

DATENREPORT

Akzeptanz von E-Learning in der Weiterbildung

Ergebnisse zur Um- frage

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrundinformationen	11
2. Zusammenfassung	12
3. Ausführliche deskriptive Betrachtung	13
a. <i>Standard-demografische Indikatoren (Organisation, Rolle, Alter)</i>	13
i. Organisation	14
ii. Rolle	15
iii. Alter	17
v. Rolle nach Alter	18
b. <i>Bedeutung von Weiterbildung für die Teilnehmenden</i>	19
i. Bedeutung von Weiterbildung allgemein und als E-Learning Format im Vergleich 19	
ii. Bedeutung von Weiterbildung (allgemein) nach Alter	20
iii. Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Organisation	21
iv. Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Rolle	21
c. <i>Nutzen von E-Learning für die Teilnehmenden</i>	22
i. Nutzen von E-Learning	22
ii. Nutzen von E-Learning aus Sicht der Lehrenden (n=17)	25
iii. Nutzen von E-Learning aus Sicht der Gestaltenden von Weiterbildung im Betrieb (n = 16).....	26
d. <i>Bei vielen Organisationen spielen E-Learning-Formate in der Weiterbildung eine eher geringe Rolle. Was glauben Sie, woran das liegen könnte?</i>	26
e. <i>Nutzungsdauer von digitalen Endgeräten für die Arbeit und privat</i>	28
i. Nutzungsdauer Computer/Laptop	28
ii. Nutzungsdauer Tablet	29
iii. Nutzungsdauer Smartphone	30
iv. Nutzungsdauer technische Geräte gesamt (Arbeit und privat)	31
v. Nutzungsdauer Computer/Laptops nach Rolle	32
vi. Nutzungsdauer Computer/Laptops nach Alter	33
vii. Nutzungsdauer Tablets nach Alter	33
f. <i>Medienkompetenz der Teilnehmenden (Selbsteinschätzung)</i>	34
g. <i>Zugang zu digitalen Endgeräten</i>	35
4. Anschlussfragen:	36
5. Anhang	37
a. <i>Abbildungsverzeichnis</i>	37
b. <i>Fragebogen</i>	39
c. <i>Impressum</i>	46

1. Hintergrundinformationen

Durchführende: Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg e.V. (DGB/VHS) im Rahmen des Projektes eVideoTransfer2, gefördert durch das Bundesbildungsministerium im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung.

Die Auswertung wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit an der Humboldt-Universität zu Berlin begleitet.

Umfragezeitraum: Januar und Februar 2020

Auswertung: März bis Juni 2020

Zielgruppe: Personen in Arbeit

Ziel: Gründe für die Akzeptanz oder für die Hindernisse bei der Nutzung von E-Learning-Angeboten in der Weiterbildung herausfinden.

Quelle: Diese Auswertung und mehr Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.lernen-mit-evideo.de

2. Zusammenfassung

Hintergrundinformationen zu den Teilnehmenden:

- **Anzahl:** Es haben insgesamt 70 Personen an der Befragung teilgenommen.
- **Art der Organisation:** Die Mehrheit der Teilnehmenden arbeitet bei Bildungsanbietern (44), 11 Personen der Befragten sind in Betrieben, und 8 Teilnehmende sind in der Verwaltung tätig.
- **Rolle der Teilnehmenden im Betrieb:** Viele der Teilnehmenden üben in ihren Einrichtungen mehrere Rollen aus, darunter vor allem Beschäftigte (21), Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb (16), Führungskräfte (12) und Lehrende (17).
- **Alter der Teilnehmenden:** Der Großteil der Teilnehmenden ist zwischen 30 und 59 Jahren alt. Zwölf Personen sind über 60 Jahre alt und nur zwei sind 18 bis 29 Jahre alt.

Aussagen zu E-Learning und Weiterbildung:

- Die große Mehrheit sieht es persönlich als wichtig an, **generell an einer Weiterbildung teilzunehmen** (Durchschnitt: 9.09 von 10). Etwas mehr als die Hälfte der Befragten würden gerne an einer **E-Learning-Weiterbildung** teilnehmen (Durchschnitt: 5.97 von 10).
- Die drei **Eigenschaften von E-Learning**, die von den Befragten als besonders nützlich eingeschätzt werden, sind die zeitliche und örtliche Flexibilität und ebenso die Kostenersparnis. Am wenigsten Zustimmung findet, dass E-Learning motivierend sei.
- Als **Erklärungen dafür, warum E-Learning in der Praxis oftmals nicht genutzt wird**, gaben die Befragten folgende drei Hauptgründe an: Das fehlende Interesse der Beschäftigten an E-Learning, E-Learning sei technisch kompliziert zu nutzen und die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme würden fehlen.

Nutzungsdauer der digitalen Geräte am Tag:

- Die große Mehrheit der Teilnehmenden nutzt den **Computer** länger am Tag für die Arbeit (über fünf Stunden) als privat (unter zwei Stunden). Nur eine Person gibt an, den Computer nicht für die Arbeit und sechs geben an, ihn nicht privat zu nutzen.

- Die große Mehrheit der Teilnehmenden gibt an, das **Tablet** weder für die Arbeit (57) noch privat (36) zu nutzen. Die Dauer der Nutzung am Tag fällt privat mit mehrheitlich bis zu zwei Stunden deutlich höher aus als beruflich.
- Das **Smartphone** wird privat häufiger genutzt als für die Arbeit: Für die Arbeit nutzen es 22 Personen nicht und privat vier nicht. Die Nutzungsdauer ist privat mit mehrheitlich bis zu zwei bzw. vier Stunden deutlich höher als beruflich mit mehrheitlich bis zu zwei Stunden bzw. darunter.

Selbsteinschätzung zur Nutzungskompetenz und Aussagen zum Gerätebesitz:

- Die **eigene Einschätzung der Fähigkeiten bei der Nutzung der digitalen Geräte** wird mit einem Durchschnitt von sieben bis acht von 10 ähnlich gut eingeschätzt: Computer/Laptop 7.93, Smartphone 7.44 und Tablet 6.99 von 10.
- Die **Arbeitgeber stellen den Teilnehmenden mehrheitlich (67 von 70) einen Laptop/Computer**, nur 18 erhalten ein Smartphone und 5 ein Tablet.
- **Privat** besitzen gleich viele Teilnehmende einen Laptop/Computer (61) und ein Smartphone (62). 40 Personen besitzen außerdem ein Tablet.

3. Ausführliche deskriptive Betrachtung

Im Weiteren wird eine deskriptive Betrachtung der Umfrageergebnisse dargelegt. Zur Übersichtlichkeit und um die verschiedenen Antworten vergleichend betrachten zu können, wurden teilweise Kategorien aus den Antwortmöglichkeiten gebildet. Die Erklärungen hierzu finden Sie in den Beschriftungen der einzelnen Grafiken und Tabellen. Am Ende finden Sie ein Abbildungsverzeichnis der verwendeten Grafiken und Tabellen, um gezielt nach einzelnen Zusammenhängen suchen zu können.

a. Standard-demografische Indikatoren (Organisation, Rolle, Alter)

Die standard-demografischen Faktoren des Alters der Teilnehmenden, der Organisation, in der sie arbeiten und ihrer Rolle in dieser Organisation wird hier deskriptiv dargestellt. Die Organisation und die Rolle der Befragten wurden teilweise offen abgefragt und nicht kategorisiert erfasst. Der Übersichtlichkeit halber wurden sie hier jeweils nachträglich in tabellarischer und grafischer Form kategorisiert dargestellt.

i. Organisation

- Die Frage nach der Art der Organisation, für die der*die Befragte arbeitet, war eine kategorisierte Abfrage mit einer optionalen offenen Abfrage, daher sind die Angaben im Bereich Sonstiges überproportional groß ausgeprägt und wurden hier in folgende Kategorien zusammengefasst:
- Die größte Gruppe der Befragten arbeitet für Bildungsanbieter (62,86 % | 44 Personen), die zweitgrößte Gruppe für Betriebe (15,71 % | 11 Personen) und die drittgrößte Gruppe für Verwaltungen (11,43 % | 8 Personen).

Tabelle 1: In welcher Art Organisation arbeiten Sie? (n=70)

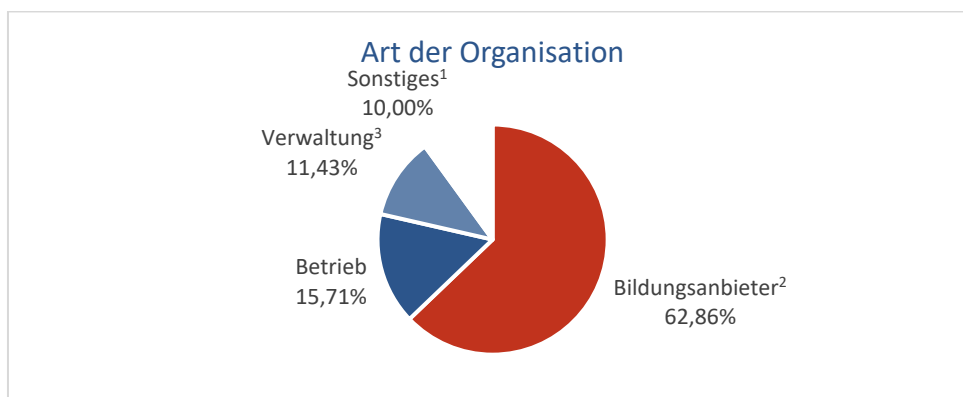
Organisation	Häufigkeit	Prozent
Bildungsanbieter ²	44	62.86
Betrieb	11	15.71
Verwaltung ³	8	11.43
Sonstiges ¹	7	10.00
Total	70	100.00

¹ = Sonstiges = GmbH Behindertenhilfe, Verband, Polizei, NGO NPO, Internationale Organisation

² = Weiterbildungsanbieter, Universitäten, Berufsschulen, Bildungsträger, VHS

³ = Verwaltung, öffentliche Verwaltung, Ministerium, Behörde, Allgemeiner Verwaltungsdienst, SenIAS

Abbildung 1: Anteil an Organisationen (n = 70).



¹ = Sonstiges = GmbH Behindertenhilfe, Verband, Polizei, NGO NPO, Internationale Organisation

² = Bildungsanbieter = Universitäten, Berufsschulen, Bildungsträger, VHS

³ = Verwaltung, öffentliche Verwaltung, Ministerium, Behörde, Allgemeiner Verwaltungsdienst, SenIAS

ii. Rolle

- Die Frage nach der Rolle in der jeweiligen Organisation wurde in Teilen kategorisiert aber auch mit einem offenen Feld abgefragt. Es wurden hier in Bezug auf die Forschungsfrage vier zentrale Gruppen identifiziert und nachträglich kategorisiert: 1) Beschäftigte, 2) Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb, 3) Führungskräfte und 4) Lehrende.
- Der größte Teil der Befragten gibt an Beschäftigte*r zu sein (30 % | 21 Personen), die zweitgrößte Gruppe bilden die Lehrenden (24 % | 17 Personen) und die drittgrößte Gruppe kann den Gestaltenden von Weiterbildung im Betrieb (23 % | 16 Personen) zugeordnet werden. Die Gruppe der Führungskräfte ist mit 12 Personen (17,14 %) vertreten.

