



Wissenstransfer wird mobil

Wie Unternehmen von der Weitergabe
von E-Learnings und Corporate Knowhow
über mobile Endgeräte profitieren.



70%

IST DER GESCHÄTZTE ANTEIL AN
DIGITALEN LERNMITTELN IN DER
WEITERBILDUNG IM JAHR 2025.¹

Mobile Learning ist Bestandteil der digitalen Transformation

Lernen findet nicht mehr nur in Präsenzseminaren statt, sondern schon längst digital: Am Desktop-PC, auf dem Tablet oder auf dem Smartphone.

Betriebliche Fort- und Weiterbildungen spielen in Zeiten der Digitalisierung eine immer wichtigere Rolle. Wir stehen regelmäßig vor neuen Entwicklungen und Technologien, unsere Berufsprofile wandeln sich. Und auch die betriebliche Fort- und Weiterbildung steckt dank Digitalisierung seit einigen Jahren in einem Veränderungsprozess.

Digitales, lebenslanges Lernen ist schon längst kein Fremdwort mehr. Das zeigen auch die Zahlen: Laut der eLearning BENCHMARKING Studie 2023 stehen 79 Prozent der befragten Unternehmen dem Thema eLearning grundsätzlich aufgeschlossen gegen-

über. Davon profitiert auch das Mobile Learning als eine konkrete Form des E-Learnings. Als Ergänzungstool zu bestehenden Fort- und Weiterbildungsprogrammen in Unternehmen ermöglicht es den Mitarbeitern, flexibel, von unterwegs zu lernen, sich über neue Produkte zu informieren oder fortzubilden.

Auch die Trendstudie „Digitale Bildung auf dem Weg ins Jahr 2025“ der LEARNTEC untermauerte diese Tendenz. Demnach ist Wissenstransfer über mobile Endgeräte der wichtigste technologische Trend, der das digitale Lernen in den nächsten Jahren prägen wird.²



35%

DER UNTERHMFEN IN DEUTSCHLAND
VERWENDEN BEREITS MOBILE
LEARNING AKTIV, WÄHREND WEITERE
30% DIES PLANEN.³

Technologischer Trend? Ja. Gelebte Realität? Noch nicht ganz.

Übersicht über die Nutzung von Mobile Learning in der Aus- und Weiterbildung in deutschen Unternehmen 2022-2023.

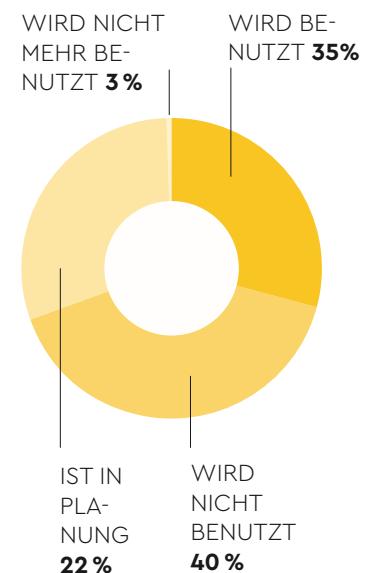
Digitales Lernen ist also angekommen - so der Eindruck. Umso erstaunlicher die Zahlen der tatsächlichen Umsetzung: Auch wenn E-Learning große Akzeptanz erfährt, nutzen erst 32% der befragten Unternehmen bereits digitale Lernformen in ihrem Unternehmen. 16% planen konkret und 23% diskutieren den Einsatz von E-Learning. 24% möchten davon nichts wissen. Bei Mobile Learning ein ähnliches Bild: Knapp 35% der befragten Unternehmen setzt Mobile Learning bereits ein, ebenfalls rund 22% planen damit. Jedoch spielt in 40% der Unternehmen Mobile Learning gar keine Rolle.³

Auch die neueste ComTeam STUDIE 2019 unter 700 Führungskräften in Deutschland bestätigt diese Zahlen: Nur knapp ein Drittel nutzt häufig LMS, die Hälfte hat sogar nur geringe oder gar keine Erfahrungen in diesem Bereich. Mit mobilen Lern-Apps hatte ebenfalls rund die Hälfte der Befragten wenig bis gar keinen Kontakt.

Betrachtet man die großen Unternehmen und Konzerne, zeigt sich, dass dort bereits mehr als 40% der Mitarbeiter aus der Führungsebene häufig oder sehr häufig ein LMS nutzen, gleiches gilt für mobile Lern-Apps. Und auch das Alter spielt bei der Nutzung von LMS und Lern-Apps eine Rolle: Digital Natives zwischen 20 und 30 Jahren bilden sich erwartungsgemäß häufiger digital weiter (40%) als es die 51- bis 60-Jährigen tun (25%).⁴

