Akzeptanz gegenüber Onlineseminaren – Eine Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V.

Lucas Maximilian Kaschenbach & Stefan Riechmann

Weitere spannende Beiträge zum Thema lesen Sie in den dgp Informationen

MEHR ERFAHREN

Spätestens seit dem Aufruf zum ersten Lockdown stand für uns fest, dass wir unsere Veranstaltungsformate – ob Workshop, Training oder Seminar – von nun an auch digital durchführen werden. Bereits zuvor gab es diesbezüglich erste Überlegungen, die jedoch aufgrund der nicht vorhandenen Notwendigkeit sowie einiger Zweifel wieder verworfen worden waren. Einer dieser Zweifel bestand darin, dass wir uns bezüglich der Akzeptanz und Umsetzbarkeit digitaler Formate unsicher waren. Nachdem wir nun zahlreiche Seminare online durchgeführt haben, stellen wir rückblickend fest: sicherlich war es herausfordernd, aber dennoch sind die Zweifel weitestgehend unbegründet gewesen. Nun stellt sich die Frage, ob unsere Wahrnehmung auch von den Teilnehmenden unserer neuen Veranstaltungsformate geteilt wird.

Um die Akzeptanz unserer Teilnehmenden gegenüber Onlineseminaren zu erfassen, wurden diese im Anschluss an unsere Onlineseminare bezüglich ihrer Erfahrungen und ihrer Einstellung gegenüber den Onlineformaten befragt. Die Befragung erfolgte im Rahmen eines digitalen Fragebogens, welcher den Teilnehmenden nach erfolgreicher Teilnahme am Onlineseminar zugeschickt wurde. Von den insgesamt 18 Onlineseminar-Gruppen mit insgesamt 163 Teilnehmenden haben 103 Teilnehmende an der Befragung mitgewirkt. Die Onlineseminare haben im Zeitraum vom April bis Juli 2021 stattgefunden.

Unter anderem ergab sich aus der Befragung, dass bei 36 % der Teilnehmenden ein technisches Problem auftrat. Hierbei handelte es sich jedoch zum Großteil um kleinere technische Probleme, wie zum Beispiel kurzfristige Störungen der Internetverbindung, Schwierigkeiten mit dem Ton oder der Kamera. Bis auf einen Fall konnten somit alle Probleme schnell gelöst werden.

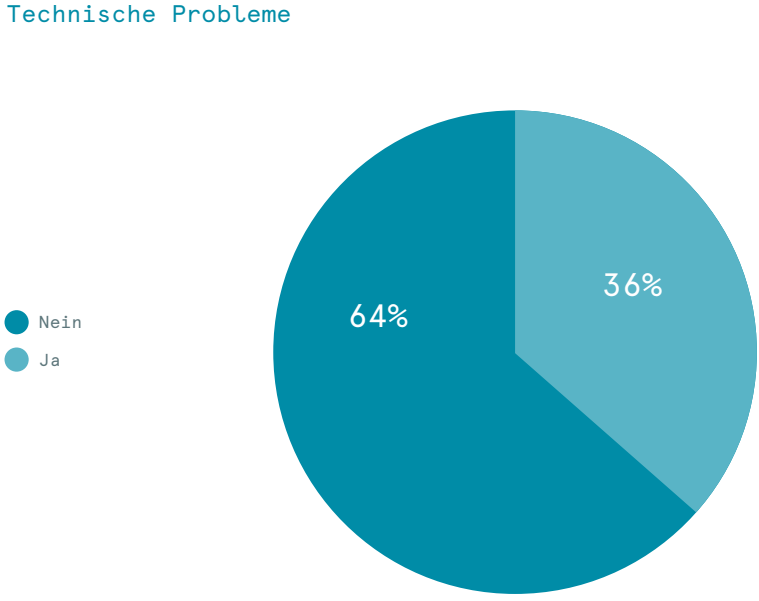

Abbildung 1. Technische Probleme bei der Nutzung von Videotelefonie-Plattformen.

Erfreulicherweise sind gängige Videotelefonie-Plattformen in der Regel anwenderfreundlich aufgebaut, sodass deren Nutzung keine Hürde für potenzielle Teilnehmende darstellt. Dies zeigen auch unsere Befragungsergebnisse: So gab die große Mehrheit der Befragten an, „sehr sicher“ oder „sicher“ im Umgang mit der jeweiligen Plattform gewesen zu sein.

