

Multimedia in der unternehmensinternen Weiterbildung - eine Studie zu Entwicklungsstand und –perspektiven

Thomas Döbler¹, Claudia Dold & Birgit Stark

Im 5. Kondratieff-Zyklus, dem Zyklus der Informations- und Kommunikationstechnologie befinden wir uns unausweichlich auf dem Weg in die Wissensgesellschaft. Wissen und der Umgang mit Wissen wird mehr und mehr zum Kapital von Unternehmen. Damit gewinnen Bildung und Know How, neben technischer und sozialer Kompetenz, immer mehr an Bedeutung und entwickeln sich zu den Schlüsselfaktoren im globalen Wettbewerb. Die Unternehmen müssen lernen, nicht nur schneller, sondern auch gezielter mit Informationen umzugehen ^ ein Rückgriff auf neue Medien, die neue Formen des Lehrens und Lernens ermöglichen, scheint sich hier geradezu aufzudrängen. Insbesondere die Möglichkeiten beim Einsatz von multimedialen Anwendungen in Unternehmen sind außerordentlich vielfältig. Die Palette reicht von Tele-Administration, Bildtelefonie/ Videokonferenzen, Teleworking, Telelearning/ -teaching/ -tutoring, Computer Based Training (CBT) über öffentlich zugängliche Informationskioske bis hin zu Business TV. Die Eigenschaften solcher Lernsysteme, u.a. Interaktion, selbstgesteuertes Lernen, Modularität und situiertes Lernen, sollen helfen, zielgerechtes Informationsmanagement zu betreiben: Lerntiefe, -dauer und -breite können somit besser gesteuert werden und ermöglichen vor allem stärker individuelles Lernen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit Unternehmen das hier mögliche Potential zum gegenwärtigen Zeitpunkt überhaupt nutzen und ausschöpfen? Eine im Herbst 1998 durchgeführte Befragung von 987 Unternehmen in Deutschland zum Thema "Multimedia in der unternehmensinternen Weiterbildung" beschäftigt sich exakt mit dieser Frage: - dem Status quo der unternehmensinternen Weiterbildung (sowohl inhaltlich als auch technisch) - den Erfahrungen einzelner Unternehmer - den Kriterien für die Auswahl multimedialer Instrumente - den möglichen zukünftigen Entwicklungen des Weiterbildungssystems im Unternehmen, aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Die Befragung erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Sie wurde postalisch durchgeführt, zusätzlich mit der Möglichkeit den Fragebogen auch Online auszufüllen (Rücklaufquote: 11%). Die wichtigsten Ergebnisse der jetzt vorliegenden Auswertung

auf einen Nenner gebracht: Es besteht noch eine Kluft zwischen den als durchaus möglich Erachteten und dem tatsächlich in der Praxis Angewendeten. Am stärksten hat sich bisher CBT, also das Lernen mittels CD-ROM, aber auch das "Web based tracking" über Internet und Intranet, durchgesetzt; allerdings zeichnet sich deutlich ab, daß die anderen Anwendungen in schnellen Schritten aufholen werden.

Schlüsselwörter: Interaktives Lernen, learning on demand, Telelearning, unternehmensinterne Schulungsarten im Vergleich