Tabelle 2: Welche Rolle üben Sie in Ihrer Organisation aus? (Mehrfachantworten möglich; n = 70)

Rolle	Häufigkeit	Prozent
Beschäftigte	21	30.00
Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb	16	22.86
Führungskräfte	12	17.14
Lehrende	17	24.29
Sonstiges	4	5.71
Total	70	100.00

- Sonstiges = Sozialpädagogin, Schulungsorganisator, Mitarbeiter*in Projektkoordination, Berater

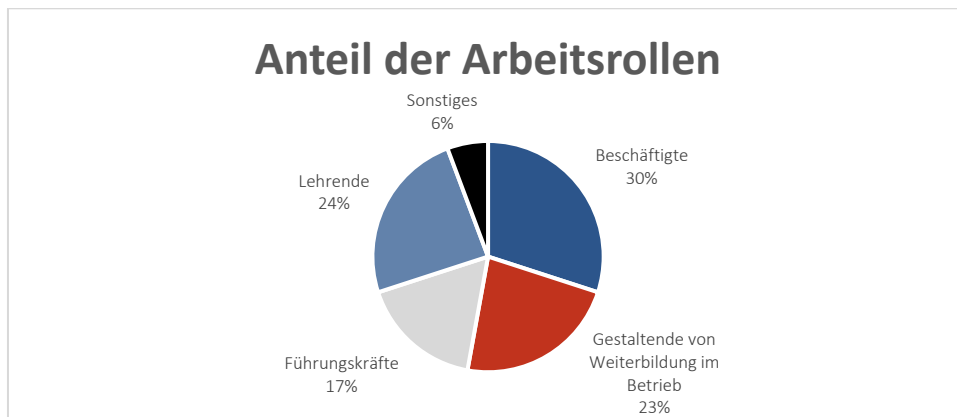
- Beschäftigte = inkl. Angestellte

- Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb = Mitarbeiter*in mit Personalverantwortung, Mitarbeiter*in der Personalentwicklung, Betriebsrätin*rat/Personalrätin*rat, Job Coach, und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein

- Führungskräfte = inkl. Führungskraft, Geschäftsführung, Projektleitung und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein

- Lehrende = inkl. Lehrkräfte, Dozent*innen, Trainer*innen und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein

Abbildung 2: Anteil der Arbeitsrollen (Mehrfachantworten möglich; n = 70)



- Sonstiges = Sozialpädagogin, Schulungsorganisator, Mitarbeiter*in Projektkoordination, Berater
- Beschäftigte = inkl. Angestellte
- Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb = Mitarbeiter*in mit Personalverantwortung, Mitarbeiter*in der Personalentwicklung, Betriebsrätin*rat/Personalrätin*rat, Job Coach, und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein
- Führungskräfte = inkl. Führungskraft, Geschäftsführung, Projektleitung und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein
- Lehrende = inkl. Lehrkräfte, Dozent*innen, Trainer*innen und Personen, die angeben, neben den hier aufgeführten Rollen auch Beschäftigte zu sein

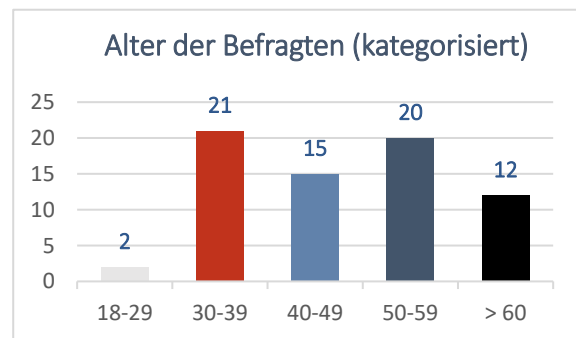
iii. Alter

- Das Alter wurde wie hier aufgeführt kategorisiert abgefragt. Die größte Alterskohorte der Befragten liegt zwischen 30 und 39 Jahren (30 % | 21 Personen), dicht gefolgt von Personen im Alter von 50 bis 59 Jahren (29 % | 20 Personen). Die drittgrößte Gruppe liegt in der Alterskohorte 40 bis 49 Jahre (21 % | 15 Personen) und hiernach die Personen mit einem höheren Alter als 60 (17 % | 12 Personen). Die Alterskohorte 18 bis 29 Jahre ist mit nur 2 Personen stark unterrepräsentiert (3 %).

Tabelle 3: Wie alt sind Sie? (Kategorisierte Abfrage)
Häufigkeiten (n = 70)

Alter	Häufigkeit	Prozent
18-29	2	2.86
30-39	21	30.00
40-49	15	21.43
50-59	20	28.57
> 60	12	17.14
Total	70	100.00

Abbildung 3: Alter der Befragten in absoluten Berechnung aus Mittelwerten (n = 70)

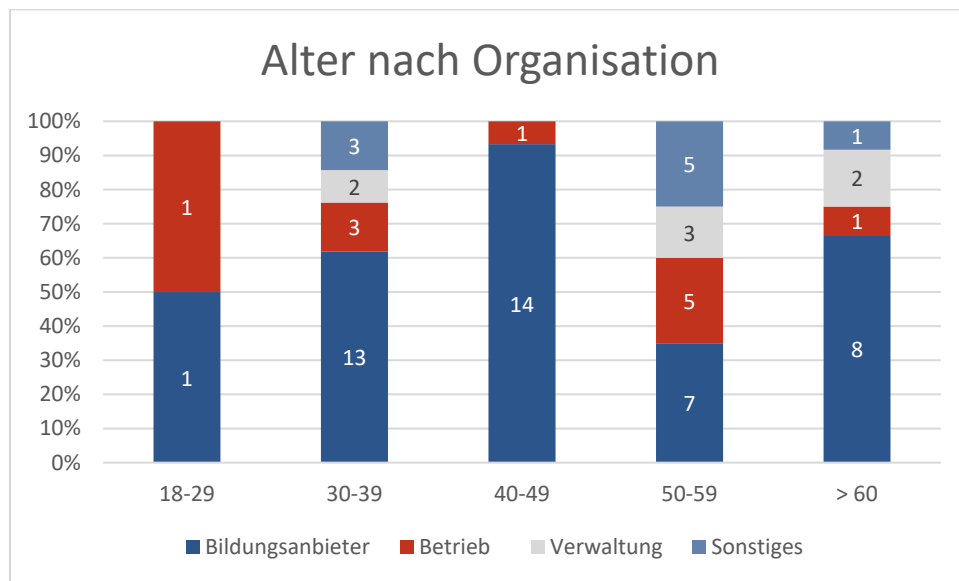


Alter wurde kategorisiert abgefragt.

iv. Organisationszugehörigkeit nach Alter

- Bei der Betrachtung der Organisationszugehörigkeit nach Alter wird deutlich, dass in der Alterskohorte 40 bis 49 Jahre die meisten Befragten bei Bildungsanbietern tätig sind (93 % der Alterskohorte | 14 Personen) und nur eine Person in einem Betrieb tätig ist (7 % der Alterskohorte).
- Auffallend ist, mit Blick auf die Alterskohorten 30 bis 39 Jahre und 50 bis 59 Jahre, der Anteil an Personen, die bei Bildungsanbietern und in Betrieben arbeiten. Es ist hier eine Tendenz zu erkennen, dass in der niedrigeren Alterskohorte der Teilnehmenden ein höherer Anteil bei Bildungsanbietern, und in der älteren Alterskohorte ein höherer Anteil in Betrieben, tätig ist.

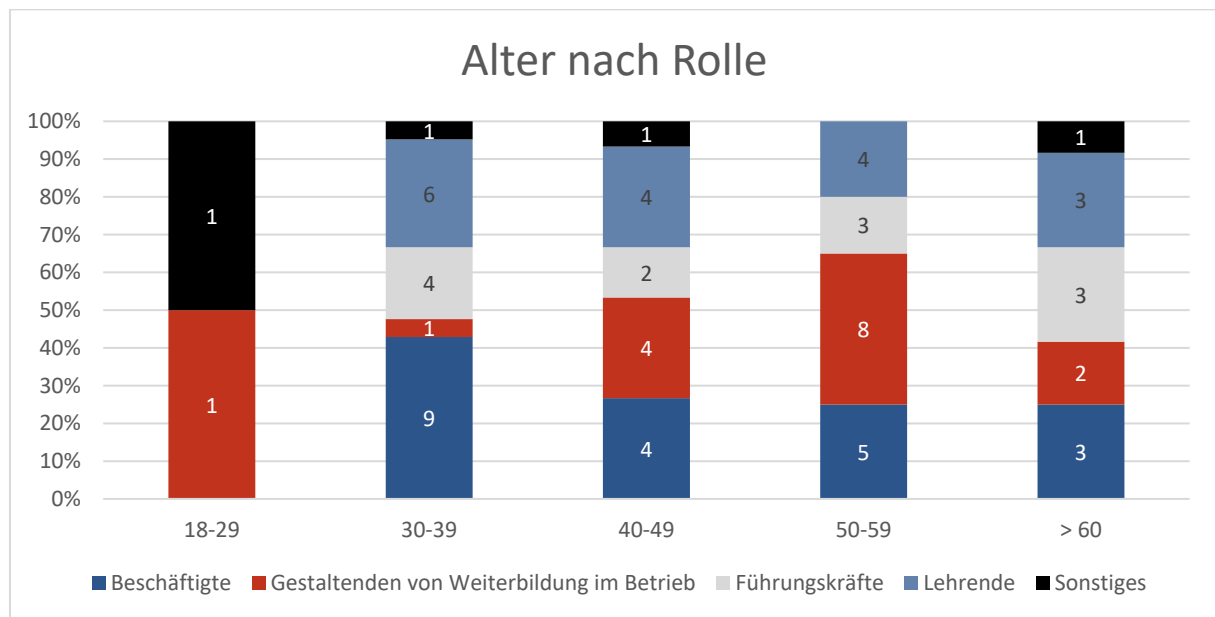
Abbildung 4: Alter nach Organisation. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



v. Rolle nach Alter

- Bei der Betrachtung der in der Organisation ausgeübten Rollen nach Alterskohorten wird deutlich, dass der größte Anteil an Führungskräften unter den befragten Personen in der Gruppe über 60 Jahren zu finden ist (25 % der > 60-jährigen | 3 Personen).
- Besonders auffällig ist außerdem, dass eine sehr hohe Fallzahl der Menschen in der Alterskohorte 50 bis 59 Jahre in der Rolle als Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb agieren.
- Auffällig ist zudem die abnehmende Fallzahl von Beschäftigten im steigenden Alter.
- Der Anteil der Lehrenden liegt in allen Alterskohorten zwischen 20 % und 30 %, somit ist hier keine Tendenz zu erkennen.

Abbildung 5: Alter nach Rolle. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



b. Bedeutung von Weiterbildung für die Teilnehmenden

i. Bedeutung von Weiterbildung allgemein und als E-Learning Format im Vergleich

- Bei der Abfrage der Bedeutung der persönlichen Teilnahme an Weiterbildung allgemein und im Besonderen von E-Learning als Format der Weiterbildung wird deutlich, dass die Befragten Weiterbildung im Allgemeinen als wichtig bis sehr wichtig erachten (92,86 % | 65 Personen), jedoch E-Learning im Speziellen nur zu 30 % als wichtig bis sehr wichtig betrachten (21 Personen). Dies zeigt, dass E-Learning nicht als ein besonders wichtiges Format in der Weiterbildung angesehen wird.
- Es kann jedoch auch eine Tendenz festgestellt werden, dass E-Learning von den Befragten am häufigsten als wichtig im mittleren Maße eingestuft wird (47,14 % | 33 Personen) und vergleichsweise gering als unwichtig eingestuft wird (22,86 % | 16 Personen).

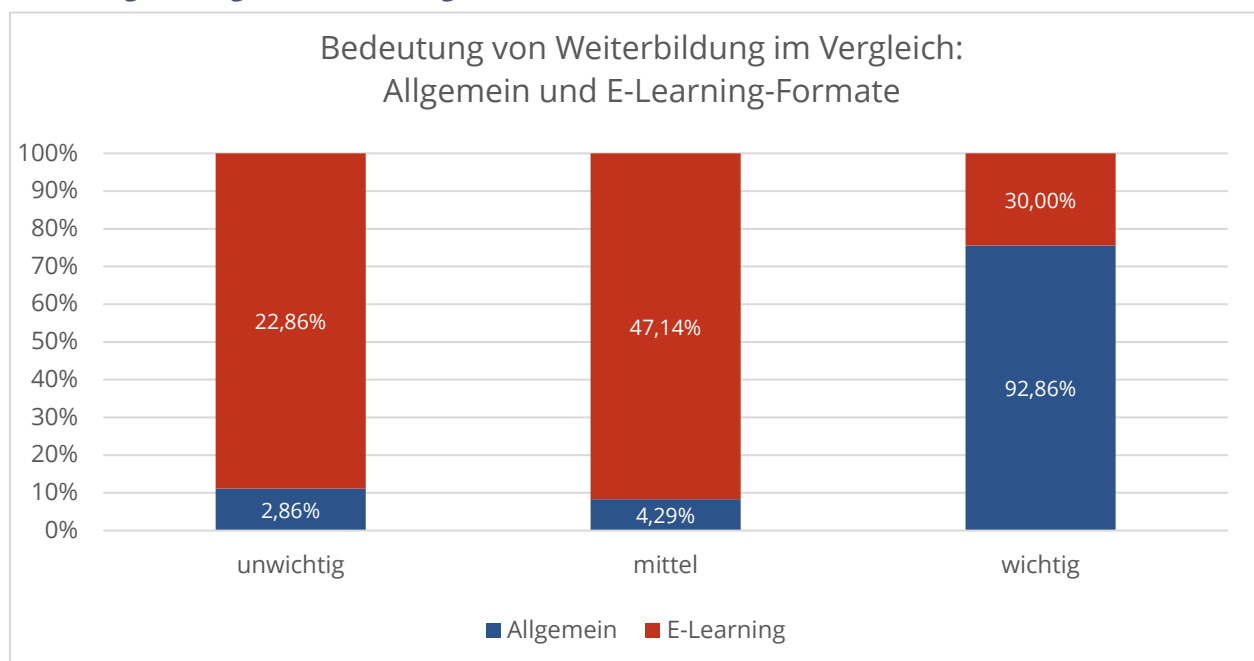
Tabelle 4: Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Möglichkeit, generell an einer Weiterbildung teilzunehmen auf einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 10 (sehr wichtig)? (n = 70)

