines Schulabschlusses 5: Erwerb eines Berufsabschlusses 6: Sprachen 7: soziale Fähigkeiten, z. B. Führungskompetenz, Kommunikationsverhalten 8: sonstige (NOTIEREN) *OPEN 9: Weiß nicht (mehr) 10: Keine Angabe
Fr2903				Welche Bildungs- und Informationsangebote sollten hierfür genutzt werden? (VORLESEN, MARKIEREN - EINE NENNUNG)	1: Umschulung 2: langfristige Weiterbildung (MEHR ALS 4 WOCHEN, AUCH MIT UNTERBRECHUNGEN) 3: kurzfristige Weiterbildungskurse und -seminare außer Haus 4: Produktschulungen 5: Schulungen im Unternehmen 6: Kurse, die man am Computer absolvieren 7: Schulung per Video, Fernsehen 8: Recherche mit dem Computer z.B. IM INTERNET ODER INTRANET 9: Besuch von Messen und Kongressen 10: Anderes (NOTIEREN) *OPEN 88: Weiß nicht (mehr) 99: Keine Angabe

Nr. neu	Nr. alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr30	C3b	berufl.	Eigene Ausgaben für Bildung	Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die berufliche Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch die Ausgaben für Fachzeitschriften und Bücher oder Computerprogramme.	1: gebe kein Geld aus (0 Euro) 2: 1 - 50 Euro 3: 50 - 100 Euro 4: 100 - 200 Euro 5: 200 - 500 Euro 6: 500 Euro und mehr 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr31	C3p	privat	Eigene Ausgaben für Bildung	Wieviel Geld geben Sie im Jahr aus eigener Tasche für die private Weiterbildung aus? Bitte zählen Sie dazu neben Kursen auch die Ausgaben für Fachzeitschriften und Bücher oder Computerprogramme.	1: gebe kein Geld aus (0 Euro) 2: 1 - 50 Euro 3: 50 - 100 Euro 4: 100 - 200 Euro 5: 200 - 500 Euro 6: 500 Euro und mehr 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr36	E1S	alle	Mitarbeiterzahl STANDORT	Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen an dem Standort wo Sie arbeiten?	1: 1-9 Mitarbeiter 2: 10-49 Mitarbeiter 3: 50-99 Mitarbeiter 4: 100-249 Mitarbeiter 5: 250-399 Mitarbeiter 6: 400-999 Mitarbeiter 7: 1000 und mehr Mitarbeiter 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr37	E1G	alle	Mitarbeiterzahl GESAMT	Und wie viele Mitarbeiter sind es insgesamt?	1: 1-9 Mitarbeiter 2: 10-49 Mitarbeiter 3: 50-99 Mitarbeiter 4: 100-249 Mitarbeiter 5: 250-399 Mitarbeiter 6: 400-999 Mitarbeiter 7: 1000 und mehr Mitarbeiter 8: Weiß nicht 9: Keine Angabe
Fr38	E2	alle	Branche	Und in welcher HAUPT-Branche ist Ihr Unternehmen am Standort aktiv?	01: Bergbau; Grundstoffe; Steine und Erden; Mineralöl, Energie, Wasser 02: Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen 03: Maschinenbau; Fahrzeugbau 04: Elektroindustrie; Medizin-, Mess- und Steuertechnik; Optik 05: Chemie-; Gummi-; Kunststoffindustrie; Glas; Keramik 06: Übriges verarbeitendes Gewerbe (z.B. Nahrungsmittel) 07: Baugewerbe 08: Großhandel 09: Einzelhandel 10: Verkehr 11: Nachrichtenübermittlung 12: Banken; Versicherungen; Finanzdienstleister 13: (Übrige) Dienstleistungen 14: Öffentlicher Dienst; staatliche Verwaltung 15: Landwirtschaft 16: Sonstige (NOTIEREN) 99: Weiß nicht; keine Angabe

