Die Gründe des Technologieeinsatzes

Die Globalisierung sowie der technologische und demografische Wandel sind die großen Herausforderungen, vor denen Unternehmen und Mitarbeitende heute stehen. Notwendige Produktivitätssteigerungen verlangen neue Formen der Organisation, der Vernetzung, der Kollaboration und Partizipation. Die damit verbundenen Veränderungen werden als Transformation zum Enterprise 2.0 oder Social Business beschrieben (Sauter & Sauter, i.D.). Unter Enterprise 2.0 werden Unternehmen verstanden, die Social-Media-Plattformen und Tools in der organisationsinternen Kommunikation, aber auch in der Kommunikation mit Partnerinnen und Partnern sowie Kundinnen und Kunden nutzen (McAfee, 2009). Damit geht der Wandel zum Social Business einher, zu „einem partizipativen Unternehmen, in dem das Wissen des Unternehmens vermehrt über Netzwerke (Communitys) ausgetauscht wird“ (Schütt, 2013). Der Einsatz von Technologien und Medien in der Weiterbildung ist einerseits Teil dieses Wandels und andererseits Teil der Antwort der Weiterbildung auf die genannten Herausforderungen.

Die **fortschreitende Globalisierung**, die Zusammenarbeit von Teams und Arbeitsgruppen im Netz sowie neue Wertschöpfungsketten, die auch die Beteiligten bei der Lieferung sowie Endkundinnen bzw. -kunden einschließen können, bedeuten heute, dass Bildungsangebote schnell und flexibel zur Verfügung stehen müssen und dass Mitarbeitende bzw. Lerngruppen über große Entfernungen gemeinsam an Bildungsprozessen teilnehmen. Erst der Einsatz von webbasierten Lerntechnologien erlaubt es Mitarbeitenden, orts- und zeitunabhängig Lernprozesse zu initiieren und diese individuell zu gestalten.

Der **technologische Wandel** hat dazu geführt, dass im Produktions- wie im Dienstleistungsbereich immer mehr Arbeitsprozesse in immer größerem Umfang computer- bzw. netzgestützt stattfinden. Das Netz (Internet, Intranet) ist die Grundlage für eine wachsende Zahl von Geschäftsmodellen, Kundenbeziehungen sowie Prozessen und Instrumenten des Personalmanagements. Das legt nahe, zur Entwicklung entsprechender Kompetenzen von Mitarbeitenden auch in der Personalentwicklung auf das technologiegestützte Lernen zu setzen. Hinzu kommt, dass immer mehr Mitarbeitende mit neuen Technologien und Medien aufwachsen. Die Rede ist von der *Generation C („connected, communicating, content-centric, computerized, community-oriented, always clicking“*; Friedrich, Peterson & Koster, 2011), die seit den 1990er Jahren heranwächst und durch weltweite Vernetzung, aktive Mitwirkung in Sozialen Netzwerken und mobilen Netzzugang geprägt ist. Damit fällt nicht nur eine Hürde für den breiten Einsatz von Bildungsmedien weg. Es führt in den Augen vieler auch dazu, dass zukünftige Generationen von Arbeitnehmenden aktiv den Einsatz von Medien, Netztechnologien und Online-Communitys für ihre Lernumgebungen und Lernprozesse fordern werden (Haythornthwite et al., 2007).

Bis heute sind die Kostenvorteile ein gerne angeführtes Argument für die Einführung von E-Learning (BITKOM, 2009). Zusätzlich wird auch gerne auf die Skalierbarkeit der neuen Bildungsangebote sowie ihre schnellere Aktualisierbarkeit hingewiesen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass nur wenige Unternehmen den Return on Investment (ROI) ihrer Online-Lernangebote nachweisen können (Käpplinger, 2009).

Zunehmend gewinnt jedoch die veränderte Zielorientierung betrieblicher Bildung für das technologiegestützte Lernen an Bedeutung. Standen bisher vor allem Wissensvermittlung und Qualifizierung im Vordergrund, so ist nun die Kompetenzentwicklung, d.h. die Fähigkeit zur selbstorganisierten Lösung von Problemstellungen in der Praxis, das Ziel. Sie geht einher mit einer fortschreitenden Integration von Arbeits- und Lernprozessen sowie der verstärkten Aufmerksamkeit für den informellen Erfahrungsaustausch, z.B. in Communities of Practice. Diese Entwicklung wird gestützt durch unternehmensinterne soziale Plattformen. **Informelles Lernen tritt zunehmend an die Stelle formeller Lernstrukturen.**

> “
>
> !
>
> Die Globalisierung, die Dezentralisierung von Arbeitsprozessen, der technologische Wandel sowie die Suche nach Kosteneinsparungen sind wesentliche Treiber für die Einführung neuer Lerntechnologien in Unternehmen.

Revision #2
Created 2025-02-28 21:17:10 UTC by Bernd Grabner
Updated 2026-02-13 14:21:06 UTC by Github Admin