Wichtig (Allgemein)	Häufigkeit	Prozent
3	2	2.86
6	2	2.86
7	1	1.43
8	14	20.00
9	11	15.71
Sehr wichtig	40	57.14
Total	70	100.00

Tabelle 5: Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Möglichkeit, an einer Weiterbildung in einem E-Learning Format teilzunehmen auf einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 10 (sehr wichtig)? (n = 70)

Wichtig (E-Learning)	Häufigkeit	Prozent
Sehr unwichtig	5	7.14
2	5	7.14
3	6	8.57
4	3	4.29
5	9	12.86
6	6	8.57
7	15	21.43
8	9	12.86
9	5	7.14
Sehr wichtig	7	10.00
Total	70	100.00

Abbildung 6: Bedeutung von Weiterbildung allgemein und E-Learning Formate im Vergleich. Kategorie Bildung nach eigenen Berechnungen (n = 70)



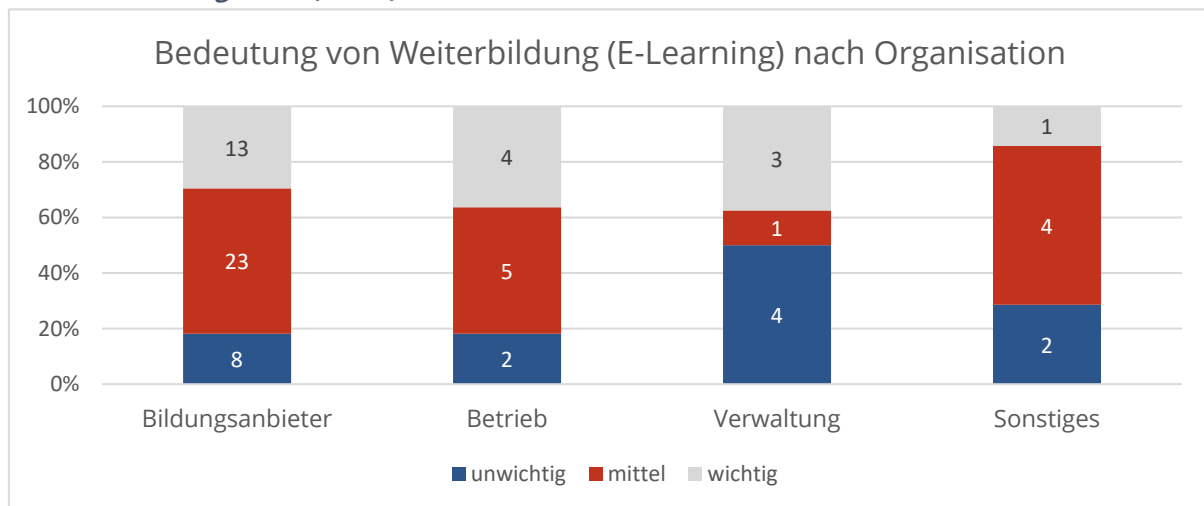
ii. Bedeutung von Weiterbildung (allgemein) nach Alter

- Hierbei ist auffällig, dass bei der Frage nach der Wichtigkeit der persönlichen Teilnahme an Weiterbildung allgemein 4 der 5 Antworten in der Kategorie „unwichtig“ oder „mittel“ von Personen der Alterskohorte > 60 Jahre getroffen wurden.
- Zusätzlich hat eine befragte Person in der Alterskohorte 40 bis 49 Jahre eine Antwort in der Kategorie „mittel“ abgegeben.

iii. Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Organisation

- Bei der Betrachtung der Bedeutung von Weiterbildung nach Organisation wird deutlich, dass die Befragten, die in der Verwaltung angestellt sind, E-Learning zu 50 % als unwichtig einstufen (38 % als wichtig).

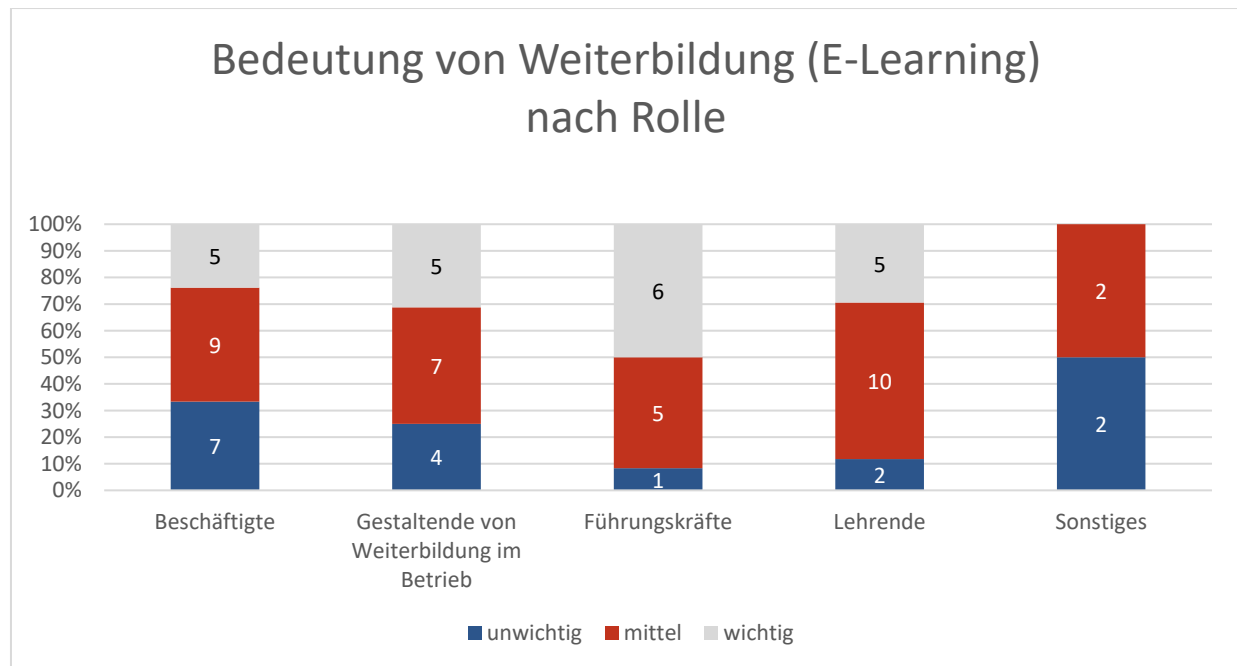
Abbildung 7: Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Organisation. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



iv. Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Rolle

- Eine weitere wichtige Erkenntnis erschließt sich, wenn eine Unterteilung nach Rollen unternommen wird. So ist zu erkennen, dass Führungskräfte, prozentual gesehen, die größte Wichtigkeit in E-Learning Formaten sehen, im Vergleich zu allen anderen hier aufgeführten Gruppen (50 % | 6 Personen) und auch prozentual gesehen, den geringsten Anteil an der Kategorie „unwichtig“ bilden (8,33 % | 1 Person).
- Auch auffällig ist, dass der größte Teil der Lehrenden in die Kategorie „mittel“ fallen (58,82 % | 10 Personen).
- Beschäftigte zeigen die größte Tendenz, E-Learning als unwichtig einzustufen (33,33 % | 7 Personen) und auch die kleinste Tendenz, E-Learning als wichtig einzuschätzen (23,81 % | 5 Personen).

Abbildung 8: Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Rolle. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



c. Nutzen von E-Learning für die Teilnehmenden

i. Nutzen von E-Learning

- Um Tendenzen abbilden zu können, wurde der Nutzen von E-Learning mithilfe einer Zustimmungsskala erhoben. Die Befragten konnten "zustimmen", "eher zustimmen", "eher ablehnen" oder "ablehnen". Diese Tendenzen werden im Weiteren als Zustimmung und Ablehnungen zusammengefasst.
- Den Nutzen von E-Learning sehen die meisten Befragten in einer Kostenersparnis (88,57 % | 62 Personen), in der örtlichen Flexibilität (84,29 % | 59 Personen) und in der zeitlichen Flexibilität (82,86 % | 58 Personen), wie auch darin, dass E-Learning als leicht bedienbar klassifiziert wird (70 % | 49 Personen).
- Eine weniger große Zustimmung finden die Aussagen, dass E-Learning eine Zeiterparnis darstellt (60 % | 42 Personen) und abwechslungsreich ist (52,86 % | 37 Personen). Am wenigsten Zustimmung findet, dass E-Learning motivierend ist (42,86 % | 30 Personen).

Größerer Nutzen:

Tabelle 6: E-Learning spart Kosten (Zustimmungsskala).

Kostensparnis	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	8	11.43
Nutzen	62	88.57
Total	70	100.00

Tabelle 7: Man kann es [E-Learning] von überall aus nutzen (Zustimmungsskala).

Flexibilität (Ort)	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	11	15.71
Nutzen	59	84.29
Total	70	100.00

Tabelle 8: Man kann es [E-Learning] jederzeit nutzen (Zustimmungsskala).

Flexibilität (Zeit)	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	12	17.14
Nutzen	58	82.86
Total	70	100.00

Tabelle 9: E-Learning ist technisch leicht bedienbar (Zustimmungsskala)

Leicht	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	21	30.00
Nutzen	49	70.00
Total	70	100.00

Niedrigerer Nutzen:

Tabelle 10: E-Learning spart Zeit (Zustimmungsskala).

Zeitersparnis	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	28	40.00
Nutzen	42	60.00
Total	70	100.00

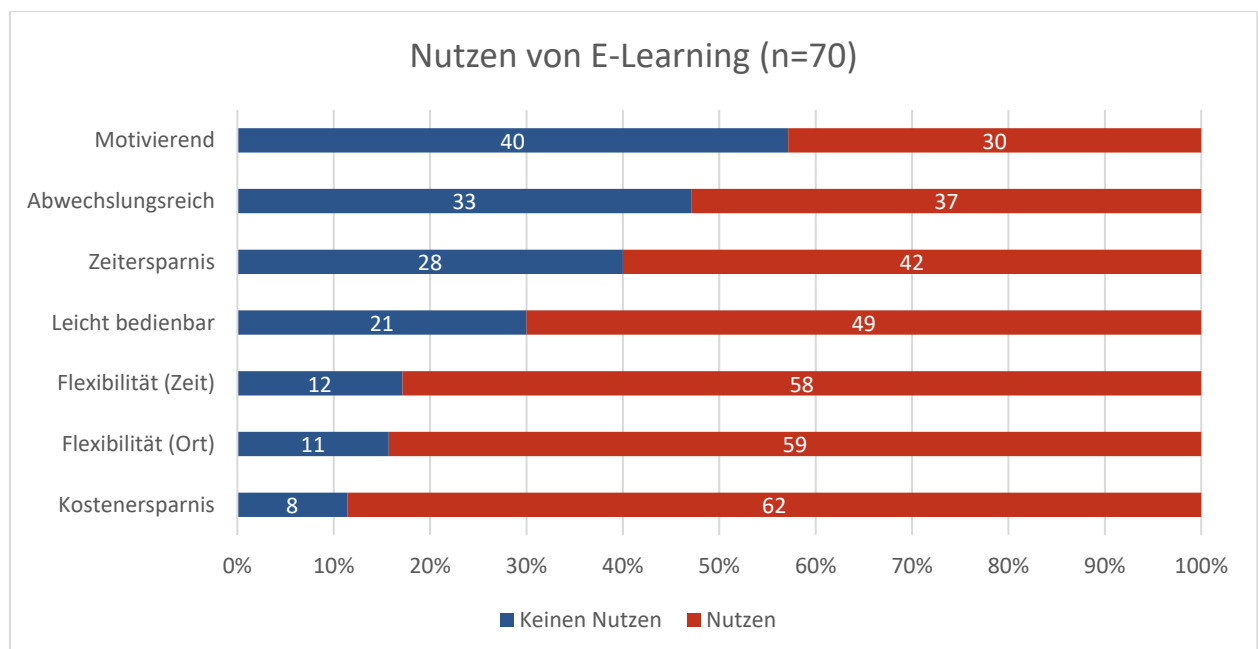
Tabelle 11: E-Learning ist abwechslungsreich (Zustimmungsskala).