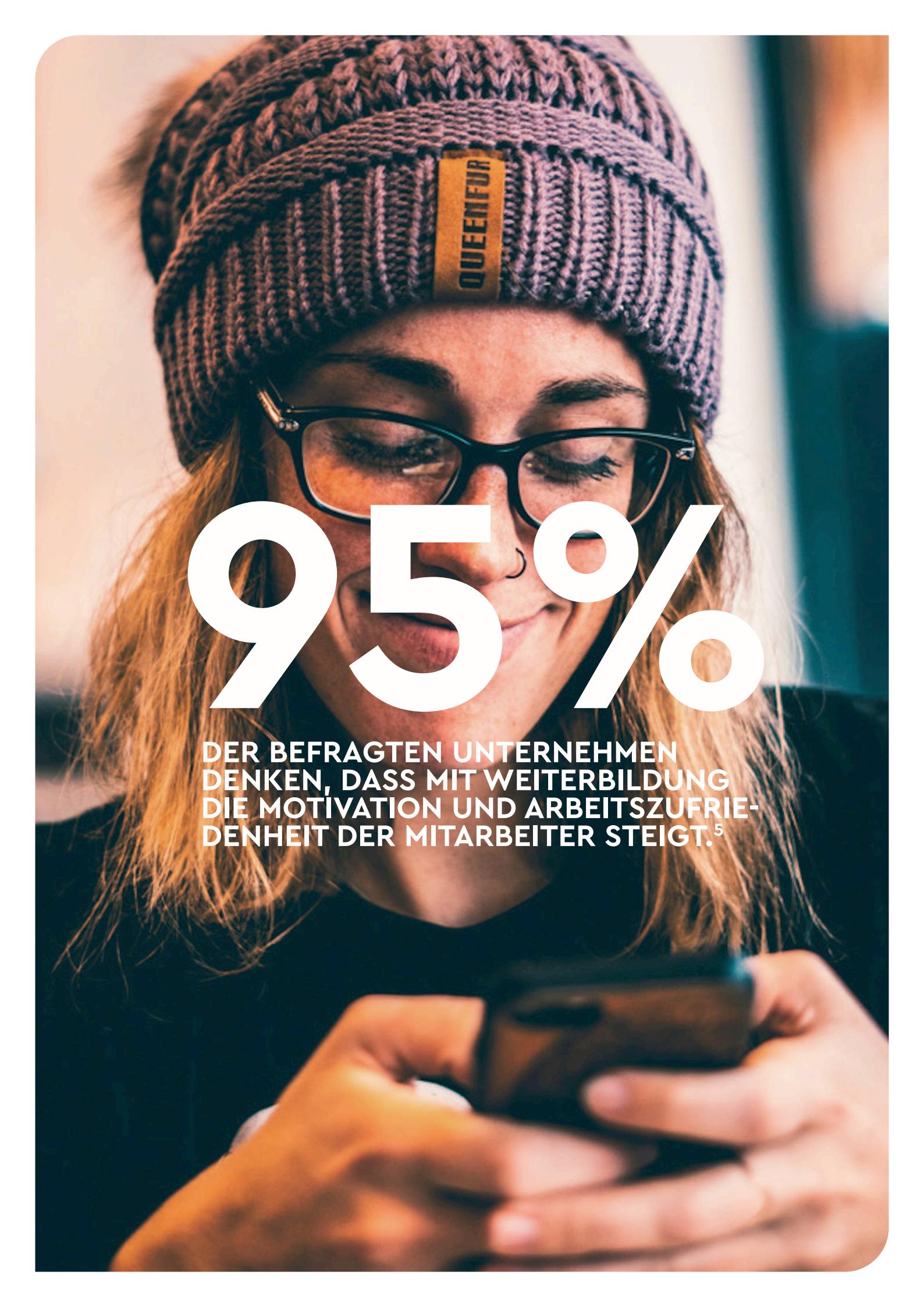
LMS und Lern-Apps scheinen also derzeit meist in größeren Firmen und bei jüngeren Mitarbeitern zum Einsatz zu kommen. Sind mobile Lernsysteme also zu teuer, zu aufwendig, zu schwer zu nutzen? Oder woran liegt es, dass viele den Bedarf zwar sehen, jedoch nicht aktiv werden?

Mit diesem Whitepaper möchten wir Ihnen einen Überblick zu den Möglichkeiten und Einsatzgebieten des Mobile Learnings liefern.



QUELLE 3:
ELEARNING BENCHMARKING
STUDIE 2023

QUELLE 4:
COMTEAM STUDIE 2023 „DIGITALE
LERNWELTEN“



95%

DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN
DENKEN, DASS MIT WEITERBILDUNG
DIE MOTIVATION UND ARBEITSZUFRIE-
DENHEIT DER MITARBEITER STEIGT.⁵

Die Inhalte kommen zum Nutzer, nicht umgekehrt

Das flexible und unabhängige Lernen ermöglicht den Wissenstransfer zu jeder Zeit und an jedem Ort und lässt sich leicht im Alltag der Nutzer unterbringen.

Mobile Learning unterstützt und fördert selbstständiges Lernen. Da der Content jederzeit und flexibel über das mobile Device abgerufen werden kann, lernt der Nutzer bedarfs- und problemorientiert. Steht kein Internet zur Verfügung, können die Inhalte vorab heruntergeladen und zu einem späteren Zeitpunkt offline genutzt werden. Mitarbeiter entscheiden selbst, wann und wo sie sich mit dem Lernstoff beschäftigen – ob im persönlichen Umfeld, auf Reisen oder während der regulären Arbeitszeit. Gelernt werden kann alleine oder in der Gruppe.

Dieses autarke „Learning on Demand“ lässt sich daher einfach in den Alltag der Mitarbeiter eingliedern. Jeder lernt zudem in seiner eigenen ihm genehmen Geschwindigkeit. Die einzelnen Lektionen sind in sinnvolle Learn-Nuggets, „Lernhappen“, eingeteilt, die es dem Nutzer ermöglichen, sich schrittweise neues Wissen

anzueignen. Ändern sich bestimmte Sachverhalte, werden diese im System aktualisiert, sodass der Content immer auf dem neuesten Stand ist.

Das Mobile Learning fördert darüber hinaus die Interaktion zwischen Trainern und Kollegen. Innerhalb des Systems können beispielsweise fachspezifische Foren oder Chats zur Verfügung stehen, über die Mitarbeiter Fragen schnell und unkompliziert klären können und adhoc zu einer Antwort gelangen. An den schnellen und bedarfsgerechten Austausch über native Messenger wie beispielsweise „WhatsApp“ oder „Threema“ sind die Nutzer mittlerweile gewöhnt. Der interdisziplinäre Informationsaustausch zwischen Trainern und Lernern ist also vor allem in nativen Umgebungen sehr performant und einfach. Mobile Learning zeichnet sich darüber hinaus durch eine einfache Handhabung aus. Der Nutzer gelangt über native Apps mit einem Klick zum Content.



55%

The image shows two smartphones. The phone on the left is black and displays a grid of various app icons, including Evernote, Notion, Spotify, Lightroom CC, VSCO, and YouTube. The phone on the right is light blue and displays icons for Calendar (with the number 19), Notes, Photos, Camera, and a folder containing many small icons. The large '55%' text is overlaid on the black phone's screen.

DER BUNDESBÜRGER HABEN BEREITS
DIGITALE LERNFORMATE GENUTZT,
UM SICH PRIVAT WEITERZUBILDEN.
TENDENZ WEITER STEIGEND.⁶



Die 7 Vorteile von Mobile Learning

Den Usern die Freiheit zu geben, selbst für sich zu entscheiden, wann und wo sie sich mit Wissens- und Knowhow-Transfer beschäftigen wollen, ist unter dem Strich das bedeutendste Argument für ML.

- ✓ Örtliche und zeitliche Flexibilität
- ✓ Individuelle Lerngeschwindigkeit
- ✓ Learning on Demand
- ✓ Motivierte Mitarbeiter
- ✓ Nachhaltige Wissensvermittlung
- ✓ Aktuelle Lerninhalte
- ✓ Kostenersparnis

Mobile Learning hat viele Vorteile - sowohl für den Lerner als auch das Unternehmen, wie auch die Befragung der „eLearning BENCHMARKING Studie 2023“ zeigt: Besonders die räumliche und zeitliche Flexibilität überzeugt (je rund 87 Prozent). Aber auch die Anpassung des Lernangebots an das Nutzerverhalten (60,2 Prozent), die Steigerung der Akzeptanz (43,6 Prozent) und die bessere

Lernmotivation (41,1 Prozent) beim Mitarbeiter sprechen für Mobile Learning. Gleichzeitig können neue Zielgruppen wie Lieferanten, Großhändler etc. für das E-Learning (47,7 Prozent) und dank mobiler Devices neue Einsatzmöglichkeiten erschlossen werden (65,2 Prozent).