Sicherheit im Umgang mit der Videotelefonie-Plattform

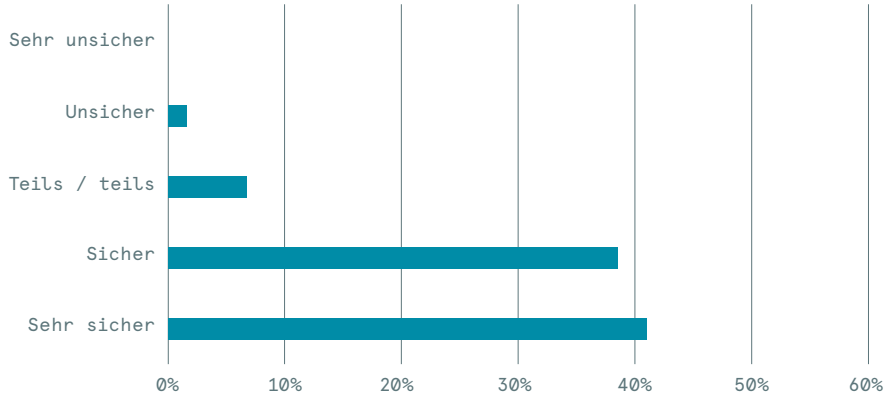

Abbildung 2. Sicherheit im Umgang mit Videotelefonie-Plattformen.

Eine weitere Frage, die sich bei der Durchführung von Onlineseminaren stellt, ist die der gleichbleibenden Konzentration bzw. des Konzentrationsverlusts. In unserer Umfrage gaben 44% der Befragten an, ihre Konzentration über das gesamte Seminar aufrechterhalten zu haben, 49% gelang dies teilweise. Der gezielte Einsatz von Pausen sowie die Nutzung von interaktiven Aufgaben und Aktivierungsübungen wurde hierbei als förderlich erlebt. Nur 7% der Teilnehmenden gaben an, dass sie Schwierigkeiten hatten, ihre Konzentration gleichbleibend aufrechtzuerhalten. Als häufigste Ursache für die Konzentrationsschwierigkeiten wurden das „ständige auf-den-Monitor-Schauen“ sowie die „Ablenkung durch eingehende E-Mails“ genannt.

Konnten Sie Ihre Konzentration während des Seminars gleichbleibend aufrechterhalten?

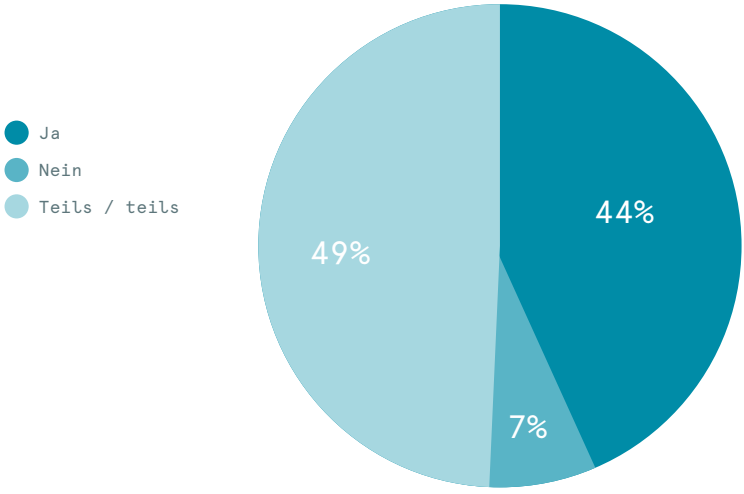

Abbildung 3. Konzentration im Umgang mit Videotelefonie-Plattformen.

Auf die Frage „Was hat Ihnen im Vergleich zu einem Präsenzseminar gefehlt?“, antwortete die überwiegende Mehrheit der Befragten mit dem Aspekt „Persönlicher Austausch“. Dies war insofern zu erwarten, als dass die Gelegenheit zum informellen Austausch, vertiefende Gespräche in den Pausen oder die Erweiterung des persönlichen Netzwerkes Erfolgsfaktoren von Präsenzseminaren darstellen. Weiterhin wurden der direkte Kontakt untereinander sowie der informelle Austausch vermisst. Ein weiterer interessanter Aspekt, der auf diese Frage genannt wurde, betrifft die fehlende Distanz zur Arbeit („man bekommt vieles mit“, „eingehende E-Mails“).