Abwechslungsreich	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	33	47.14
Nutzen	37	52.86
Total	70	100.00

Tabelle 12: E-Learning ist motivierend (Zustimmungsskala).

Motivierend	Häufigkeit	Prozent
Keinen Nutzen	40	57.14
Nutzen	30	42.86
Total	70	100.00

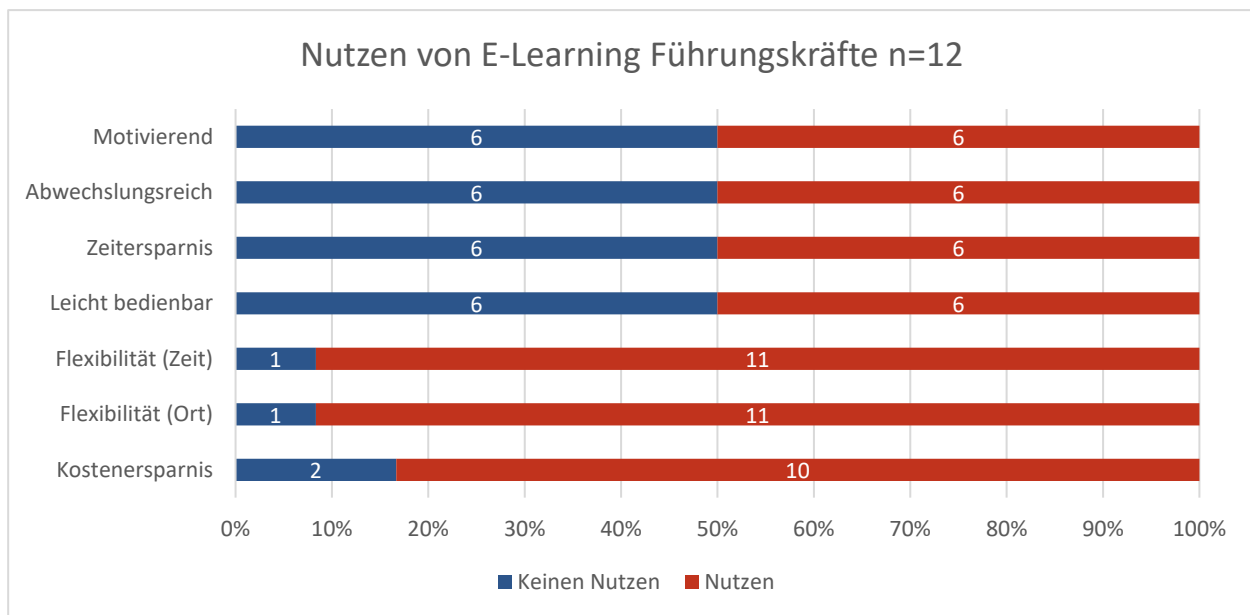
Abbildung 9: Nutzen von E-Learning, gesamt. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



Nutzen von E-Learning aus Sicht der Führungskräfte (n=12)

- Bei einer singulären Betrachtung des Antwortverhaltens der Führungskräfte wird deutlich, dass diese den größten Nutzen von E-Learning in der Flexibilität sehen, die E-Learning bietet. In der zeitlichen Flexibilität (91,67 % | 11 Personen) und örtlichen Flexibilität (91,67 % | 11 Personen).
- Außerdem sehen Führungskräfte den Nutzen in E-Learning zu 83,33 % in einer Kostenersparnis (10 Personen).
- Bei allen anderen Möglichkeiten sehen wir bei Führungskräften keine Tendenzen in eine Richtung, sondern eine hohe Dualität. Diese könnte dafürsprechen, dass diese Determinanten für Führungskräfte nicht relevante Faktoren sind.

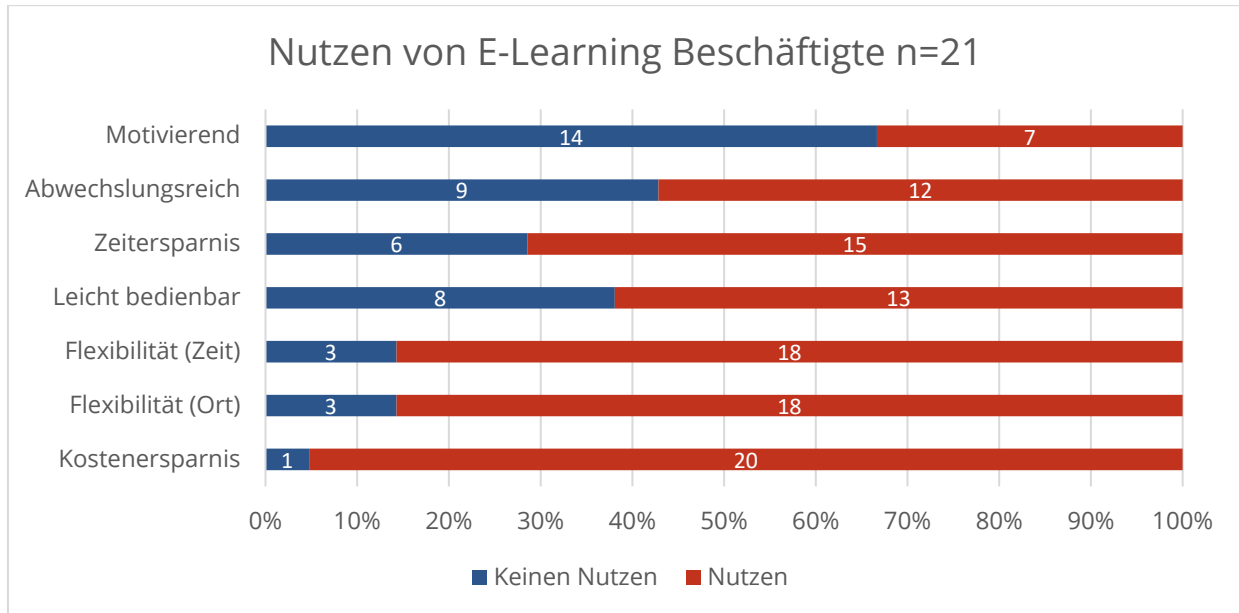
Abbildung 10: Nutzen von E-Learning für Führungskräfte. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n=12)



Nutzen von E-Learning aus Sicht der Beschäftigten (n=21)

- Bei einer Betrachtung des Antwortverhaltens der Beschäftigten ist auffällig, dass diese als größten Nutzen von E-Learning den Faktor Kostenersparnis sehen (95,24 % | 20 Personen) und den geringsten Nutzen in dem Faktor Motivation (33,33 % | 7 Personen).
- Außerdem sehen Beschäftigte, wie auch Führungskräfte, Vorteile in der örtlichen Flexibilität (85,71 % | 18 Personen), als auch in der zeitlichen Flexibilität (85,71 % | 18 Personen) von E-Learning.
- Besonders auffällig ist, dass auch Beschäftigte den Nutzen der Zeitersparnis in E-Learning sehen (71,43 % | 15 Personen).

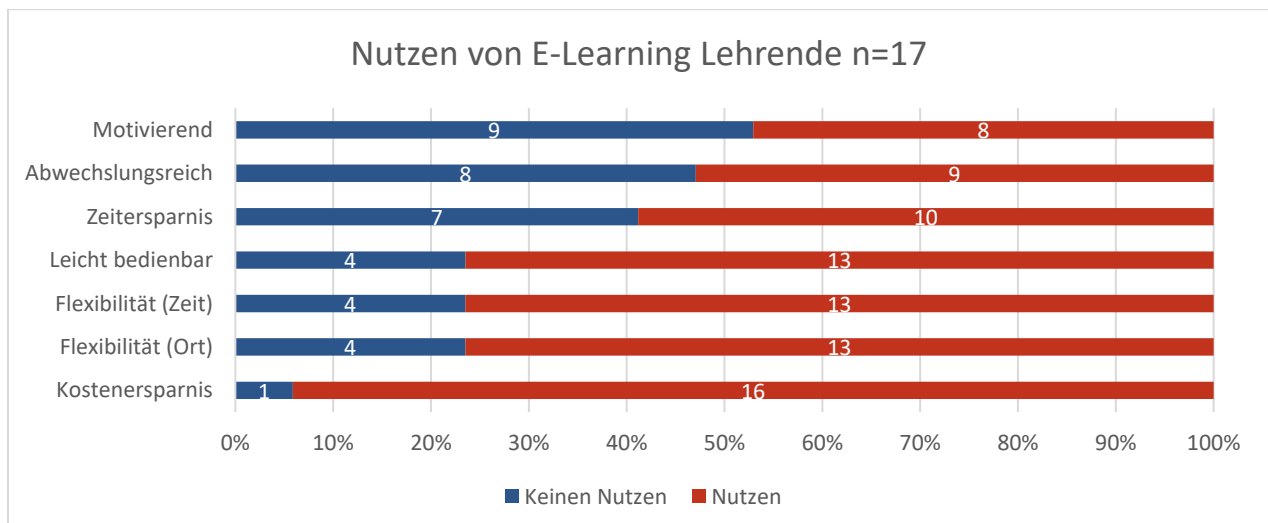
Abbildung 11: Nutzen von E-Learning für Beschäftigte. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n=21)



ii. Nutzen von E-Learning aus Sicht der Lehrenden (n=17)

- Bei einer Betrachtung des Antwortverhaltens der Lehrenden ist festzustellen, dass diese eine Kostenersparnis als größten Nutzen von E-Learning betrachten (94,12 % | 16 Personen).
- Auch Flexibilität zeitlich (76,47 % | 13 Personen) und örtlich (76,47 % | 13 Personen), sowie die Komponente, dass E-Learning als leicht bedienbar eingestuft wird, wird als Nutzen empfunden (76,47 % | 13 Personen).

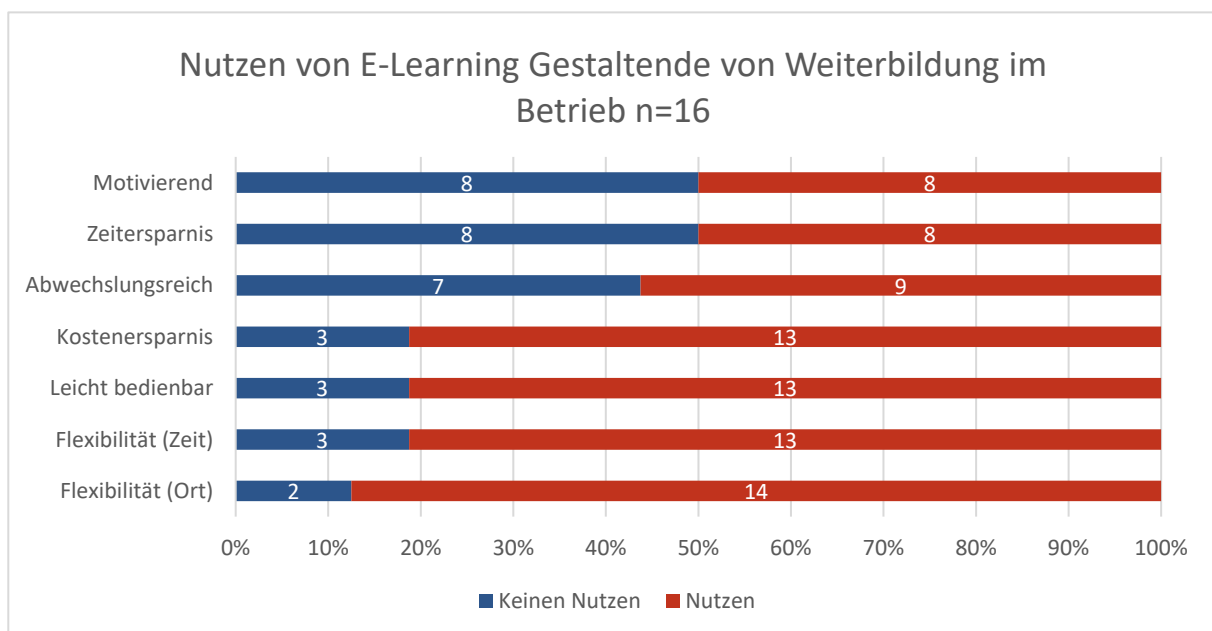
Abbildung 12: Nutzen von E-Learning für Lehrende. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n= 17)



iii. Nutzen von E-Learning aus Sicht der Gestaltenden von Weiterbildung im Betrieb (n = 16)

- Bei der Betrachtung des Antwortverhaltens der Befragten, die in der Gestaltung von Weiterbildung im Betrieb tätig sind, ist zu erkennen, dass diese den größten Nutzen in der Flexibilität Ort (87 %) und Zeit (81 %), in der Bedienbarkeit (81 %) und in einer Kostenersparnis sehen (81 %).

