



E-BOOK

Corporate e-learning 101

Der ultimative Leitfaden für HR Manager



Die betriebliche Weiterbildung befindet sich im Umbruch.

Veränderte Märkte, technologischer Fortschritt, Spezialisierung und zunehmender Wettbewerbsdruck machen die berufliche Weiterbildung wichtiger als je zuvor.

Mit diesem Wandel Schritt zu halten, ist eine enorme Herausforderung, und viele Unternehmen wenden sich an Anbieter von Lernlösungen um diese Herausforderungen zu meistern.

Doch trotz erhöhter Investitionen in neue Lernlösungen sehen die meisten Unternehmen immer noch keine signifikanten Fortschritte. Aber woran liegt das?

In diesem Leitfaden lernen Sie, worauf Sie bei der Einführung von E-Learning achten sollten und wie Sie mit dem richtigen Start digitale Lernformen erfolgreich in Ihrem Unternehmen implementieren können.

Viel Spaß beim Lesen!



David Middelbeck

David Middelbeck
Managing Director | edyoucated GmbH

Table of Contents

02	Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt
03	Formen des Corporate Learning
04	Corporate Learning Trends
05	Ein Leitfaden in 10 Schritten
11	Do's & Don'ts



Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Nach der Pandemie stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen und viele HR-Abteilungen vor einem großen Umbruch. Denn um auf dem neuen, von Bewerbern beherrschten Markt, Talente zu rekrutieren, zu halten und Qualifikationslücken zu schließen müssen Unternehmen gezielte Maßnahmen ergreifen. Wir haben für Sie die 4 größten Herausforderungen zusammengefasst.

1 - Talente für sich gewinnen

Regelmäßige Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtige Faktoren, wenn Bewerber:innen Ihre Eignung als Arbeitgeber beurteilen, insbesondere für die neuen Generationen. Weiterbildungsmöglichkeiten können Ihnen dabei helfen Talente zu gewinnen und Ihr Unternehmen zukunftssicher aufzustellen.

2 - Kleinerer Talentpool

Unternehmen haben es zunehmend schwer, qualifiziertes Fachpersonal zu finden, geeignete Bewerber zu rekrutieren und sie langfristig ans Unternehmen zu binden. Der Kampf um die besten Talente ist ein Resultat des Fachkräftemangels. Die Ursachen sind vielschichtig und unterschiedlicher Natur. Als Ursachen gelten vor allem der demografische Wandel, der steigende globale Wettbewerb und ein hoher Bedarf an Fachwissen auf Seiten der Arbeitgeber. Durch gezielte Investitionen in Personalentwicklung können Sie dem entgegenwirken. Denn Weiterbildungsmaßnahmen, stärken nicht nur die Attraktivität Ihres Unternehmens für externe Kandidaten sondern fördern auch die interne Mobilität.

3 - Erhaltung des Humankapitals

Wissen wird immer schneller obsolet, insbesondere wenn Unternehmen sich nicht rechtzeitig an die neuen Arbeitsweisen und die dafür benötigten Fähigkeiten anpassen. Um diesem Prozess entgegenzuwirken, sollte die Lernstrategie Ihres Unternehmens sich darauf konzentrieren, individuelle, relevante Weiterbildungsmöglichkeiten für alle leichter zugänglich zu machen.

4- Engagement der Mitarbeiter:innen

Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter:innen, indem Sie ihnen Lernmöglichkeiten anbieten. Mitarbeiter:innen, die gefördert und auf ihrem Entwicklungspfad begleitet werden, bleiben langfristig Teil Ihres Unternehmens und sind gleichzeitig motivierter einen Beitrag zu leisten.

Diese Herausforderungen können mit Hilfe einer Corporate-Learning-Lösung gemeistert werden. Denn die richtige Lernlösung hilft Ihnen dabei, Ihre Lernenden weiterzuentwickeln, sie zu unterstützen und zu motivieren. Sie können Lernlösungen für jede beliebige Weiterbildungsmöglichkeit nutzen: einschließlich Onboarding, Talententwicklung, Upskilling, Reskilling, Coaching, Mentoring und mehr.