72%

DER UNTERNEHMEN HALTEN DIE UNTERSTÜTZUNG VON MOBILEN ENDGERÄTEN BEI DER AUSWAHL EINES LMS FÜR EINEN ENTSCHEIDENDEN FAKTOR.⁷

Die Ökonomie des Mobile Learnings

E-Learning und Blended Learning-Konzepte sparen Geld gegenüber klassischer Weiterbildung, die ausschliesslich durch Präsenzseminare stattfindet. Mobile Learning verstärkt diese Entwicklung.

Ein Grund für die Zurückhaltung beim Thema Mobile Learning sind neben fehlenden Devices ein nicht vorhandenes LMS und die zusätzlichen Kosten, die für deren Anschaffung anfallen würden. Aber: Auch externe Schulungen und Weiterbildungen kosten jedes Jahr viel Geld. Durch den Einsatz von Mobile Learning Systemen können diese reduziert und hohe Reise- und Nebenkosten eingespart werden. Und: Präsenzseminare finden in der Regel zwei- bis dreimal im Jahr statt. Mitarbeiter vergessen bereits nach ein paar Wochen, was sie gelernt haben. Mit Mobile Learning kann das erlernte Wissen zudem kontinuierlich unterjährig gefestigt werden.

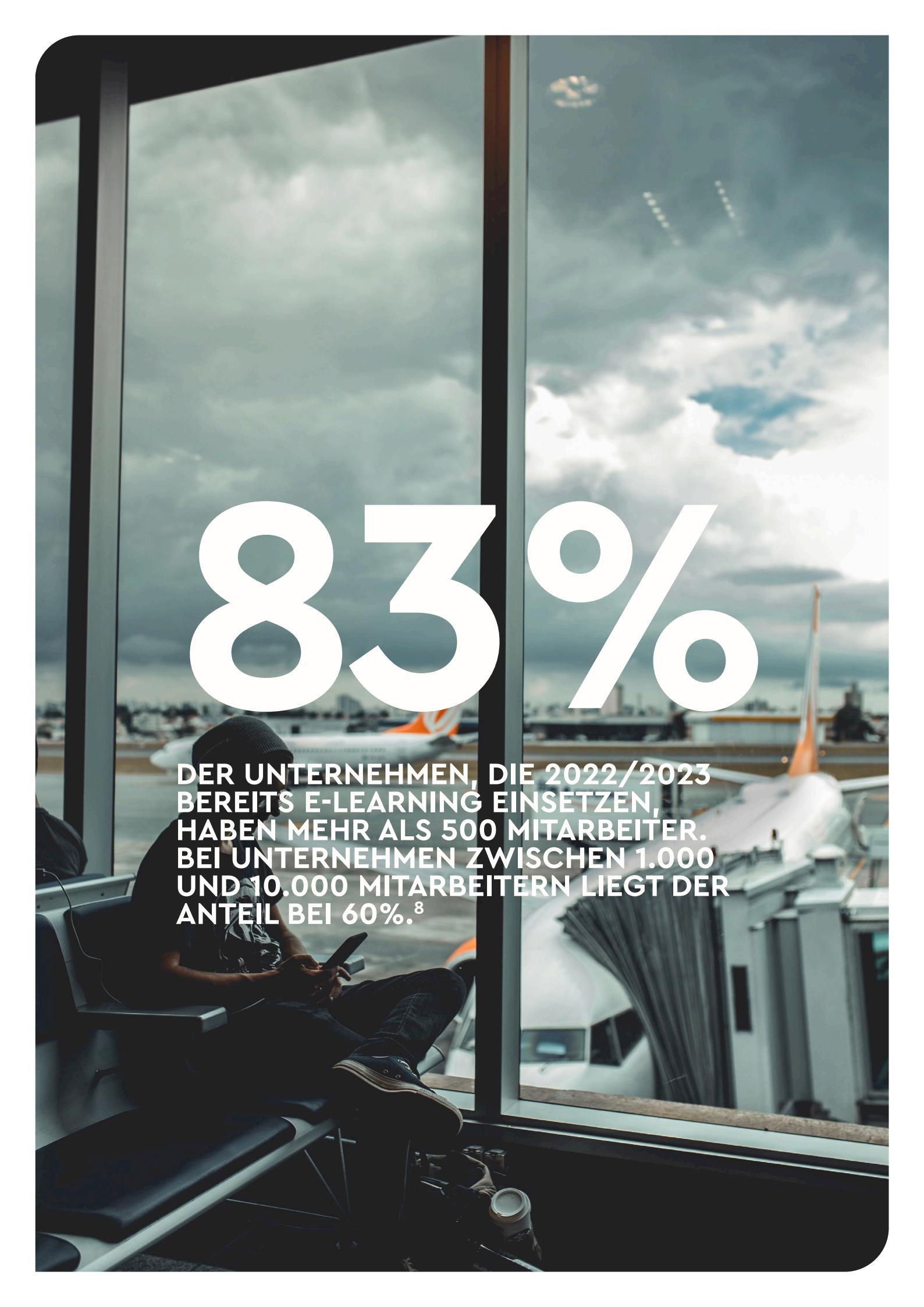
Digitale und mobile Lernsysteme werden Präsenzveranstaltungen zukünftig aber nicht vollständig ersetzen. Die ComTeam STUDIE 2019 zeigt, dass Führungskräfte heute und auch in Zukunft großen Wert auf Präsenzschulungen legen, aber auch den digitalen Formen eine positive Entwicklung

vorhersagen. Bereits heute verbringen die Befragten 3,2 Tage im Jahr mit Präsenzveranstaltungen, jeweils 1,8 Tage mit digitalem Lernen im Team und im Selbststudium. Es wird erwartet, dass beide Werte in den nächsten drei Jahren weiter ansteigen werden. Digitales Teamlernen und Präsenzveranstaltungen sind dabei jedoch am beliebtesten, da sie den sozialen Austausch untereinander und das gemeinsame Lernerlebnis miteinander fördern.