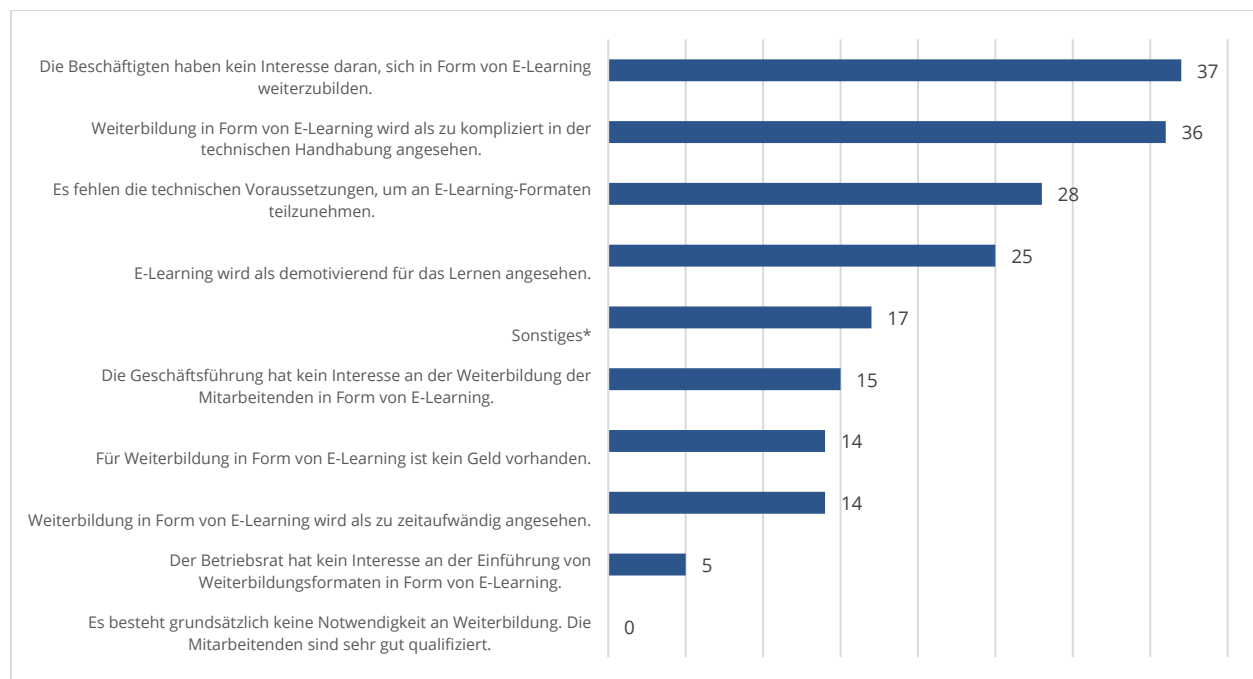
Abbildung 13: Nutzen von E-Learning für Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n= 16)



d. Bei vielen Organisationen spielen E-Learning-Formate in der Weiterbildung eine eher geringe Rolle. Was glauben Sie, woran das liegen könnte?

- Gesamtauswertung alle TN mit Mehrfachantworten.
- Als Erklärungen dafür, warum E-Learning in der Praxis oftmals nicht genutzt wird, gaben die Befragten folgende drei Hauptgründe an: Das fehlende Interesse der Beschäftigten an E-Learning, E-Learning sei technisch kompliziert zu nutzen und die technischen Voraussetzungen für die Teilnahme würden fehlen.

Abbildung 14: Herausforderung von digitaler Weiterbildung. Absolute Häufigkeiten (n = 70). Mehrfachantworten möglich.



* = Sonstige: Zitate wurden unverändert übernommen:

- 1) *E-Learning-Formate gibt es nicht zu der Weiterbildungsthematik. E-Learning funktioniert nur, wenn die Mitarbeiter*innen in dieser Zeit auch pädagogisch begleitet werden. Dies wird auf nicht berücksichtigt. Viele Unternehmen bieten E-Learning Formate für ihre Mitarbeiter*innen an und auf der internen Plattform gibt es zu allen Themen Videos. Diese werden von den Mitarbeiter*innen nicht genutzt, weil sie dafür nicht freigestellt werden bzw. die Begleitung fehlt.*
- 2) *Weiterbildung insbesondere mit Reflexionseinheiten sind per E-Learning nicht umsetzbar.*
- 3) *Es ist etwas Unbekanntes, wovor man Respekt hat.*
- 4) *Möglicherweise verbinden Mitarbeiter* eLearning mit Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe eines PCs. Dafür ist im operativen Geschäft oftmals keine Zeit bzw. sie wird sich nicht genommen. Es fehlt Ihnen vll. der separate Raum, die Unterstützung des Vorgesetzten oder...?!?*
- 5) *menschliche Faktor fehlt, man freut sich auf Kontakte zu anderen Personen mit gleichem Qualifizierungsbedarf ...*
- 6) *Tagesaktuelle Themen nehmen hauptsächlich Zeit der GF in Anspruch, sodass keine Zeit zum Nachdenken über Mitarbeiterentwicklungen bleibt.*
- 7) *Bildungsarbeit ist Beziehungsarbeit. Beziehung fehlt beim E-Learning!!!*
- 8) *E - Learning Angebote werden nicht als Bildungsurlaub anerkannt*
- 9) *Isolation*
- 10) *In der Abwägung der Methoden entscheiden sich Geschäftsführung und Mitarbeiter meist zugunsten "klassischer" Lernmethoden. Nicht alle E-Learning-Formate bieten die Möglichkeit zur Diskussion, zum Meinungsstreit, zum Nachfragen usw.*
- 11) *Etablierten Formen der Weiterbildung mit persönlichen Kontakten wird mehr Effektivität in der pädagogischen Wirkung zugeschrieben.*
- 12) *D ist ein E-Learning-Entwicklungsland, und es fehlen Kenntnisse über Vorzüge und Formate des E-Learnings. Es fehlen hochwertige deutschsprachige*
- 13) *Evtl. könnte sein, dass Weiterbildungen mit Dozent*innen als kommunikativer angesehen werden könnten. Das meint, es gebe mehr Austausch zwischen den Teilnehmenden während einer Weiterbildung vor Ort, andere Möglichkeiten der Netzwerkarbeit, face-to-face*
- 14) *E-Learning ist noch nicht im Bewusstsein als Weiterbildungsmöglichkeit angekommen. Die Recherche nach dem passenden Angebot dauert sehr lange.*
- 15) *E-Learning allein bietet nur selten Möglichkeiten für Austausch, Rückfragen, Kontrolle und/oder Lernunterstützung (zumindest existiert diese Annahme)*
- 16) *Organisationskultur und Wissen prägen auch die Weiterbildungskultur; Zeitfaktor! Informationen über E-Learning vorhanden?*
- 17) *Unkenntnis/Unsicherheit in technischen Fragen*

e. Nutzungsdauer von digitalen Endgeräten für die Arbeit und privat

i. Nutzungsdauer Computer/Laptop

- Der größte Teil der Befragten arbeitet an einem Computer/Laptop zwischen 5 bis 8 Stunden am Tag in einem Erwerbsarbeitskontext (53 Personen der 70 Befragten).
- Ein kleinerer Teil von 8 der 70 Befragten gibt sogar an, mehr als acht Stunden am Tag einen Computer für die Arbeit zu nutzen.

Abbildung 15: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer Computer/Laptop (Arbeit) (n = 70)

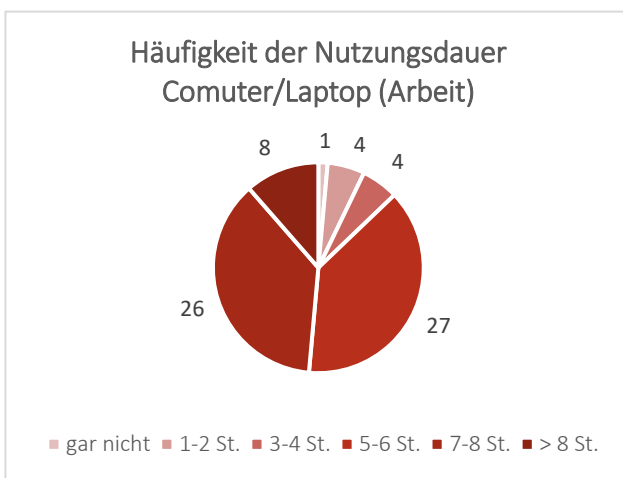


Tabelle 13: Wie viele Stunden (St.) nutzen Sie den Computer für die Arbeit durchschnittlich am Tag? (n = 70)

Computer (Arbeit)	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	1	1.43
1-2 St.	4	5.71
3-4 St.	4	5.71
5-6 St.	27	38.57
7-8 St.	26	37.14
> 8 St.	8	11.43
Total	70	100.00

- Bei einem Vergleich zu der privaten Nutzungsdauer von Computern/Laptops wird deutlich, dass der größte Teil der Befragten diese nur zwischen einer und zwei Stunden am Tag verwendet (54 Personen der 70 Befragten).
- Nur ein kleiner Teil der Befragten gibt an, den Computer/Laptop 3 bis 4 Stunden am Tag privat zu nutzen.

Abbildung 16: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer Computer/Laptop (Privat) (n = 70).

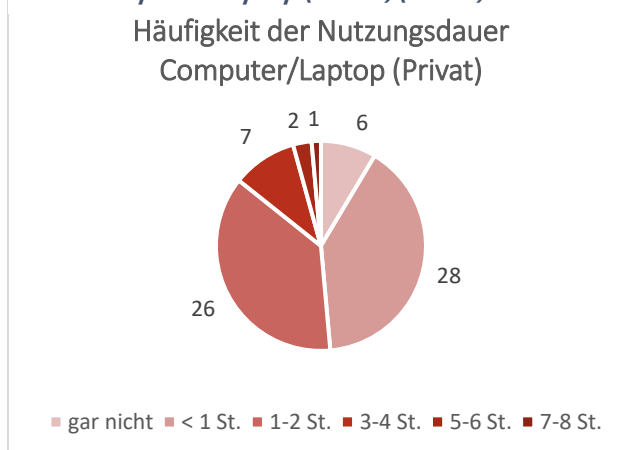


Tabelle 14: Wie viele Stunden (St.) nutzen Sie den Computer Privat durchschnittlich am Tag? (n = 70)

	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	6	8.57
< 1 St.	28	40.00
1-2 St.	26	37.14
3-4 St.	7	10.00
5-6 St.	2	2.86
7-8 St.	1	1.43
Total	70	100.00

ii. Nutzungsdauer Tablet

- Hier wird deutlich, dass die meisten Befragten ein Tablet gar nicht oder weniger als eine Stunde am Tag für die Arbeit verwenden (66 Personen von 70 Befragten).

Abbildung 17: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer eines Tablets (Arbeit)

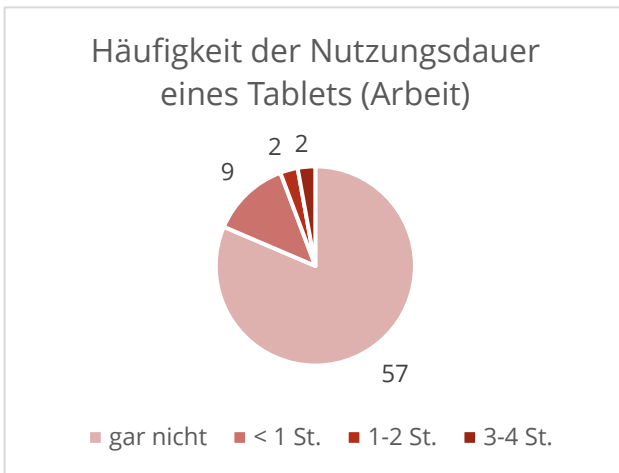


Tabelle 15: Wie viele Stunden (St.) nutzen Sie das

eines Tablets (Arbeit) (n = 70)

Tablet für die Arbeit durchschnittlich am Tag? (n = 70)

Tablet (Arbeit)	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	57	81.43
< 1 St.	9	12.86
1-2 St.	2	2.86
3-4 St.	2	2.86
Total	70	100.00

- Im privaten Bereich wird deutlich, dass die Befragten hier deutlich mehr Stunden in die Nutzung eines Tablets investieren. Weniger als eine Stunde wird das Tablet von 22 Personen am Tag privat verwendet und von 10 Personen eine bis zwei Stunden.