Formen des Corporate Learning

Die Remote-Arbeit ist zur Normalität geworden. Aus diesem Grund, fokussieren sich viele Unternehmen derzeit in erster Linie auf das digitale Lernen und investieren vermehrt in Lernplattformen.

Der heutige Markt für Lernlösungen ist sehr vielfältig. Es gibt eine breite Auswahl an Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Unternehmen. Wir haben für Sie einen Überblick erstellt, der Ihnen dabei hilft die richtige Lösung für Ihr Unternehmen zu finden.

Lernmanagementsysteme (LMS)

sind Software-Anwendungen, die es Ihnen ermöglichen, Lern- und Entwicklungsprogramme bereitzustellen, zu verwalten und diese zu dokumentieren.

Microlearning-Plattformen

stellen Lerninhalte in Form von kurzen und unterhaltsamen "Häppchen" zur Verfügung und ermöglichen dadurch Weiterbildung in den Alltag zu integrieren.

Learning Record Store (LRS)

sind Datenspeicher, welche die Berichts- und Analysemöglichkeiten eines LMS erweitern, indem sie ein breites Spektrum an Lernerfahrungen und -aktivitäten erfassen.

Virtuelle Klassenzimmer

sind eine Online-Lernumgebung, in der Mentoren und Lernende Kursmaterialien präsentieren, sich mit anderen Mitgliedern der virtuellen Klasse zusammenarbeiten und interagieren können.

Learning Experience Plattform (LXP)

ist eine lernerzentrierte Software, die dazu gedacht ist, personalisierte Lernerlebnisse zu schaffen. Sie nutzt verschiedene Lerninhalte und stellt diese mithilfe von künstlicher Intelligenz personalisiert für jeden Lernenden zusammen.

Virtuelle Realität (VR)

bietet computergenerierte Welten und Simulationen, die Benutzer:innen in ein virtuelles Szenario und/oder eine virtuelle Situation eintauchen lassen.

Learning Content Management Systems

sind der Ort, an dem Lerninhalte erstellt, bearbeitet und anschließend zur Wiederverwendung und Bewertung gespeichert werden.

Digitale Lernbibliotheken

bieten vorgefertigte Inhalte, Kurse, Videos und Bücher, die Sie für die Nutzung in Ihrem Unternehmen lizenzieren können.



Corporate Learning Trends

Während der Pandemie hat sich das Angebot an digitalen Lernmöglichkeiten explosionsartig erweitert, und es sind viele neue Trends entstanden. Wir haben für Sie die derzeitigen Trends zusammengefasst.

01

Microlearning

Um der digitalen Lernmüdigkeit entgegenzuwirken, sollten Sie auf kurze, prägnante und hoch relevante Lernerfahrungen setzen. Microlearning hat sich für viele Unternehmen bewährt. Die individuell angepassten Lerninhalte sind bei vielbeschäftigten Mitarbeitenden beliebt, die das Lernen in ihre mit Videokonferenzen vollgepackten Tage einbauen wollen.

02

Blended Learning

Hybride Arbeitsformen erfordern hybride Lernlösungen. Hybride Lernlösungen ermöglichen es Ihnen, die besten Möglichkeiten zur Vermittlung der einzelnen Lerninhalte anzubieten, abhängig vom Thema und Wissensstand Ihrer Lernenden. Dieser moderne Ansatz des Blended Learning bietet Ihren Mitarbeitenden Auswahl und Flexibilität und maximiert den Lernerfolg.

03

Lernen mit Videos

Auch wenn Videos kein neues Medium sind, haben sich das Format und sein Zweck in Trainings in den letzten Jahren bewährt. Wenn Sie Videos in Ihre Lernmaterialien mit einbinden möchten, sollten Sie sich auf von sozialen Medien inspirierte, kurze, emotionale Videos konzentrieren. Achten Sie dabei darauf, dass Sie Abwechslung schaffen und verschiedene Formate integrieren. Lange, vollgepackte Videos erschweren die Interaktion und damit auch den Lernerfolg.