QUELLE 7:
ELEARNING BENCHMARKING STUDIE 2023, TEILSTUDIE „L&D TRENDRADAR“.

Warum sich mobiler Wissenstransfer lohnt?

- Einsparung von Arbeitstagen
- Einsparung von Reisekosten/Spesen
- Einsparung von Seminarkosten
- Verringerung der Wartezeiten auf Seminare
- Steigerung der Arbeitsqualität durch permanente Wissenszufuhr
- Permanente Verfügbarkeit des Wissens
- Reduzierung von Block-Trainings durch Vorbereitung und Vorabschulungen per mobiler App
- Sicherung der Weiterbildungsinvestitionen durch Transfersicherung nach erfolgten Präsenzseminaren



83%

DER UNTERNEHMEN, DIE 2022/2023
BEREITS E-LEARNING EINSETZEN,
HABEN MEHR ALS 500 MITARBEITER.
BEI UNTERNEHMEN ZWISCHEN 1.000
UND 10.000 MITARBEITERN LIEGT DER
ANTEIL BEI 60%.⁸

Flexibel, innovativ, mobil – die Anforderungen an moderne E-Learning-Systeme

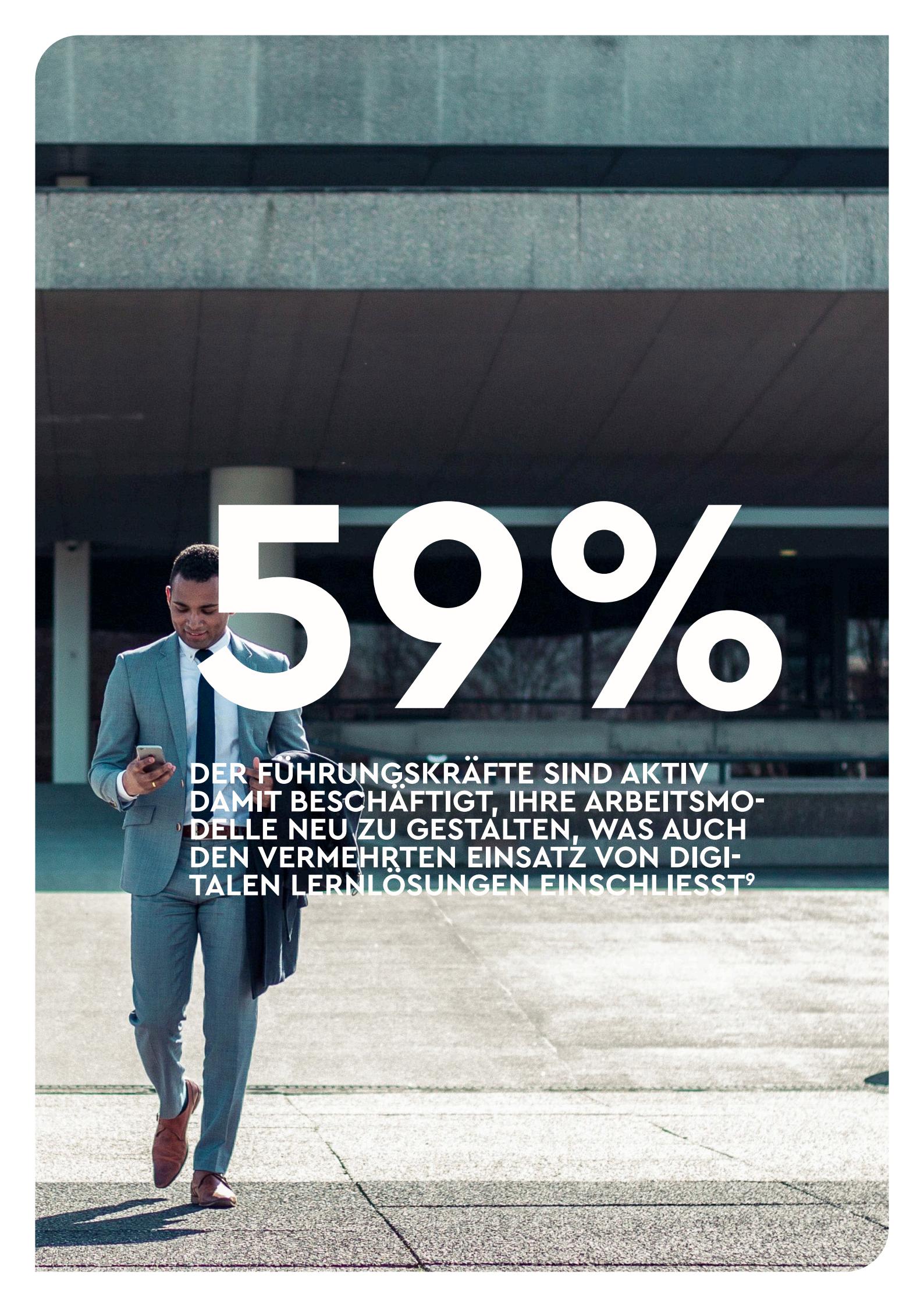
Niedrige Einstiegshürden erleichtern den Zugang. Daher ist es essentiell, dass Lernsysteme intuitiv zu bedienen sind. Die User müssen sich in der Lernumgebung „zuhause fühlen“, damit sie das Lernangebot oft und gern wahrnehmen.

Moderne E-Learning-Systeme sollten flexibel sein. Anbindungen an bestehende Lernmanagementsysteme (LMS) sind nicht zwingend erforderlich aber wünschenswert, um Inhalte zielgerichtet zu übermitteln, Rückflüsse über den Lernfortschritt zu visualisieren und gegebenenfalls als Unternehmen Einfluss zu nehmen. Allerdings verfügt nicht jedes Unternehmen über ein eigenes LMS oder ist in der Lage, ein solches System anzuschaffen.

Die überwiegende Zahl der im Markt verfügbaren Lernmanagementsysteme ist komplex in der Anwendung und oftmals unübersichtlich in ihren Leistungsumfängen. Es gibt hingegen auch Mobile Learning Systeme, die den Forderungen nach leichten, intuitiven Administrationstools gerecht werden. Auch hier gilt: eine einfache Bedienbarkeit und intuitive Steuerungsfähigkeit sind möglich

und erleichtern den Umgang für die Administratoren. Wie wichtig diese Einfachheit ist, belegt auch die ComTeam STUDIE 2019: Eine klare und übersichtliche Bedienung und Orientierung steht bei den befragten Führungskräften auf Platz eins der Qualitätskriterien eines digitalen Lernmediums.