Abbildung 18: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer eines Tablets (Privat) (n = 70)

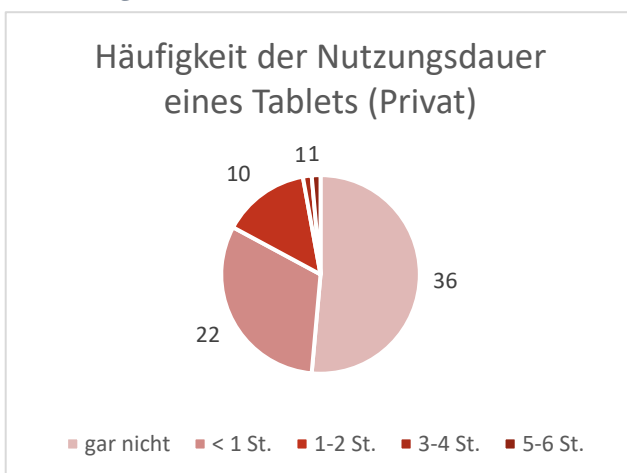


Tabelle 16: Wie viele Stunden (St.) nutzen Siedas Tablet privat durchschnittlich am Tag? (n = 70)

Tablet (Privat)	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	36	51.43
< 1 St.	22	31.43
1-2 St.	10	14.29
3-4 St.	1	1.43
5-6 St.	1	1.43
Total	70	100.00

iii. Nutzungsdauer Smartphone

- Es wird deutlich, dass die meisten Befragten ein Smartphone gar nicht oder unter einer Stunde am Tag für die Arbeit nutzen (53 Personen von 70 Befragten).

Abbildung 19: Absolute Häufigkeit Nutzungsdauer Smartphone (Arbeit) (n = 70)

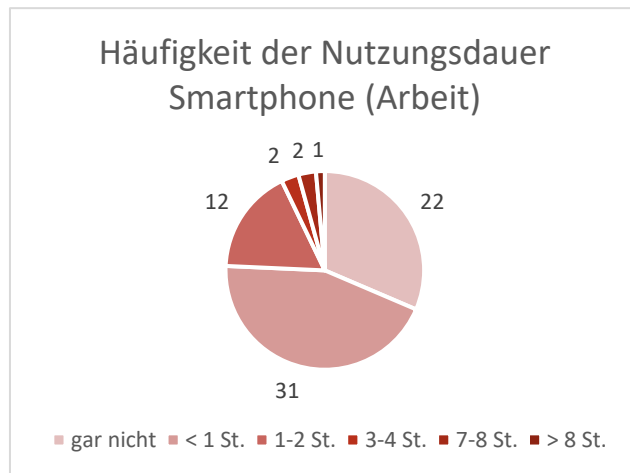


Tabelle 17: Wie viele Stunden (St.) nutzen Sie das Smartphone für die Arbeit durchschnittlich am Tag? n = 70)

Smartphone (Arbeit)	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	22	31.43
< 1 St.	31	44.29
1-2 St.	12	17.14
3-4 St.	2	2.86
7-8 St.	2	2.86
> 8 St.	1	1.43
Total	70	100.00

- Bei der privaten Nutzung wird deutlich, dass die Befragten hier wesentlich mehr Stunden in die Nutzung eines Smartphones investieren als in einem Erwerbsarbeitskontext. So geben über 50 % an, eine bis vier Stunden am Tag ein Smartphone privat zu nutzen (39 Personen von 70 Befragten).

Abbildung 20: Absolute Häufigkeit der Nutzung eines Smartphones (Privat). (n = 70)

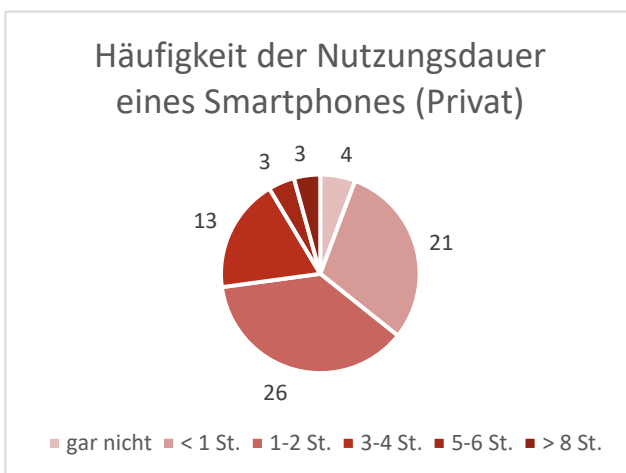


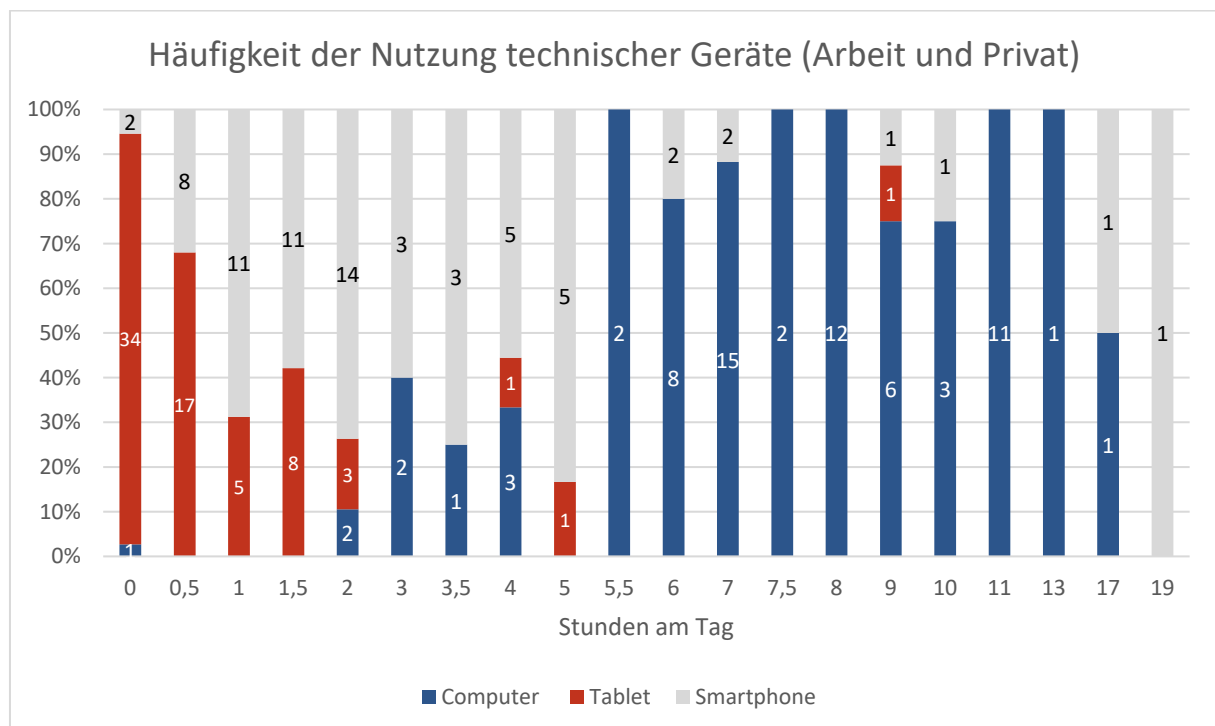
Tabelle 18: Wie viele Stunden (St.) nutzen Sie das Smartphone privat durchschnittlich am Tag? (n = 70)

Smartphone (Privat)	Häufigkeit	Prozent
gar nicht	4	5.71
< 1 St.	21	30.00
1-2 St.	26	37.14
3-4 St.	13	18.57
5-6 St.	3	4.29
> 8 St.	3	4.29
Total	70	100.00

iv. Nutzungsdauer technische Geräte gesamt (Arbeit und privat)

- Bei der Nutzungsdauer der technischen Geräte, die im Privaten und in der Erwerbsarbeit insgesamt zur Verfügung stehen, wird deutlich, dass Computer/Laptops von den Befragten am längsten im Laufe eines Tages verwendet werden (durchschnittlich 7,65 Stunden am Tag). Tablets werden am wenigsten lange im Laufe eines Tages verwendet (durchschnittlich 0,71 Stunden am Tag) und Smartphones werden durchschnittlich 2,93 Stunden am Tag bedient.
- Hieraus kann entnommen werden, dass die Befragten viel Zeit an einem Laptop/Computer am Tag verbringen.
- Die Nutzungsdauer von Smartphones ist in diesem Vergleich auch relativ gering ausgefallen. Hier sind vereinzelt Ausreißer über eine Nutzungsdauer von 5 Stunden am Tag zu beobachten.
- Es kann außerdem gesagt werden, dass Tablets sehr wenige Stunden am Tag verwendet werden (wobei hier einige Ausreißer zu beobachten sind).

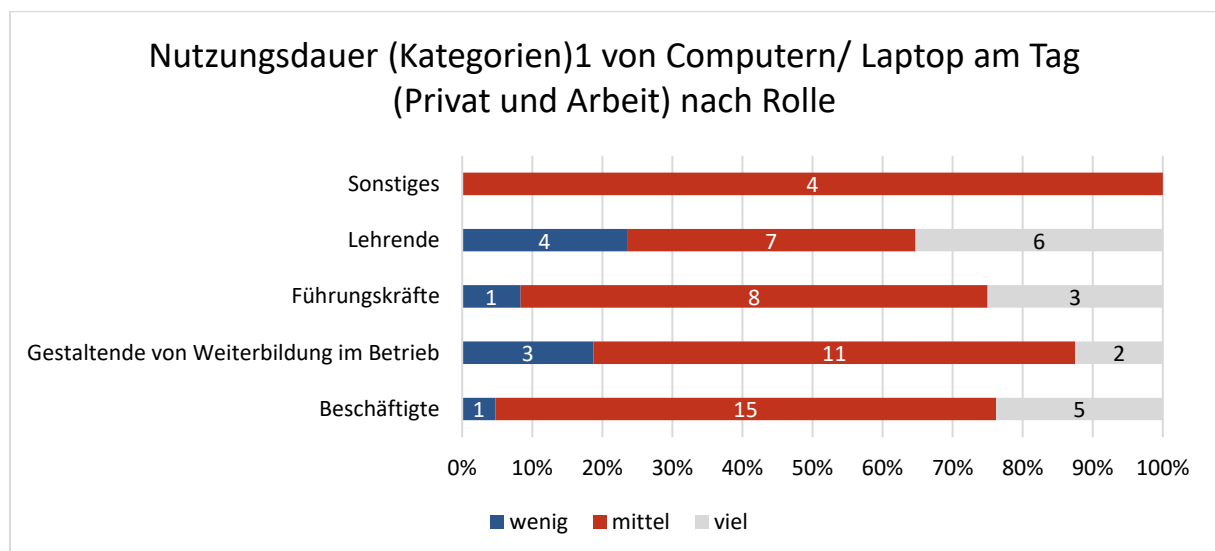
Abbildung 21: Häufigkeit der Nutzungsdauer technischer Hilfsmittel pro Tag (Arbeit und privat). Eigene Berechnungen (Es wurde der durchschnittliche Wert der einzelnen Kategorien gebildet und die privaten und beruflichen Werte aufsummiert.) Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



v. Nutzungsdauer Computer/Laptops nach Rolle

- Wenn man die Nutzungsdauer von Computern (privat und Arbeit) nach Rollen betrachtet, wird deutlich, dass um die 20 % der befragten Lehrenden (23,53 % | 4 Personen) wenig Zeit am Tag mit einem Computer/Laptop verbringen. Dies gilt auch für ungefähr 20 % der Befragten Gestaltenden von Weiterbildung im Betrieb (18,75 % | 3 Personen). Hier wird deutlich, dass Personen, die Fortbildungen durchführen oder gestalten durchschnittlich weniger Zeit am Computer verbringen als die Personen, die die Fortbildungen konsumieren. Dies kann zu einer Diskrepanz der Erwartungen an Fortbildungen zwischen diesen zwei Gruppen führen.
- Bei Lehrenden fällt besonders die Diversität in der Nutzungsdauer von Computern/Laptops auf. Es ist keine Kategorie besonders stark ausgeprägt, dies verweist auf eine hohe Diversität zwischen einzelnen Lehrenden in Bezug auf das Nutzungsverhalten von Computern.