04

Personalisierte Lernerfahrungen

Den Lernenden steht häufig eine Vielzahl von Lerninhalten zur Verfügung. Das Problem für Manager und Lernende besteht meist darin, die richtigen Inhalte zur richtigen Zeit zu finden. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) kann das Lernen personalisieren und Zeit einsparen. KI-Algorithmen nutzen Daten, um adaptive Lernpfade zu erstellen und personalisierte Lernerfahrungen zu schaffen, die auf den Zielen, Vorkenntnissen und Lernpräferenzen Ihrer Mitarbeiter:innen basieren.



Einführung in das E-Learning: Ein Leitfaden in 10 Schritten

Es gibt viele Gründe, die für die Einführung von E-Learning im Unternehmen sprechen. Unabhängig davon, ob Sie gerade erst mit E-Learning beginnen oder Ihre derzeitige Lösung aufrüsten möchten, der Erfolg hängt stark von der Akzeptanz und Motivation Ihres Unternehmens und Ihrer Lernenden ab. Denn Lernen kann erst erfolgreich sein, wenn aus dem „Lernen müssen“ ein „Lernen wollen“ wird. Aber wie können Sie die Akzeptanz für E-Learning in Ihrem Unternehmen und die Motivation Ihrer Lernenden steigern? In diesem Leitfaden lernen Sie, worauf Sie bei der Einführung von E-Learning achten sollten.





01

Bedarfsanalyse durchführen

Beginnen Sie Ihr E-Learning-Projekt, indem Sie die Bedürfnisse und Ziele Ihres Unternehmens ermitteln. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass E-Learning Projekte nur dann erfolgreich sind, wenn E-Learning Teil der Unternehmensstrategie ist und an konkrete Ziele gebunden wird.

Aus diesem Grund ist es wichtig, den Bedarf für die Einführung eines E-Learnings zu ermitteln. Nur wenn Sie Ihren Bedarf und Ihre Problemstellung erfasst haben, können Sie klare Ziele definieren und Fortschritt messbar machen. Versuchen Sie von Anfang an, Ihre Vorgesetzten mit einzubeziehen.

Stellen Sie sich folgende Fragen:

Was ist das Ziel des Projekts?

Wie fügt es sich in die Gesamtstrategie des Unternehmens ein?

Wie sieht ein erfolgreiches Projekt aus?

Beispielziele

- Verbesserung der Qualität der Lernmaßnahmen
- Erfüllung der individuellen Lernbedürfnisse der Mitarbeiter:innen
- Weiterbildungsangebote auf die bevorzugte Lernmethode der Mitarbeitenden abstimmen
- Verbesserung der Effizienz und Effektivität des Lernens
- Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit und zeitlichen Flexibilität
- Messbarkeit der Lernmaßnahmen verbessern

02

Befragen Sie Ihre Lernenden

Vergessen Sie nicht die Bedürfnisse Ihrer Lernenden!

Versetzen Sie sich in ihre Lage

Was brauchen Ihre Lernenden?

Was sind Ihre Ziele?

Was sind ihre Erwartungen?

Der einfachste Weg, um herauszufinden, was Ihre Lernenden wollen, ist natürlich, sie selbst zu fragen. Eine ergebnisoffene Befragung wird Ihnen eine Vielzahl an Ideen geben und Ihnen dabei helfen Ihre Lernenden besser zu verstehen.



03

Bilden Sie ein erfolgreiches Projektteam

Step 1: Ernennen Sie einen Projektleiter

Ernennen Sie einen Projektleiter, der die Verantwortung für Ihr E-Learning-Projekt übernimmt. Die Verantwortlichen sollten an klaren KPIs für den Erfolg des E-Learnings gemessen werden. Darüber hinaus sollten Sie die entsprechenden Fähigkeiten und Autorität verfügen, um Teams zusammenzubringen und sie in die gleiche Richtung zu lenken. Sie müssen nicht zwangsläufig eine Person ernennen, die sich dem Projekt in Vollzeit widmet, dennoch ist es sinnvoll, dass eine Person die Verantwortung trägt.