Die Inhalte und Lernmethoden müssen den besonderen Anforderungen des Mobile Learning gerecht werden. Content aus Lernplattformen sowie Lern- und Wissensportalen kann direkt auf mobile Geräte übertragen werden.

A black and white photograph of a man in a light-colored suit and tie walking on a paved surface. He is looking down at a smartphone in his right hand. The background is a blurred modern building with large windows.

59%

DER FÜHRUNGSKRÄFTE SIND AKTIV
DAMIT BESCHAFTIGT, IHRE ARBEITSMO-
DELLE NEU ZU GESTALTEN, WAS AUCH
DEN VERMEHRΤEN EINSΑTZ VON DIGI-
TALEN LERNLÖSUNGEN EINSCHLIESST⁹

Ein Mobile Learning System sollte alle gängigen Lerninhalte wie Lernvideos, WBTs, Webinare, PDFs, Podcasts und HTML5-Inhalte abbilden und dem Nutzer rollenbasiert zur Verfügung stellen. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von personalisiertem und flexilem Lernen, wie es im 2024 Workplace Learning Report von LinkedIn hervorgehoben wird, ist es wichtig, dass mobile Lernsysteme Gamification-Elemente einbeziehen. Diese können durch Rankings, interaktive Gestaltung der Lerninhalte und Quizzes die Lernfreude und Lernergebnisse verbessern, indem sie den Belohnungseffekt fördern.¹⁰

Die Online- und Offline-Nutzbarkeit der Lerninhalte gewährleistet die volle Unabhängigkeit der Lernenden und ermöglicht es ihnen, jederzeit und überall zu lernen. Laut dem Deloitte

2023 Global Human Capital Trends Report ist die Flexibilität, die mobile Lernplattformen bieten, ein entscheidender Faktor für die Akzeptanz solcher Systeme bei Führungskräften .

Mobile Lernsysteme sollten zudem die soziale Interaktion und das teamorientierte Lernen unterstützen, da dies laut dem World Economic Forum Future of Jobs Report 2023 eine wichtige Rolle bei der Weiterbildung und Motivation von Führungskräften spielt. Die Integration von Chat-Funktionen oder Foren ermöglicht den Austausch zwischen den Lernenden und fördert das kollaborative Lernen.¹¹

Für komplexe Inhalte wie Videos oder PDFs sind Tablets ideal, während auf Smartphones das Interface an die kleineren Bildschirme angepasst werden sollte.

QUELLE 9:

DELOITTE 2023 GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS REPORT

QUELLE 10:

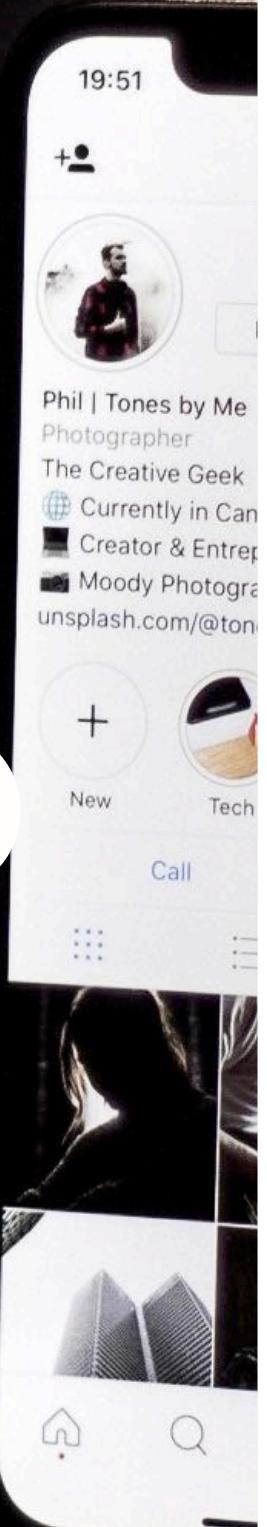
2024 WORKPLACE LEARNING REPORT VON LINKEDIN

QUELLE 11:

WORLD ECONOMIC FORUM FUTURE OF JOBS REPORT 2023

73%

DER BEFRAGTEN PERSONALENT-
SCHEIDER BEVORZUGEN APP-FORMA-
TE FÜR DIE WEITERBILDUNG IM BLEN-
DED LEARNING¹²



Von Vertrieb und After Sales bis zu HR und PE – Mobile Learning kann überall zum Einsatz kommen

Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen können über Tablet oder Smartphone Lerninhalte konsumieren.

Mobile Learning kann branchenübergreifend zum Einsatz kommen. So können Unternehmen wie Finanzdienstleister, Versicherer, Händler und Logistikanbieter ebenso Mobile Learning verwenden wie Firmen aus den Bereichen Automotive, Pharma oder der Industrie im Allgemeinen. Es eignet sich generell überall dort, wo kontinuierlich umfangreiches Fachwissen und Corporate-Knowhow aktualisiert und erweitert werden muss und Mitarbeiter über eine Vielzahl von Details, neuen Regelungen, Verfahrenstechniken, veränderten Verordnungen etc. Bescheid wissen müssen. Dezentrale Organisationsstrukturen und Arbeitsplätze ohne ständigen Zugriff auf PC bieten sich für die Nutzung an.

So können Mobile Learning Systeme nicht nur zu Fort- und Weiterbildungszwecken in der HR- und Personalentwicklung sinnvoll sein, sondern auch

für Vertriebs- und Marketingzwecke eingesetzt werden, beispielsweise wenn Mitarbeiter, Handelsvertreter oder andere Personen aus den Vertriebskanälen etc. über neue Produkte informiert werden sollen.

Mobile Learning ist hier eine gute Alternative zu Wissen in Papierform, da die Inhalte stets aktualisiert werden können. Auch komplexe Zusammenhänge in hochspezialisierten Branchen wie beispielsweise Pharma, Medizin oder Hochtechnologie lassen sich über E-Learning und mobile Geräte effizient vermitteln. Mobile Learning eignet sich für alle Mitarbeiter, unabhängig von der Hierarchieebene, da Lerninhalte kanalisiert und auf bestimmte Gruppen beschränkt werden können. So erhält jede Gruppe den Content, der auf sie abgestimmt ist.