Gleichzeitig nannten die Befragten auch einige Vorteile gegenüber Präsenzseminaren. Die am häufigsten genannte Antwort auf die Frage „Was hat Ihnen im Vergleich zu einem Präsenzseminar besser gefallen?“ war die „eingesparte Reisezeit“. Ferner wurde die Möglichkeit, „Pausenzeiten effektiv zu nutzen“, sei es um für die Kinder im „Homeschooling“ zu kochen oder um Arbeitsaufgaben zu erledigen, als vorteilhaft erlebt. Darüber hinaus wurde die Teilnahme über ein digitales Endgerät sowie das digitale Erlebnis als solches positiv wahrgenommen (z.B. „Austausch von Dateien online“, „parallel Beispiele recherchieren“, „Umgang mit digitalen Tools“, „Arbeiten in digitalen Nebenräumen“).

Insgesamt gaben 95% der Teilnehmenden an, dass sie erneut an einem Onlineseminar teilnehmen würden, 5% waren sich unschlüssig. Dennoch wurde von keinem der Befragten eine zukünftige Teilnahme komplett ausgeschlossen.

Würden Sie wieder an einem Onlineseminar teilnehmen?

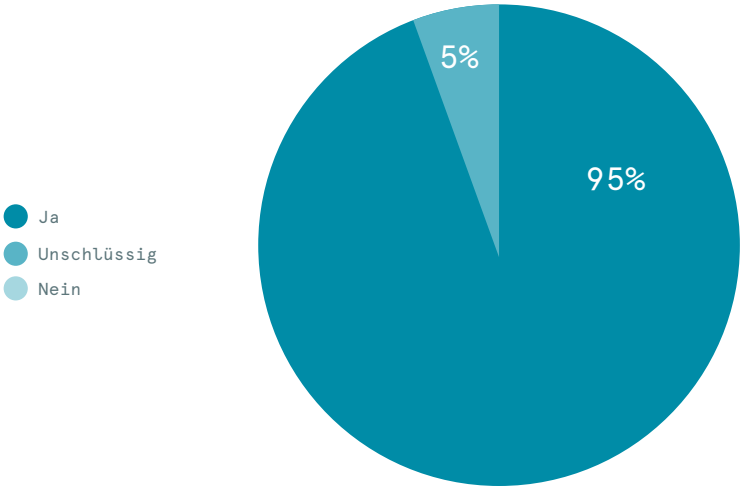

Abbildung 4. Offenheit gegenüber Onlineseminaren.

Die Vorstellung, zukünftig nur noch an Onlineseminaren teilzunehmen, wurde demgegenüber von nur 29% der Befragten bejaht. Die knappe Mehrheit der Befragten (51%) würde auch weiterhin Präsenzveranstaltungen besuchen wollen (20% unschlüssig).

Können Sie sich vorstellen, zukünftig ausschließlich an Onlineseminaren teilzunehmen?

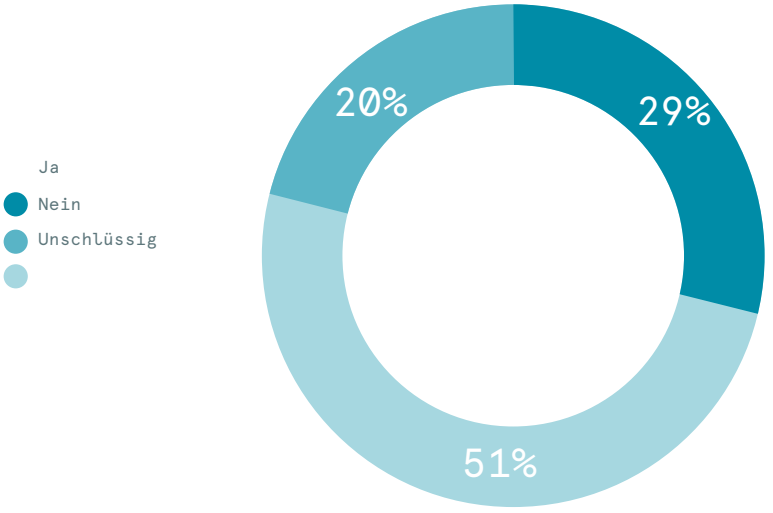

Abbildung 5. Offenheit gegenüber Onlineseminaren absolut.