Step 2: Formen Sie ein multidisziplinäres Projektteam

Ihr Projektteam sollte nach Möglichkeit Interessenvertreter aus mehreren Abteilungen umfassen. Ihr Projektteam kann unterschiedlich aufgebaut sein, jedoch ist es wichtig, dass es ein breites Spektrum von Ansichten und Anforderungen widerspiegelt.

Step 3: Holen Sie die Geschäftsleitung mit ins Boot

Lernen ist immer dann erfolgreich, wenn es Teil einer umfassenden Unternehmensstrategie ist und ein sichtbares Engagement von ganz oben besteht. Deshalb holen unsere erfolgreichsten Kunden ihre Manager früh mit ins Boot und stellen sicher, dass sie das Ziel des Projekts verstehen und unterstützen.

04

Intern kommunizieren und abstimmen

Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen mit Ihren Plänen übereinstimmt und die Vorteile erkennt. Versuchen Sie verschiedene Abteilungen und Interessengruppen ab der Planungsphase mit einzubeziehen, um sicherzustellen, dass sich jeder gehört fühlt und sich für die Ausrichtung Ihres Unternehmens engagiert. Veränderungen lösen oft Bedenken und Widerstände aus. Wenn Sie offen sind und sich alle Bedenken anhören und auf sie eingehen, dürfte das die Situation mildern. Vermitteln Sie den langfristigen Nutzen, setzen Sie gemeinsame Ziele und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, lernen als eine kontinuierliche Aktivität zu betrachten.

05

Definieren Sie KPIs

Die Einführung Ihres E-Learnings ist nur der Anfang - Sie müssen auch messbar machen, ob es tatsächlich effektiv und zielführend ist.

Um Erfolg messbar zu machen, ist es wichtig, dass das Zielsystem und die Strategie des Unternehmens übereinstimmen. Denn Ihre KPIs (Key Performance Indicators) hängen stark vom Gesamtziel des Unternehmens ab. Definieren Sie gemeinsam mit Ihrem Projektteam, wie Erfolg für Ihr Unternehmen aussieht und welche KPIs für die Überwachung der Leistung entscheidend sein werden.

Ist Ihr übergeordnetes Unternehmensziel strategischer Natur? Dann sollten Sie eher ROI getriebene KPIs definieren. Zielt Ihr E-Learning Projekt primär auf die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit? Dann sollten Sie KPIs definieren, die das widerspiegelt.

Volumen

- Aktive Benutzer
- Übungszeit
- Login-Rate

Engagement

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Kursbewertung
- Umfrageergebnisse

Leistungsmetriken

- Status des Kurses
- Abschlussquote
- Anzahl der Zertifikate
- Anzahl der erworbenen Fähigkeiten

ROI

- Gesteigerte Produktivität
- Gesteigerte Einnahmen
- Kosteneinsparungen

06

Spezifizieren Sie Ihre Plattformanforderungen

Überlegen Sie sich, was Sie von Ihrer E-Learning-Lösung erwarten und vor allen Dingen, was Ihre Lernenden brauchen. Hier müssen Sie die "Nice-to-haves" von den "Must-haves" trennen.

Berücksichtigen Sie dabei die folgenden Punkte:

- Steht es im Einklang mit unseren Zielen?
- Entspricht es den Bedürfnissen unserer Lernenden?
- Seien Sie realistisch hinsichtlich der Möglichkeiten mit Ihren internen Ressourcen



Tipp: Definieren Sie Produktanforderungen mit Job Stories

Erstellen Sie eine umfassende E-Learning-Anforderungsliste mit Job Stories oder "jobs to be done" (JTBD). JTBD ist ein klarer Weg zur Definition der verschiedenen Schritte und Pfade, die Lernende und Administratoren auf Ihrer Plattform durchlaufen. Wenn Sie beispielsweise die Lernenden mit einem Leaderboard, einer Kalenderintegration und individuellen Lernpfaden motivieren möchten, müssen Sie Job Stories für all diese Pfade erstellen. Sobald Sie Ihre Job Stories erstellt haben, übersetzen Sie diese in konkrete Anforderungen.