Nr. neu	Nr.alt	Split	Dimension	Frage	Kategorien
Fr32	D1	alle	Alter	Zum Schluß benötigen wir noch einige Angaben zur Statistik: Würden Sie mir bitte sagen, wie alt Sie selbst sind?	ALTER EINTRAGEN
Fr33	D2	alle	Geschlecht	(INTERVIEWERFESTSTELLUNG)	1: männlich 2: weiblich
Fr34	D3	alle	Bildung/höchster Schulabschluss	Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie?	1: ohne Abschluss 2: Volks- \ Hauptschule 3: Realschule \ Mittlere Reife \ höhere Handelsschule \ Polytechnische Oberschule (POS) 4: Fachhochschulreife 5: Abitur \ Erweiterte Oberschule (EOS) 6: Fachhochschulabschluss 7: Hochschulabschluss 9: Keine Angabe
Fr35	D4	alle	ausgeübter Beruf	Welchen Beruf üben Sie derzeit aus? (GEMEINT IST NICHT DIE POSITION WIE "ABTEILUNGSLEITER", SONDERN WIE 'KRANFÜHRER', 'BUCHHALTER', 'CONTROLLER')	(NOTIEREN)
Fr50		alle		Wie viele Personen leben insgesamt in diesem Haushalt, Sie selbst mitgerechnet?	ANZAHL PERSONEN EINTRAGEN
Fr51		alle		Wie viele Personen in diesem Haushalt sind 18 Jahre und älter?	
Fr52				In welchem Regierungsbezirk wohnen Sie?	1: Reg. Bezirk Braunschweig 2: Reg. Bezirk Hannover 3: Reg. Bezirk Lüneburg 4: Reg. Bezirk Weser-Ems 9: Weiß nicht; keine Angabe

10. Literaturverzeichnis

BERTELSMANN STIFTUNG/DEUTSCHER VOLKSHOCHSCHULVERBAND E.V. (HRSG.) (2003): Nachfrageanalyse Telelernen Deutschland. Gütersloh.

CRESS, ULRIKE (1999): Personale und situative Einflussfaktoren auf das selbstgesteuerte Lernen Erwachsener. Regensburg.

MICHEL, LUTZ P. / ANJA JOHANNING (2004): Aktuelle Studien zu Akzeptanz und Nutzung von eLearning. Was sagen (potenzielle) Nutzer zu den Vorzügen und Nachteilen von netzgestütztem Lernen? URL: <http://www.lernet.info/pages/de/internet/lernet/news/138.htm>

MMB INSTITUT / PSEPHOS INSTITUT / KPMG CONSULTING (2001): eLearning zwischen Euphorie und Ernüchterung. Eine Bestandsaufnahme zum eLearning in deutschen Großunternehmen. München.

MMB INSTITUT / ADOLF GRIMME INSTITUT / IMK INSTITUT (2001): Web Based Training in kleinen und mittleren Unternehmen. Rahmenbedingungen für erfolgreiche Anwendungen. Essen/Marl/Recklinghausen.

MMB INSTITUT / PSEPHOS INSTITUT (2000): Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen. Ergebnisse einer Potenzialerhebung. Essen.

MMB INSTITUT / PSEPHOS INSTITUT (2002): Bedarfserhebung für ein WebKolleg NRW. Repräsentativerhebung unter der erwachsenen Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen zu Weiterbildungsverhalten und potenzieller Nutzung von eLearning-Angeboten. Essen.

MMB INSTITUT (2003): Vortrag anlässlich der IUK-Tage Rostock. Unveröffentlichtes Manuskript. Essen.

VAN EIMEREN, BIRGIT / HEINZ GERHARD / BEATE FREES (2003): Internetverbreitung in Deutschland: Unerwartet hoher Zuwachs. In: Media Perspektiven Nr. 8: S.338-358. (= ARD/ZDF-Online-Studie 2003)