Fazit:

Insgesamt zeigen die Ergebnisse unserer Befragung, dass Onlineseminare Präsenzseminare zwar nicht vollständig ersetzen können, jedoch eine attraktive Alternative darstellen.

Damit ein Onlineseminar akzeptiert wird, müssen jedoch folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Plattformen stellen die technischen Möglichkeiten für fast alle Teilnehmenden kein Problem dar. Nichtsdestotrotz gab es in den von uns untersuchten Onlineseminaren zum Teil Schwierigkeiten bei der Durchführung. Um die vielfältigen technischen Möglichkeiten auch erfolgreich nutzen zu können, benötigen alle Teilnehmenden zum einen eine entsprechende Hardware (Laptop, Kamera, Mikrofon, etc.) und zum anderen eine stabile Internetverbindung. Zweiteres ist in Teilen der Bundesrepublik bekanntlich nicht immer gewährleistet, insbesondere in ländlichen Regionen.

Basierend auf den notwendigen Voraussetzungen empfiehlt sich daher, eine Checkliste für alle Teilnehmenden zu erstellen, anhand derer diese die notwendigen Vorbereitungen für eine erfolgreiche Seminarteilnahme treffen können. Darüber hinaus sind einige Plattformen nur mit bestimmten Endgeräten kompatibel. Beispielsweise ist die Teilnahme an einem Onlineseminar mit einem Tablet oder Smartphone je nach Plattform nur eingeschränkt möglich. Entsprechende Informationen sollten daher im Vorfeld ebenfalls an die Teilnehmenden kommuniziert werden.

Trainer*innen sollten sich unbedingt intensiv mit den methodisch-didaktischen Möglichkeiten, die die verschiedenen Plattformen bieten, auseinandersetzen. Dies gewährleistet zum einen, dass keine großen qualitativen Nachteile gegenüber einem Präsenzseminar entstehen, und zum anderen sichert eine Methodenvielfalt die Lebendigkeit im Seminar und die Erhaltung der Aufmerksamkeit bei den Teilnehmenden. Zu Gunsten einer dynamischen Interaktion zwischen den Teilnehmenden sollte auf zu stark einengende „Benimm-Regeln“ verzichtet werden.

Bei der Entwicklung von Aktivierungsübungen ist die Kreativität der Trainer*innen gefragt. Beispielweise können kurze Ratespiele oder Knobelaufgaben eine aktivierende Wirkung auslösen. Hinsichtlich der Pausenzeiten hat sich der Einsatz mehrerer, kurzer Pausen bewährt. Dieses Vorgehen beugt dem sogenannten „Zoom-Fatigue“ vor, also der Ermüdung durch die Teilnahme an Videotelefonie-Veranstaltungen. Auch Bewegungsübungen (aktive Pausen) können dabei helfen. Teilnehmende, die sich an ihrem Arbeitsplatz befinden, sollten gebeten werden, diesen gegenüber potenziellen Störfaktoren abzuschirmen (Nicht-stören-Schild, Anrufbeantworter aktivieren, E-Mail-Benachrichtigungsfunktion ausschalten usw.).

Auch der vielfach vermisste informelle Austausch in den Pausen lässt sich online arrangieren. Durch das Öffnen eines Online-Cafés innerhalb eines „digitalen Nebenraum“ können die Teilnehmenden ungestört miteinander kommunizieren.

Die Ergebnisse der Befragung in Kombination mit den individuellen Erfahrungen der verantwortlichen Trainer*innen stellen eine fundierte Grundlage dar, um zukünftige Onlineseminare optimal zu gestalten und bewährte Methoden in angemessener Form zu integrieren. Ob das Feedback der Teilnehmenden und die daraus resultierenden Optimierungsmaßnahmen zu einer Erhöhung der Akzeptanz führen werden, soll in nachfolgenden Befragungen untersucht werden.

An dieser Stelle möchten sich die Autoren dieses Artikels ganz herzlich für die Offenheit unserer Seminarteilnehmenden und deren Feedback bedanken.