07

Erstellen Sie einen Zeitplan

Der Zeitplan eines E-Learning-Projekts lässt sich nur schwer vorhersagen. Die beiden Faktoren, die den Starttermin am meisten beeinflussen, sind der Entscheidungsprozess und die von Ihnen gewählte Lösung.

Der Entscheidungsfindungsprozess

Der Entscheidungsfindungsprozess ist häufig der Grund dafür, dass die Umsetzungsfristen überschritten werden. Um Verzögerungen zu vermeiden, sollten Sie sicherstellen, dass die an Ihrem E-Learning-Projekt beteiligten Personen die erforderliche Befugnis haben, Entscheidungen zu treffen.

E-Learning Anbieter

Ein weiterer wichtiger Faktor, wenn es um die Zeitplanung geht, ist Ihr E-Learning-Anbieter. Einige Anbieter müssen mit Inhalten und individuellen Lernpfaden gefüllt werden, was Ihre internen Ressourcen stark beansprucht. Andere bieten fertige Kurse und kuratierte Materialien an, die automatisch aktualisiert werden. Beachten Sie dies bei der Auswahl Ihres Anbieters.

08

Definieren Sie Budget & Ressourcen

Wie viel kostet E-Learning?

Es gibt keine genaue Zahl oder gar eine Standardantwort. Einige Basisplattformen sind kostenlos, während andere Tausende von Euro kosten.



Unabhängig davon, wofür Sie sich entscheiden, sollten bei der Budgetplanung nicht nur die Kosten für die Plattform berücksichtigen, sondern auch die Wartungskosten, d. h. das Budget für Updates, aber auch die internen Ressourcen. Bei einigen Plattformen muss ein Team möglicherweise manuell die richtigen Kurse auswählen und sie den Lernenden zuweisen, während KI-gestützte Lösungen diesen Prozess automatisieren und Ihnen so Ressourcen und Zeit sparen.

09

Nutzen Sie das Fachwissen Ihres Anbieters

Ihr Anbieter verfügt über umfangreiche Erfahrung im Bereich E-Learning und in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Arten von Unternehmen. Er weiß auch, wie erfolgreiche und erfolglose Projekte aussehen und warum. Profitieren Sie von diesem Fachwissen!

10

Wagen Sie den Sprung: Starten Sie Ihre Lernreise



Haben Sie Fragen?

Wir helfen gerne
contact@edyoucated.org



David Middelbeck

Managing Director
edyoucated



Corporate Learning Dos and Don'ts

Die Wahl der Lernplattform hat großen Einfluss auf den Erfolg Ihres Projekts:

Ist Ihre Plattform einfach zu bedienen?

Achten Sie darauf, dass die Navigation intuitiv und zugänglich ist und dass die Bedienelemente für alle Nutzer:innen klar sind.

Ist sie sicher?

Vergewissern Sie sich, dass sie mit den Rechtsvorschriften zur Sicherheit personenbezogener Daten übereinstimmt.

Verfügt sie über ausreichende Analysemöglichkeiten?

Die Lernenden müssen ihre persönlichen Fähigkeiten und Wissenslücken erkennen können. Sie brauchen genügend Daten und Berichtsfunktionen, um die Leistung und die Rentabilität der Weiterbildungsmaßnahmen Ihrer Mitarbeiter:innen zu bewerten.

Ist sie skalierbar und zuverlässig?

Ihre Plattform sollte stabil und in der Lage sein, sowohl die hohe Nachfrage als auch den kontinuierlichen Anstieg der Nutzer:innen zu bewältigen.