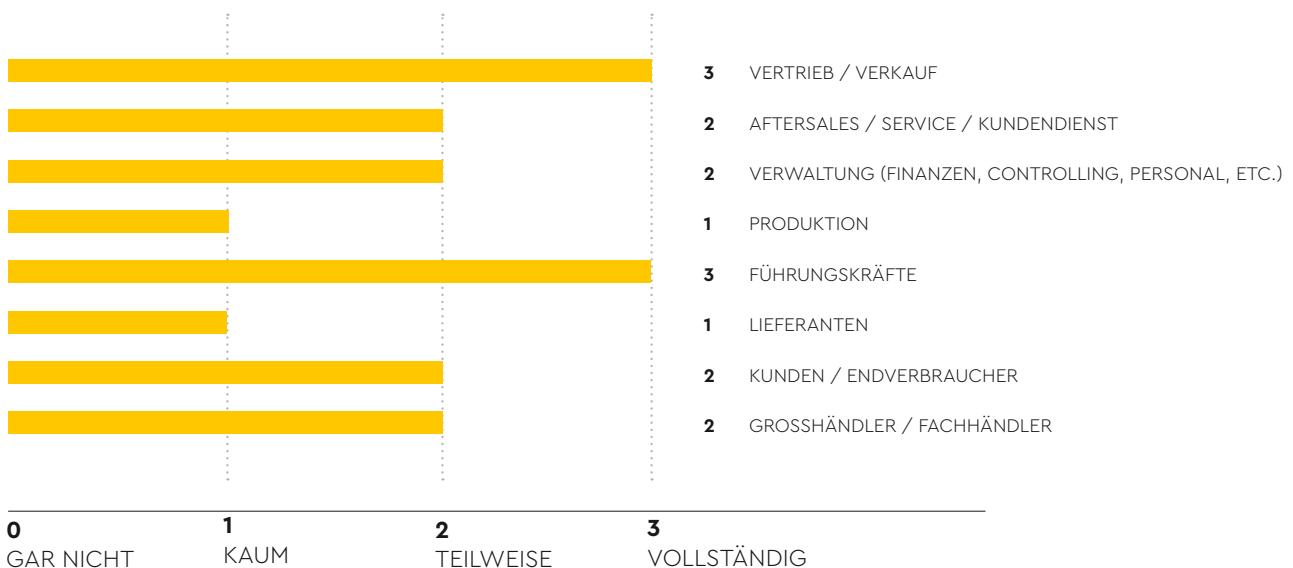
67,6

MIO. MENSCHEN NUTZTEN 2023 IN
DEUTSCHLAND EIN SMARTPHONE¹⁴



Welche Zielgruppen werden mit E-Learning in Ihrem Unternehmen erreicht?

Innerhalb von Unternehmen findet E-Learning bereits Verwendung. Auffallend ist, dass die peripheren Peergruppen von Unternehmen wie z. B. Lieferanten oder Grosshändler noch wenig integriert werden.



QUELLE 13:
ELEARNING BENCHMARKING STUDIE 2023

Die E-Learning Benchmarking Studie 2023 zeigt, dass die wichtigsten Zielgruppen für E-Learning der Vertrieb, After Sales und Führungskräfte sind. Dezentrale Organisationsstrukturen

und Arbeitsplätze ohne festen PC sind also prädestiniert. Aber auch in anderen Bereichen kommt es zum Einsatz. Als Ergänzung spielt auch das neuere Mobile Learning hier eine Rolle.

QUELLE 14:
STATISTA.COM, 2024

A close-up photograph of a person's hands holding a smartphone. The hands are positioned as if the person is looking at the screen. The background is a soft-focus landscape of a field and a road, suggesting a rural or semi-rural setting.

95%

DER 14–15-JÄHRIGEN DEUTSCHEN BE-
SITZEN BEREITS EIN EIGENES SMART-
PHONE, DASS SIE TAGTÄGLICH NUT-
ZEN. BINNEN DER KOMMENDEN 3
JAHRE TRITT DIE MEHRHEIT VON IHNEN
IN DIE ARBEITSWELT EIN.¹³

Darum lohnt sich Mobile Learning – die Erfolgsfaktoren

Mobiles Lernen ist innovativ und bietet Mehrwerte. Das steigert die Bereitschaft der Nutzer, sich mit den Inhalten auseinanderzusetzen.

Lerninhalte können in Mobile Learning-Systemen vor allem deshalb so effizient und einfach vermittelt werden, weil neben den Vorteilen des flexiblen und ortsunabhängigen Weiterbildens der innovative Charakter im Vordergrund steht. Außerdem werden Tablets und Smartphones intuitiv gesteuert, was wiederum die Bedienbarkeit erleichtert und das Lernen zum Erlebnis macht. Beides erhöht die Akzeptanz zum Thema Lernen.

Ergänzendes Element beim E- und Mobile Learning ist die Gamification der Lerninhalte. Dies trägt ebenfalls wesentlich zur Motivation der Nutzer bei. Auch Incentivierungen in Form von Punkten, Gutscheinen oder Ranglisten, beispielsweise nach Abschluss einer Lektion, schaffen Anreize zum Weiterlernen und belohnen

den Nutzer. Über Push Notifications*, also Benachrichtigungen auf dem mobilen Endgerät, können Lernende auf Wunsch über bestimmte Applikationen und neue Daten informiert werden. Diese Mitteilungen erfolgen meist über Pop-Ups, die auf dem Bildschirm erscheinen. Auch dies animiert zum Weiterlernen. Außerdem lassen sich Kamera, Kontakte, Kalender, GPS sowie diverse Zusatzfunktionen, die bei mobilen Endgeräten zur Verfügung stehen, mit in die Lerneinheiten einbinden.

*PUSH NOTIFICATIONS SIND BENACHRICHTIGUNGEN DES MOBILEN ENDGERÄTS, DASS FÜR EINE BESTIMMTE APPLICATION NEUE DATEN, NEUE INHALTE ODER INFORMATIONEN VORLIEGEN. DIESSE MITTEILUNGEN ERFOLGEN MEIST ÜBER POP-UPS, DIE DIREKT AUF DEM BILDSCHEINER ERSCHEINEN.

QUELLE 14:
STATISTA.COM, 2024



67,6

MILLIONEN SMARTPHONE-NUTZER GIBT ES LAUT SCHÄTZUNG IN DEUTSCHLAND.¹⁴

Wissensvermittlung über Mobile Learning Systeme ist für nahezu alle Lerninhalte geeignet, verbindet fachspezifisches Lernen mit Spaß und kann klassische Präsenzseminare ergänzen. Darüber hinaus vereint es konzentriertes, individuelles Selbststudium mit sozialem, interaktiven Teamlernen. Mobile Learning Systeme lassen sich einfach bedienen – so wie es der Nutzer beispielsweise von Mediacentern gewöhnt ist. Durch die intuitive Benutzerführung und die Gestensteuerung fällt der Umgang mit Mobile Learning Systemen nicht nur „Digital Natives“ leicht, sondern auch älteren Menschen. Eine große Stärke gegenüber webbasierten Systemen, die mit Browern arbeiten.