Abbildung 22: Nutzungsdauer (Kategorie) von Computern/Laptops am Tag (Privat und Arbeit) nach Rolle. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)

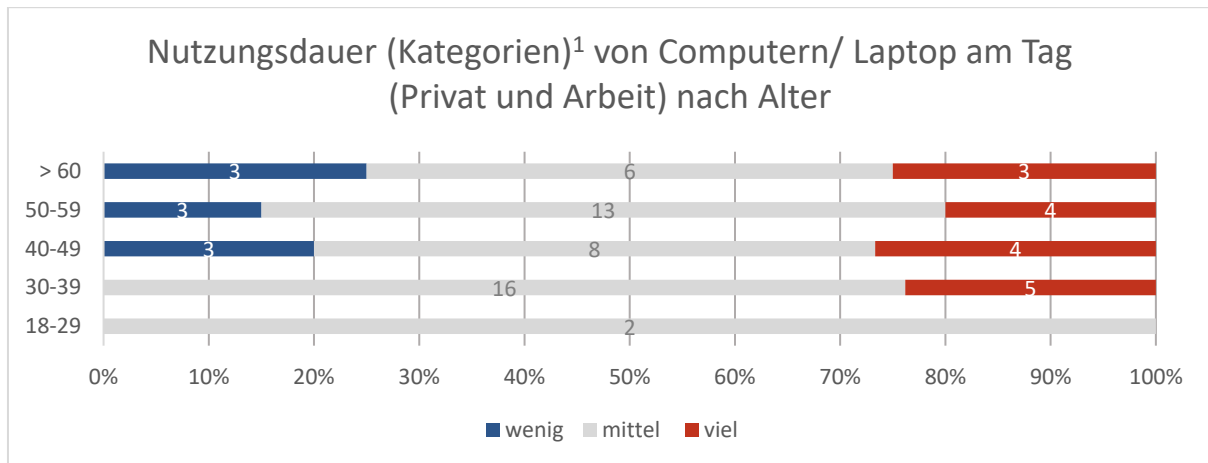


1 = wenig (0-5 Stunden am Tag), mittel (5-10 Stunden am Tag), viel (mehr als 10 Stunden am Tag)

vi. **Nutzungsdauer Computer/Laptops nach Alter**

- Hier ist besonders auffällig, dass keine Befragten in den Altersklassen 18-29 Jahre und 30-39 Jahre in die Kategorie „wenig“ bei der Nutzungsdauer von Computern/ Laptops fallen.

Abbildung 23: Nutzungsdauer (Kategorie) von Computern/Laptops am Tag (Privat und Arbeit) nach Alter. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n=70)

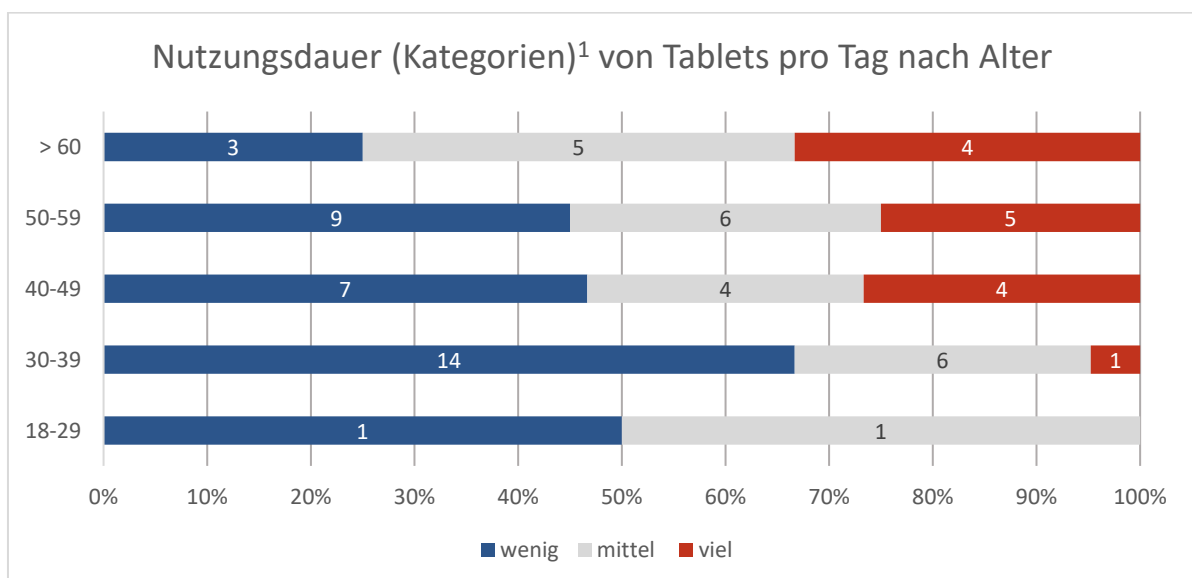


1 = wenig (0-5 Stunden am Tag), mittel (5-10 Stunden am Tag), viel (mehr als 10 Stunden am Tag)

vii. **Nutzungsdauer Tablets nach Alter**

- Bei der Nutzungsdauer von Tablets sehen wir, dass diese mit steigender Alterskohorte prozentual zunimmt.

Abbildung 24: Nutzungsdauer (Kategorien) von Tablets pro Tag nach Alter. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)



1= wenig (0 Stunden am Tag), mittel (<0 bis 1 Stunde pro Tag), hoch (mehr als eine Stunde am Tag).

f. Medienkompetenz der Teilnehmenden (Selbsteinschätzung)

- Wenn die verschiedenen Selbsteinstufungen der Fähigkeiten vergleichend betrachtet werden, kann gesagt werden, dass die Befragten ihre Fähigkeiten bei der Benutzung eines Computers/Laptops am höchsten einstufen (Durchschnitt: 7,93/10), gegenüber Tablets (Durchschnitt: 6,99/10) und Smartphones (Durchschnitt: 7,44/10).

Tabelle 19: Wie schätzen Sie ihre eigenen Fähigkeiten bei der Nutzung eines Computers/Laptops auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) ein? (n = 70)

Fähigkeiten (Computer)	Häufigkeit	Prozent
5	7	10.00
6	7	10.00
7	9	12.86
8	18	25.71
9	19	27.14
10	10	14.29
Total	70	100.00

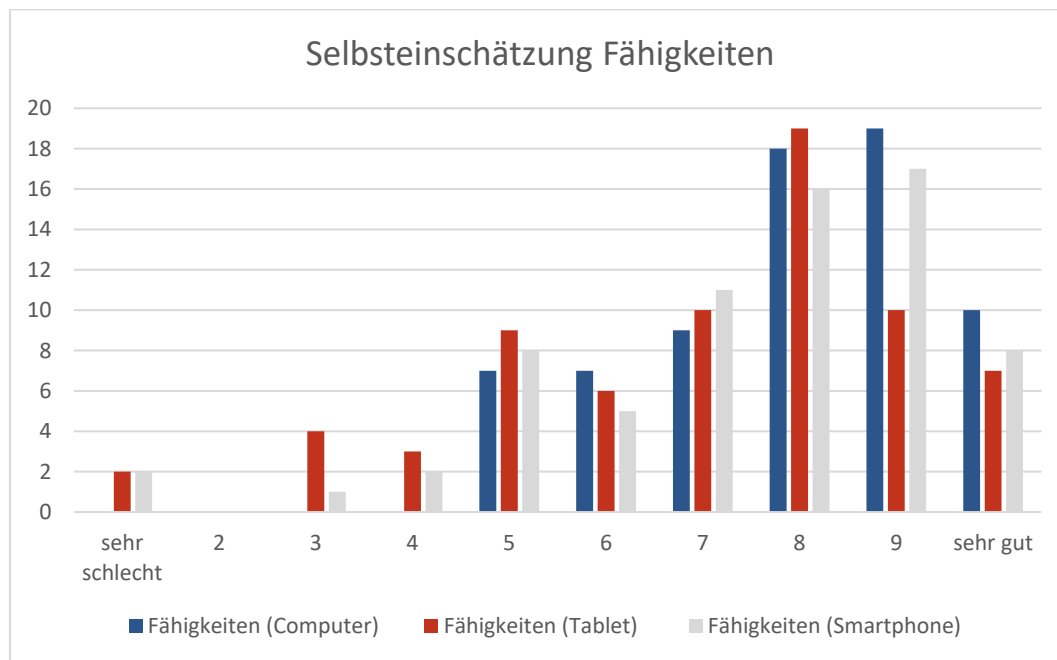
Tabelle 20: Wie schätzen Sie ihre eigenen Fähigkeiten auf einer bei der Nutzung eines Tablets auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) ein? (n = 70)

Fähigkeiten (Tablet)	Häufigkeit	Prozent
1	2	2.86
3	4	5.71
4	3	4.29
5	9	12.86
6	6	8.57
7	10	14.29
8	19	27.14
9	10	14.29
10	7	10.00
Total	70	100.00

Tabelle 21: Wie schätzen Sie ihre eigenen Fähigkeiten bei der Nutzung eines Smartphones auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) ein? (n = 70)

Fähigkeiten (Smartphone)	Häufigkeiten	Prozent
1	2	2.86
3	1	1.43
4	2	2.86
5	8	11.43
6	5	7.14
7	11	15.71
8	16	22.86
9	17	24.29
10	8	11.43
Total	70	100.00

Abbildung 25: Absolute Häufigkeiten der selbsteingeschätzten Fähigkeiten (n=70)



g. Zugang zu digitalen Endgeräten

Tabelle 22: Welche Geräte besitzen Sie privat? (n = 69)

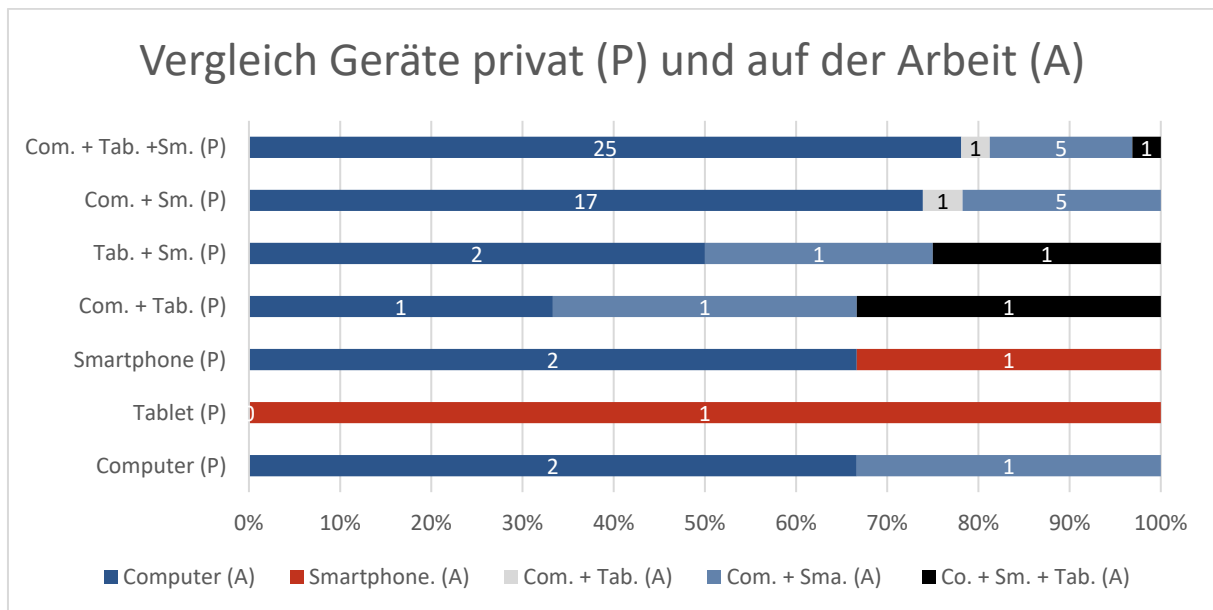
Privatgeräte	Häufigkeiten	Prozent
Laptop/Computer	3	4.35
Tablet	1	1.45
Smartphone	3	4.35
Laptop/Computer; Tablet	3	4.35
Tablet; Smartphone	4	5.80
Laptop/Computer; Smartphone	23	33.33
Laptop/Computer; Tablet; Smartphone	32	46.38
Total	69	100.00

Tabelle 23: Welche Geräte werden Ihnen von Ihrem Arbeitgeber gestellt? (n = 69)

Arbeitsgeräte	Häufigkeiten	Wahrscheinlichkeit
Laptop/Computer	49	71.01
Smartphone	2	2.90
Laptop/Computer; Tablet	2	2.90
Laptop/Computer; Smartphone	13	18.84
Laptop/Computer; Tablet; Smartphone	3	4.35
Total	69	100.00

- Diese Analyse zeigt, dass, wenn bei der Arbeit ein Computer gestellt wird, die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass Zuhause besonders viele digitale Endgeräte, nämlich sowohl ein Computer, ein Tablet, als auch ein Smartphone vorhanden sind.