Kontakt:

Lucas Maximilian Kaschenbach
M.Sc. Psychologie
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.
kaschenbach@dgp.de

Stefan Riechmann
Dipl.-Psychologe
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.
riechmann@dgp.de

Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (dgp) bietet ein breites Repertoire an Seminar- und Beratungsangeboten im Kontext von Personalarbeit, um unterschiedlichste Ausgangslagen von Organisationen zu berücksichtigen und lösungsorientiert zu bedienen. Alle Angebote sind zeitlich flexibel und werden individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Kund*innen zugeschnitten. Erstklassig qualifizierte Trainer*innen vermitteln wissenschaftlich fundierte und hoch praxisbezogene Inhalte.

Wir begleiten Sie gern bei der Bearbeitung Ihrer Herausforderung und freuen uns auf den persönlichen Kontakt mit Ihnen, sei es per Telefon, Mail oder einem Treffen.

Einen Überblick über unser gesamtes Angebot finden Sie hier:

Passend zu den Themen der vorliegenden dgp-Informationen möchten wir Ihre Aufmerksamkeit besonders auf folgende, ausgewählte Seminarangebote lenken:

Digitale Arbeits- und Lebenswelten

Führung auf Distanz – Führung im digitalen Wandel

Wie kommt der Teamgeist in den virtuellen Raum?

Gestalten von Veränderungsprozessen

Diversity Management: Steuern von Verschiedenheit

Gleichstellung als Führungsaufgabe

Gesund leben bei hoher Arbeitsbelastung

dgp

Deutsche Gesellschaft
für Personalwesen e.V.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (dgp) ist die älteste deutsche Personalberatung und arbeitet seit über sieben Jahrzehnten erfolgreich auf dem Gebiet der Personalauswahl sowie der Personal- und Organisationsentwicklung.

Wir sind Vordenker*innen und Vorbild für verantwortungsvolle Personalarbeit in Deutschland.

Unsere Leistungen:

Organisationsberatung, die unsere Kund*innen bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt

Zukunftsorientierte Personalauswahl, sowohl von Nachwuchs- als auch von Fach- und Führungskräften

Individuelle, beratende Begleitung (Coaching), insbesondere von Führungskräften

Eigene Forschung zur Überprüfung und Aktualisierung vorhandener fachpsychologischer Methodik

Erarbeitung von Problemlösungen für die Arbeitswelt von morgen

Unsere Kund*innen:
Zu den Kund*innen der dgp zählen beispielsweise Bundesministerien und Landesministerien sowie deren nachgeordnete Behörden, Kommunen, Hochschulen, Kulturorganisationen, Stiftungen und Verbände sowie Unternehmen zahlreicher Branchen, von mittelständischen Betrieben bis hin zu international agierenden Organisationen.

Unsere Regionalstruktur gründet auf fünf Geschäftsstellen in Berlin, Düsseldorf, Hannover, Leipzig und Stuttgart. Damit setzen wir auf kurze Wege und können gemäß den örtlichen Bedürfnissen handeln.

Sprechen Sie uns bitte an, wir sind für Sie da!

dgp informationen

Fachexpertise
Forschung
Praxis

2021

Lesen Sie auch weitere aktuelle Beiträge der dgp

MEHR ERFAHREN

Geschlechtergerechtigkeit: Vision oder Illusion?

62. Jahrgang Heft 71 Dezember 2021 ISSN 0948-0579

Fachexpertise

Geschlechtergerechtigkeit: Vision oder Illusion?
Seite 6

Ein Diagnoseinstrument für das Team
Seite 18

Sprachanalyse mit künstlicher Intelligenz zur Eignungsdiagnostik
Seite 34

Von Präsenz zu Remote: Erfahrungen mit und Forschungsbefunde zu Online-Assessment-Centern
Seite 46

Ein kritischer Kommentar zur DIN SPEC 91426
Seite 58

Forschung

Messung der Bedeutung von Demokratie – Methoden der Differenzierung
Seite 68

Vorstellung der dgp Testbatterie OV1
Seite 86

Vorstellung der dgp Testbatterie OG1
Seite 90

Praxis

Die Macht der Selbstwirksamkeit
Seite 98

Virtuelle Zusammenarbeit und Homeoffice – Veränderte Beanspruchung und Bewältigungsstrategien
Seite 104

Führen auf Distanz – (wie) gelingt das?
Seite 118

Live-Online-Seminare bei der dgp – ein Plädoyer für ein neues Format
Seite 126