Mobile Learning Systeme lassen sich darüberhinaus an die Bedürfnisse der Unternehmen anpassen, die sie einsetzen, zum Beispiel an das eigene Corporate Design der Firma. Mobile

Learning zahlt daher zusätzlich auf das Employer Branding ein und der gewohnte Look und Feel bleibt für die Mitarbeiter bestehen. Das fördert die Mitarbeiternähe und -bindung, vor allem wenn die Mitarbeiter viel unterwegs sind, wie dies zum Beispiel teilweise in der Logistikbranche oder bei vertriebsstarken Unternehmensstrukturen der Fall ist.

Mobile Learning kann auch ein Instrument zum Talentmanagement sein. Laut Statistik des IFO Institute fehlten Deutschen Unternehmen im Jahr 2023 fast 2 Millionen qualifizierter Arbeitskräfte.¹⁵ Da ist es wichtig, junge Talente zu gewinnen und zu halten. Vor allem für junge Mitarbeiter und „Digital Natives“ ist der Umgang mit mobilen Endgeräten selbstverständlich. Sie können in besonderem Maße von den Vorteilen des Mobile Learnings profitieren.

QUELLE 14:
STATISTA.COM 2024

QUELLE 15:
IFO INSTITUTE 2023



69%

DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN LASSEN MITARBEITER IHRE EIGENEN MOBILEN ENDGERÄTE VERWENDEN (BYOD), 51,5 % STELLEN IHREN MITARBEITERN EIN FIRMENGERÄT ZUR VERFÜGUNG.¹⁶

Praxisbeispiele für den Einsatz von Mobile Learning

Die Einsatzgebiete des Mobile Learnings gestalten sich vielfältig.
Ein paar Beispiele aus der Praxis.

BEISPIEL PHARMABRANCHE

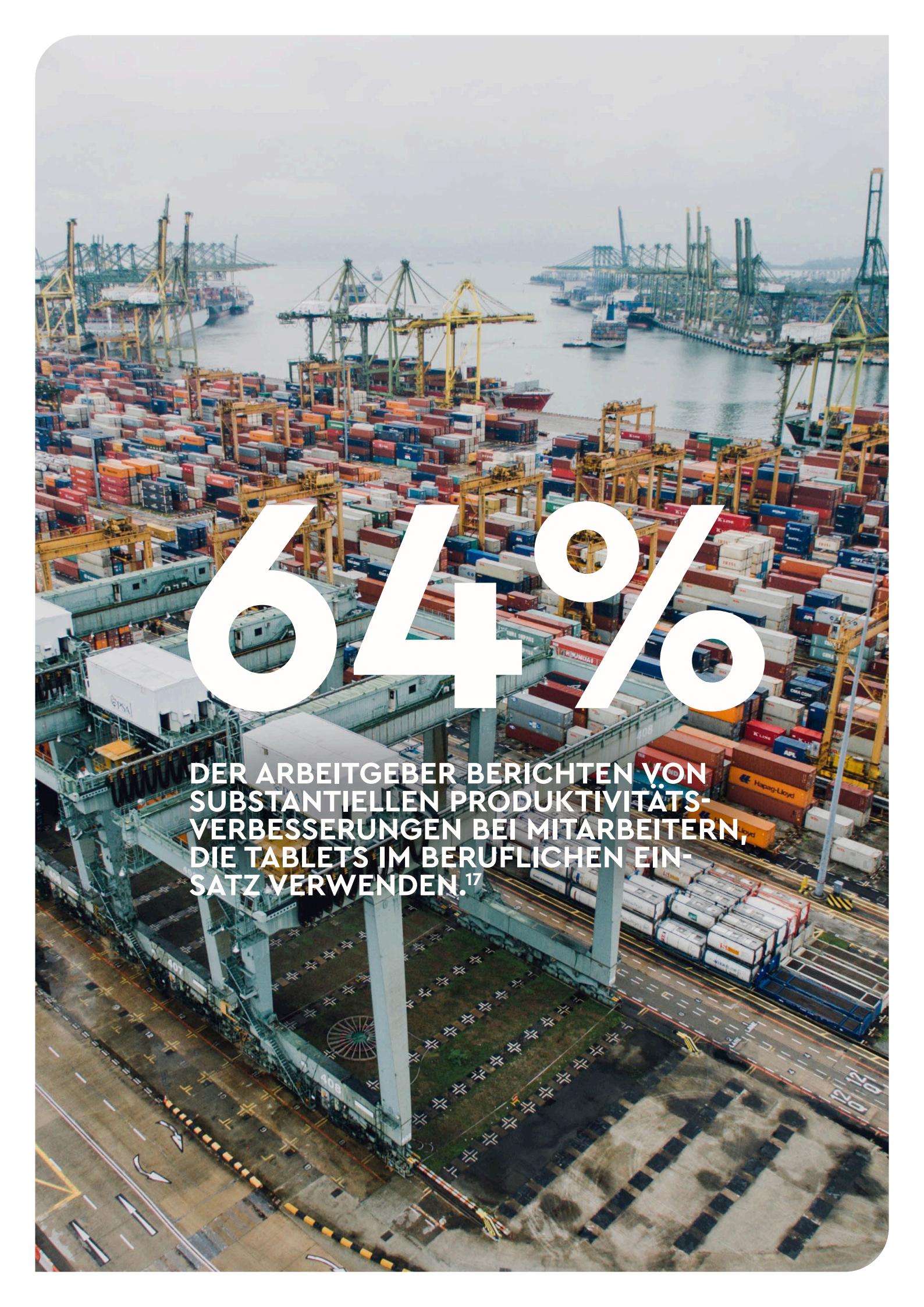
Ein Pharmaunternehmen möchte Apotheken, Ärzte und Großhändler über seine Produkte informieren und gezielt Knowhow aufbauen. Mithilfe eines Mobile Learning Systems wird das Produktwissen innovativ und interaktiv in Form von WBTs, Lernvideos, Podcasts und Präsentationen für die Zielgruppen aufbereitet, die sich über Smartphones, Tablets und PC mit dem neuen Produkt auseinander setzen. So können Anwendungsbeispiele, Verkaufsleitfäden, Promotions, Produktinfos für den Wiederverkauf, etc. direkt an die relevanten Adressaten distribuiert werden. Der User absolviert seine Wissenstests, kann sich zertifizieren, Best Practices werden ausgetauscht, mit Trainern kann direkt Kontakt aufgenommen werden und der eigene Wissensfortschritt kann überprüft werden. Für den Hersteller wird sichtbar, wie die Zielgruppe die Wissensinhalte konsumiert und verarbeitet und wo Handlungsbedarf besteht.