Abbildung 26: Vergleich des Zuganges zu technischen Geräten privat (P) und auf der Arbeit (A) im Vergleich. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten.



4. Anschlussfragen:

- Gibt es eine Veränderung von der Zustimmung von E-Learning durch die Corona-Pandemie?
- Eine Erweiterung des Datensatzes auf weitere standard-demografische Faktoren wie: Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungshintergrund und Wohnort kann einen weiteren Aufschluss über die Zustimmung zu E-Learning liefern.
- Detailliertere Abfrage der Ursachen zur nicht-Teilnahme an E-Learning
- Das soziale Umfeld könnte auch ein spannender Indikator sein (Einstellung zu digitaler Weiterbildung von Eltern, Freund*innen und Kolleg*innen)

5. Anhang

a. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil an Organisationen (n = 70).	14
Abbildung 2: Anteil der Arbeitsrollen (Mehrfachantworten möglich; n = 70)	16
Abbildung 3: Alter der Befragten in absoluten Häufigkeiten (n = 70) _____ Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 4: Alter nach Organisation. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	18
Abbildung 5: Alter nach Rolle. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	19
Abbildung 6: Bedeutung von Weiterbildung allgemein und E-Learning Formate im Vergleich. Kategorie Bildung nach eigenen Berechnungen (n = 70)	20
Abbildung 7: Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Organisation. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	21
Abbildung 8: Bedeutung von Weiterbildung (E-Learning) nach Rolle. Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	22
Abbildung 9: Nutzen von E-Learning, gesamt. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	23
Abbildung 10: Nutzen von E-Learning für Führungskräfte. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n=12)	24
Abbildung 11: Nutzen von E-Learning für Beschäftigte. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n=21)	25
Abbildung 12: Nutzen von E-Learning für Lehrende. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n= 17)	25
Abbildung 13: Nutzen von E-Learning für Gestaltende von Weiterbildung im Betrieb. Balkenbeschriftungen in absoluten Häufigkeiten (n= 16)	26
Abbildung 14: Herausforderung von digitaler Weiterbildung. Absolute Häufigkeiten (n = 70). Mehrfachantworten möglich.	27
Abbildung 15: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer Computer/Laptop (Arbeit) (n = 70)	28
Abbildung 16: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer Computer/Laptop (Privat) (n = 70).	28
Abbildung 17: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer eines Tablets (Arbeit) (n = 70)	29
Abbildung 18: Absolute Häufigkeit der Nutzungsdauer eines Tablets (Privat) (n = 70)	29
Abbildung 19: Absolute Häufigkeit Nutzungsdauer Smartphone (Arbeit) (n = 70)	30
Abbildung 20: Absolute Häufigkeit der Nutzung eines Smartphones (Privat). (n = 70)	30
Abbildung 21: Häufigkeit der Nutzungsdauer technischer Hilfsmittel pro Tag (Arbeit und privat). Eigene Berechnungen (Es wurde der durchschnittliche Wert der einzelnen Kategorien gebildet und die privaten und beruflichen Werte aufsummiert.) Säulenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	31
Abbildung 22: Nutzungsdauer (Kategorie) von Computern/Laptops am Tag (Privat und Arbeit) nach Rolle. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	32
Abbildung 23: Nutzungsdauer (Kategorie) von Computern/Laptops am Tag (Privat und Arbeit) nach Alter. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n=70)	33
Abbildung 24: Nutzungsdauer (Kategorien) von Tablets pro Tag nach Alter. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten (n = 70)	33
Abbildung 25: Absolute Häufigkeiten der selbsteingeschätzten Fähigkeiten (n=70)	35
Abbildung 26: Vergleich des Zuganges zu technischen Geräten privat (P) und auf der Arbeit (A) im Vergleich. Balkenbeschriftung in absoluten Häufigkeiten.	36

b. Fragebogen

Umfrage: Akzeptanz von E-Learning in der Weiterbildung

Vielen Dank, dass Sie uns fünf Minuten Ihrer Zeit schenken und an unserer Umfrage teilnehmen!

Diese Umfrage findet im Rahmen des Projektes eVideoTransfer2 statt, durchgeführt von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg e.V. (DGB/VHS) und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Hier finden Sie mehr Informationen zum Projekt und zu unserer Datenschutzbestimmung: <https://www.lernen-mit-evideo.de/datenschutz/>

Einwilligungserklärung zum Datenschutz:

Auf den folgenden Seiten werden wir Ihnen ein paar Fragen zu Ihren Erfahrungen mit und Ihrer Einschätzung zu E-Learning und der Nutzung digitaler Medien am Arbeitsplatz und privat stellen. Hiermit möchten wir die Gründe für die Akzeptanz oder für die Hindernisse bei der Nutzung von E-Learning-Angeboten in der Weiterbildung herausfinden.

Es werden auch ein paar Fragen zu Ihrer Rolle im Betrieb, Ihrer eigenen Meinung und zu Ihrer Person gestellt. Wir möchten so herausfinden, welche Mediennutzung zum Beispiel bei welcher Berufsgruppe im Betrieb überwiegend vorliegt.

Ihren Namen können und brauchen Sie zum Mitmachen nicht angeben. Ihre personenbezogenen Daten werden in dieser Umfrage anonym erhoben, ausgewertet und veröffentlicht.

Sie können am Ende der Umfrage noch einmal alle Fragen anschauen, bevor Sie sie endgültig abschicken.

1. Ich bin mit der Einwilligungserklärung zum Datenschutz einverstanden.

Wenn Sie nicht einverstanden sind, verlassen Sie die Umfrage. Wenn Sie einverstanden sind, klicken Sie die folgende Antwort an:

- Ja, dann weiter mit Frage zwei.

2. In welcher Art Organisation arbeiten Sie?

Klicken Sie die für Sie zutreffende Antwort an.

(nur eine Auswahl möglich)

- Weiterbildungsanbieter
- Betrieb
- Verband
- Berufsschule
- Sonstige: _____

3. Welche Rolle üben Sie in Ihrer Organisation aus?

Klicken Sie die für Sie zutreffenden Antworten an.

(mehrere zur Auswahl möglich)

- Geschäftsführung
- Betriebsrätin*rat/Personalrätin*rat
- Lehrkraft/Dozent*in/Trainer*in
- Mitarbeiter*in mit Personalverantwortung
- Mitarbeiter*in der Personalentwicklung
- Beschäftigte*r
- Auszubildende*r
- Sonstige: _____

4. Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Möglichkeit, generell an einer Weiterbildung teilzunehmen? Klicken Sie die für Sie zutreffende Bewertung von 1 (nicht wichtig) bis 10 (sehr wichtig) an.

Skala 1-10 (nicht wichtig – sehr wichtig)

5. Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Möglichkeit, an einer Weiterbildung in einem E-Learning-Format teilzunehmen? Klicken Sie die für Sie zutreffende Bewertung von 1 (nicht wichtig) bis 10 (sehr wichtig) an.

Skala 1-10 (nicht wichtig – sehr wichtig)

6. Welche Eigenschaften verbinden Sie persönlich mit E-Learning?

Lesen Sie links die Aussagen und klicken Sie jeweils die für Sie passende Antwort an.

(Pro Antwort eine Skala von „eher nein“ bis „eher ja“)

- E-Learning spart Zeit.
- E-Learning spart Kosten.
- Man kann es von überall aus nutzen.
- Man kann es jederzeit nutzen.
- E-Learning ist abwechslungsreich.
- E-Learning ist motivierend.
- E-Learning ist technisch leicht bedienbar.

7. Bei vielen Organisationen spielen E-Learning-Formate in der Weiterbildung eine eher geringe Rolle. Was glauben Sie, woran das liegen könnte?

Klicken Sie die für Sie zutreffenden Antworten an.

(mehrere zur Auswahl möglich)

- Die Beschäftigten haben kein Interesse daran, sich in Form von E-Learning weiterzubilden.
- Die Geschäftsführung hat kein Interesse an der Weiterbildung der Mitarbeitenden in Form von E-Learning.
- Der Betriebsrat hat kein Interesse an der Einführung von Weiterbildungsformaten in Form von E-Learning.
- Weiterbildung in Form von E-Learning wird als zu zeitaufwändig angesehen.
- Weiterbildung in Form von E-Learning wird als zu kompliziert in der technischen Handhabung angesehen.
- E-Learning wird als demotivierend für das Lernen angesehen.

- Es fehlen die technischen Voraussetzungen, um an E-Learning-Formaten teilzunehmen.
- Für Weiterbildung in Form von E-Learning ist kein Geld vorhanden.
- Es besteht grundsätzlich keine Notwendigkeit an Weiterbildung. Die Mitarbeitenden sind sehr gut qualifiziert.
- Sonstiges: _____

8. Wie viele Minuten nutzen Sie den Computer/Laptop im Durchschnitt am Tag jeweils für die Arbeit und privat?

Klicken Sie bei a) und b) jeweils die für Sie zutreffende Antwort an.

a. Für die Arbeit:

- gar nicht
- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden
- 7-8 Stunden
- > 8 Stunden

b. Privat:

- gar nicht
- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden
- 7-8 Stunden
- > 8 Stunden

9. Wie viele Minuten nutzen Sie das Tablet im Durchschnitt am Tag jeweils für die Arbeit und privat?

Klicken Sie bei a) und b) jeweils die für Sie zutreffende Antwort an.

a. Für die Arbeit:

- gar nicht

- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden
- 7-8 Stunden
- > 8 Stunden

b. **Privat:**

gar nicht

- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden
- 7-8 Stunden
- > 8 Stunden

10. Wie viele Minuten nutzen Sie das Smartphone im Durchschnitt am Tag jeweils für die Arbeit und privat?

Klicken Sie bei a) und b) jeweils die für Sie zutreffende Antwort an.

a. **Für die Arbeit:**

gar nicht

- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden
- 7-8 Stunden
- > 8 Stunden

b. **Privat:**

gar nicht

- < 1 Stunde
- 1-2 Stunden
- 3-4 Stunden
- 5-6 Stunden

7-8 Stunden

> 8 Stunden

11. Wie schätzen Sie Ihre eigenen Fähigkeiten bei der Nutzung des Computers/Laptops ein?

Klicken Sie die für Sie zutreffende Selbsteinschätzung von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) an.

Skala 1-10 (sehr schlecht – sehr gut)

12. Wie schätzen Sie Ihre eigenen Fähigkeiten bei der Nutzung des Tablets ein?

Klicken Sie die für Sie zutreffende Selbsteinschätzung von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) an.

Skala 1-10 (sehr schlecht – sehr gut)

13. Wie schätzen Sie Ihre eigenen Fähigkeiten bei der Nutzung des Smartphones ein?

Klicken Sie die für Sie zutreffende Selbsteinschätzung von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) an.

Skala 1-10 (sehr schlecht – sehr gut)

14. Welche Geräte werden Ihnen von Ihrem Arbeitgeber gestellt und welche besitzen Sie privat?

Klicken Sie bei a) und b) jeweils die für Sie zutreffenden Antworten an.

(mehrere zur Auswahl möglich)

a. Folgende Geräte werden mir vom Arbeitgeber gestellt: Computer/Laptop – Tablet – Smartphone

b. Folgende Geräte besitze ich privat: Computer/Laptop – Tablet – Smartphone

15. Wie alt sind Sie?

Klicken Sie die für Sie zutreffende Antwort an.

< 18

18-29

30-39

40-49

50-59

> 60

c. Impressum

ARBEIT UND LEBEN – DGB/VHS,
Landesarbeitsgemeinschaft Berlin e. V.

Projekt eVideoTransfer2

Kapweg 4
13405 Berlin

Telefon: 030 / 5130 192-94
E-Mail: evideo@berlin.arbeitundleben.de
Internet: www.lernen-mit-evideo.de

Berlin, Juli 2020