Theorie und Praxis verbinden

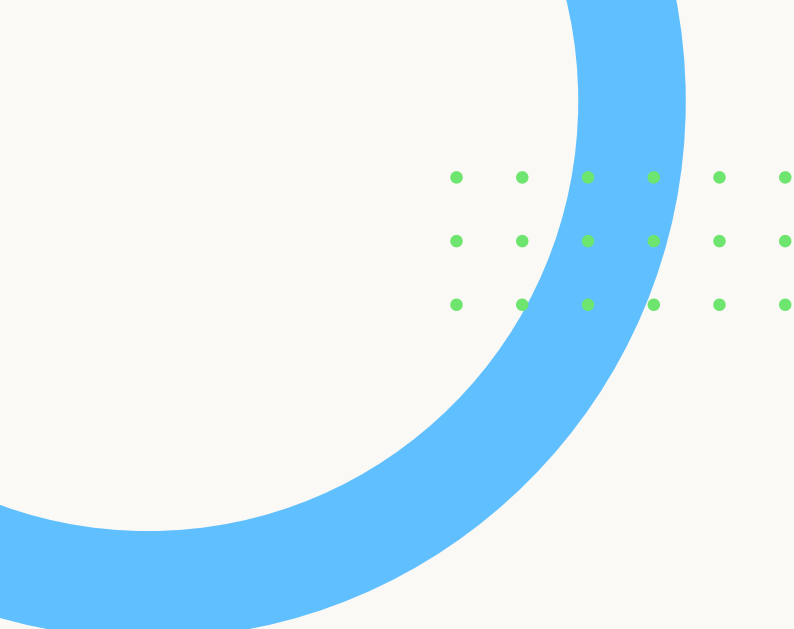
Lernen beinhaltet fast immer ein Element der Theorie, aber die meisten Lernanbieter scheitern, wenn es darum geht, dieses Lernen in die Praxis umzusetzen. Prüfen Sie Ihre Lernlösung auf das richtige Gleichgewicht zwischen Praxis und Theorie. Bieten Sie immer Gelegenheiten für Feedback und Interaktion um Erinnerungsquoten zu verbessern.

Motivierende Lernerfahrungen gestalten

E-Learning bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Inhalte ansprechend und interaktiv zu gestalten. Durch die Integration von Gamifizierung in Ihre Plattform und eine intuitive Benutzeroberfläche kann das Lernerlebnis deutlich verbessert werden. Je ansprechender die Inhalte sind, desto besser können sich die Lernenden die Informationen einprägen.

Lerninhalte personalisieren

Dies ist wahrscheinlich der wichtigste Aspekt, der eine gute Lernplattform von einer großartigen Lernplattform unterscheidet. Leider mangelt es den meisten Lernplattformen immer noch an Personalisierung. Die vermittelten Inhalte sind oft für alle Lernenden gleich und liefern nicht die gewünschten Ergebnisse. Um Ihre Schulungen effizienter zu gestalten, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Lerninhalte auf das Vorwissen, die Ziele und die Lernpräferenzen Ihrer Lernenden zugeschnitten sind.



edyoucated ist eine KI-gestützte, adaptive Lernplattform, die es Mitarbeitenden, Teams und Organisationen ermöglicht, die Skills der Zukunft aufzubauen.

Wie das gelingt? Durch die Transformation von One-Size-fits-all in personalisierte, motivierende und messbare Lernerfahrungen. edyoucated bietet eine Vielzahl von Vorteilen für Teams, darunter bessere Anleitung für Manager, intelligentere Skill-Assessments, hochgradig individualisierte Lernpfade und einen Blended-Learning-Ansatz zur langfristigen Verankerung von Wissen im Unternehmen. Außerdem ist die Lösung modular aufgebaut und lässt sich nahtlos in bestehende Lernsysteme integrieren. Teams jeder Größe können so strategischere, schnellere und erfolgreichere Trainings anbieten als mit herkömmlichen Lernlösungen.

Das Ergebnis? Eine Steigerung der Produktivität, der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung.

Haben Sie noch Fragen?

Kontaktieren Sie uns!

contact@edyoucated.org

©2022 edyoucated. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Informationen. Kein Teil dieses Dokuments darf ohne schriftliche Genehmigung von edyoucated in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen Mitteln, elektronisch oder mechanisch, einschließlich Fotokopien und Aufzeichnungen, für irgendeinen Zweck vervielfältigt oder übertragen werden.

www.edyoucated.org