BEISPIEL RETAIL

Ein Filialist hat 1.000 Mitarbeiter in seinen Filialen, die nur über wenige PC-Arbeitsplätze vor Ort verfügen und trotzdem permanent dezentral geschult werden müssen: Produktneuheiten, richtiges Verhalten im Kundengespräch, Umgang mit Reklamationen und Rückläufern, Dienstanweisungen zu Themen wie Zahlungsverkehr und Sicherheit, Pflichtschulungen zu Datenschutz und Hygiene oder Vorgaben für das Visual Merchandising. Für die Filialleiter vor Ort ist es über ein Mobile Learning System einfach zu beobachten, wo seine Teammitglieder Wissensrückstände aufweisen und einer gezielten Förderung bedürfen, welche Zertifikate erworben wurden und welche bereits abgelaufen sind.

BEISPIEL LOGISTIKBRANCHE

Ein Logistikunternehmen hat 5.000 Fahrer, die jedes Jahr zu Themen wie Verkehrssicherheit, Ländertransfers, Verfahrensänderungen, neue Techno-



64%

DER ARBEITGEBER BERICHTEN VON
SUBSTANTIELLEN PRODUKTIVITÄTS-
VERBESSERUNGEN BEI MITARBEITERN,
DIE TABLETS IM BERUFLICHEN EIN-
SATZ VERWENDEN.¹⁷

logien, Durchgängigkeit der Kühlkette usw., an sieben Tagen Präsenzschulungen in der Zentrale besuchen müssen. Bei diesen Veranstaltungen frischen die Mitarbeiter ihr Wissen auf und erarbeiten sich notwendige Zertifikate. Durch den Einsatz eines Mobile Learning Systems können sich die Fahrer auch ortsunabhängig weiterbilden und zertifizieren, beispielsweise in Wartezeiten oder den Lenkpausen. Das bedeutet effizienteres Lernen für die Mitarbeiter durch gesteigerte Wissensfestigung sowie eine deutliche Kostenersparnis für das Unternehmen. Nebeneffekt ist der häufigere Austausch mit Kollegen und Trainern und eine bessere Identifikation mit dem Arbeitgeber.

BEISPIEL FINANCE

Ein Finanzinstitut entdeckt eine neue Verbraucherzielgruppe und will diese als Community miteinander vereinen, zum Austausch anregen, stärken, allgemeines Wissen über den Finanzmarkt und Geldanlageformen

weitergeben und nebenbei auch für seine eigenen Finanzprodukte werben. Über ein Mobile Learning System erfolgt das User Engagement und der leichte Aufbau von Wissen und Knowhow bei den Verbrauchern.

BEISPIEL FRANCHISE

Ein Franchisesystem verfügt über 90 Franchisenehmer, die jeweils über bis zu 30 Mitarbeiter in den eigenen Teams führen. Die Idee des Franchisesystems muss im Onboarding an neue Mitarbeiter weitergegeben werden, Handlungsvorgaben, Produktwissen, Dienstanweisungen und Verhaltensregeln werden rollengerecht über Lernvideos und WBTs gelehrt. Auch Marketing- und Promotionaktionen werden erklärt, vorbereitet und die Daten über das Mobile Learning und Knowledge Management System ständig aktuell vorgehalten. Über Foren und Chats tauschen sich alle Mitarbeiter miteinander aus und können so digital und direkt kollaborieren.

QUELLE 17:
„DYNAMIC MARKETS“ STUDIE, „TABLETS AND THE EUROPEAN PRODUCTIVITY REVOLUTION INFOGRAPHIC RESULTS, GERMANY. PANASONIC



72%

IST DIE ERFOLGSQUOTE VON E-LEAR-
NING UND MOBILE LEARNING IM VER-
GLEICH ZU TRADITIONELLEN LEHRME-
THODEN¹⁸

Mobile Learning ist die ideale Ergänzung zu klassischen Lernmethoden

Das Fazit ist klar: Mobile Learning ist längst mehr als nur ein Zukunftstrend. Mobile Learning ist essentiell.

Lernen ist heutzutage so vielfältig und flexibel wie noch nie. Der Lernende kann und will selbst entscheiden, wann, wie und in welchem Tempo er sich weiterbilden will. Mobile Learning fördert diese Lernfreiheit des Individuums: Der Content kommt zum Nutzer, nicht umgekehrt. Es bietet außerdem eine Lernumgebung, die Spaß macht. Das breite Gestaltungsspektrum der Mobile Learning Systeme sorgt für hohe Motivationsanreize sowie multisensorische und damit nachhaltige Lernerfahrungen. Die Systeme orientieren sich an den Gewohnheiten der Smartphone- und Tablet-Nutzer und sorgen für einen intuitiven und spielerischen Umgang mit dem Content. Mit Mobile Learning Systemen können Unternehmen und Organisationen ihren Content so attraktiv gestalten, dass Nutzer Lern-

inhalte und -formen nicht als lästige Pflicht empfinden. Der Trend geht ganz klar hin zum interaktiven, sozialen Lernen.

Der Mobile Learning-Markt entwickelte sich in den letzten Jahren schnell und hat inzwischen eine relevante Größe im E-Learning eingenommen. Trotzdem bietet Mobile Learning weiterhin großes Wachstumspotential, denn viele, gerade mittelständische und kleinere Unternehmen müssen immer noch von den Vorteilen von Mobile Learning überzeugt werden. Mobile Learning soll allerdings kein Ersatz für klassische Lernmedien, Präsenzschulungen oder andere Formen des E-Learning sein, sondern stellt viel mehr eine sinnvolle Erweiterung dar. Es kommt hier vor allem auf den gesunden Mix an.



Das Lemon® Mobile Learning System.

Das Lemon® Mobile Learning System macht Wissens- und Knowhow-Transfer in Unternehmen und Organisationen direkt, effizient und flexibel. Lemon® vereint die 3 Bereiche Corporate Knowhow-Distribution, E-Learning und interne Kommunikation für Teams und Mitarbeiter in einem modularen System. Online und offline lauffähig auf allen mobilen Endgeräten wie Tablets, Smartphones und über PC. Lemon® besteht aus verschiedenen Bausteinen, die nach Bedarf ausgewählt oder kombiniert werden können, um den heterogenen Anforderungen an mobiles Lernen gerecht zu werden.