

Case Study

Mittelständisch, visionär und digital

Wie die Gabor Shoes AG mit dem Learning Management System der Haufe Akademie der digitalen Transformation vorweg geht

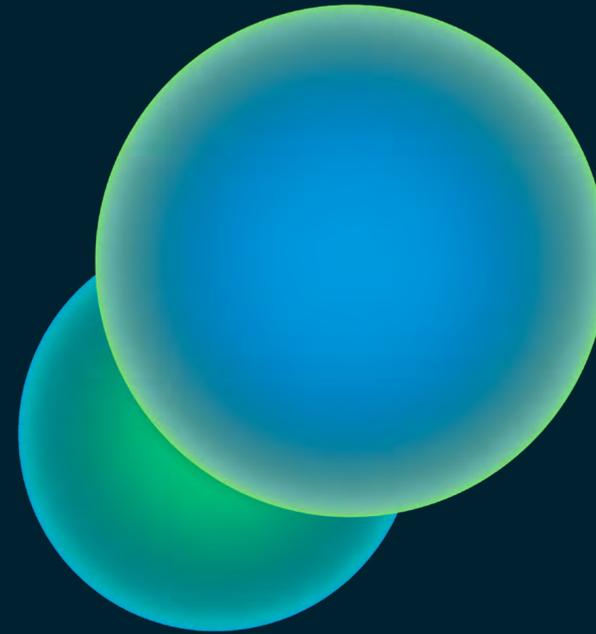
„LMS was? Frau Klein, muss das sein?“

„Ich arbeite seit 20 Jahren in dieser Branche. Bisher mussten wir auch nicht alles digital machen.“

Kennen Sie auch diese oder ähnliche Vorbehalte, wenn Sie in Ihrem Unternehmen ein Learning Management System (LMS) und/oder E-Learnings einführen wollen?

Sabine Klein, Managerin Digitale Transformation, traf bei der Gabor Shoes AG auf viele solcher Vorbehalte, als sie das LMS einführte. Doch Sabine Klein fand auch Anklang und erfuhr neben „Muss das sein?“ auch „Wir möchten das auch können! Können Sie auch für uns ein Lernangebot machen?“

Entdecken Sie in dieser Case Study, wie sich die Gabor Shoes AG fit für die digitale Transformation macht – und als mittelständisches Familienunternehmen schon heute in die Zukunft läuft.



Der Beginn der Digitalisierungsreise	04
Die Zusammenarbeit mit der Haufe Akademie	07
Die größte Herausforderung: Mitarbeiter:innen überzeugen	07
Gruppe für Gruppe startet die Digitalisierungsreise	08
Das Feedback der Mitarbeiter:innen	09
Zwei Jahre nach Reisebeginn mit dem LMS der Haufe Akademie	12
Durchstarten mit dem LMS nach dem Führerschein	11

Die Gabor Shoes AG: mittelständisch, traditionsreich, visionär und digital



Die Traditionsmarke Gabor erblickte das Licht der Welt im Jahr 1919. Nach vielen historischen Meilensteinen entwickelte sich schließlich die heutige Gabor Shoes AG. Seit 1966 hat sie ihren Hauptsitz im oberbayerischen Rosenheim, mit Werken in Portugal und der Slowakei.

Die Marke Gabor ist heute eine der bekanntesten Damenschuhmarken in Deutschland und in vielen europäischen Ländern. Gabor ist aber auch in Asien, USA und Australien erfolgreich. Neben Damenschuhen hat Gabor ihr Angebot erweitert um Herrenschuhe, Funktionsschuhe und Taschen.

Gabor war schon immer am Puls der Zeit:

- Als erstes Unternehmen in Deutschland setzt Gabor eine Maschine zur Fertigbearbeitung loser Sohlen ein.
- Gabor wird international bekannt für seine beispielhaften Fertigungsmethoden.
- Bereits in den 1990er Jahren führt Gabor erste Videokonferenzen durch.

Es war daher nur eine Frage der Zeit, bis Gabor auf den Zug der Digitalisierung springt.

Der Beginn der Digitalisierungsreise: Gabor Goes Digital



⁰¹ Die Europäische Kommission identifiziert die digitale Transformation sogar als einen der Megatrends der kommenden Jahre: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/changing-nature-work_en. Bereits 2021 verdeutlichte die Studie Future Skills vom Stifterverband und von McKinsey, dass Digital und Data Literacy die Top Themen der nächsten Jahre sein werden (Stifterverband und McKinsey & Company. Future Skills, 2021. S. 8.). Der größte Treiber von Veränderungen für Unternehmen ist nach wie vor die Digitalisierung, wie die WEF-Studie Future of Jobs unterstreicht (World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023).

Digitalisierung bei der Gabor Shoes AG war lange kein Thema, auch wenn einzelne Abteilungen, wie das Marketing, die IT und der E-Commerce bereits digital arbeiteten. Die Digitalisierung sollte unternehmensweit mehr Präsenz und Bedeutung erhalten. Gabor folgt damit einem der größten Treiber, der Unternehmen in den kommenden Jahren verändern wird ⁽⁰¹⁾. Für das Projekt „Gabor Goes Digital“ wurde die Stelle von Sabine Klein als Digital Transformation Manager geschaffen. Nach einer ersten Bestandsaufnahme stellte sie direkt fest, dass ein Learning Management Projekt fehlt, um digitales Wissen in den einzelnen Bereichen auszurollen.

Gabor wollte seine Mitarbeiter:innen zu grundlegenden Fragen befähigen:

- Was bedeutet es, digital kompetent zu sein?
- Wie setzt man die Office-365-Produkte ein?
- Wie verwendet man einen Outlook-Kalender?

Um die Digitalisierung bei Gabor voranzutreiben, entwickelte Sabine Klein den **digitalen Führerschein**. Sein Ziel ist es, Mitarbeiter:innen

- gebündeltes und standardisiertes Wissen über die Digitalisierung verfügbar zu machen
- für die Nutzung von Office 365 Produkten fit zu machen
- die Möglichkeit zu geben, sich zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden.

Die digitalen Führerscheine der Gabor Shoes AG

Sabine Klein entwickelte drei Varianten des digitalen Führerscheins.

Je nach Jobprofil und Bedarf kann in Abstimmung mit der Führungskraft eine Führerscheinvariante gewählt werden. Die Office-Trainings sind an einen Abschlusstest gekoppelt. Die Abstufungen unterscheiden sich im Umfang ihrer Lernstunden und in ihrem Inhalt:

Digitaler Führerschein Gold

11 Inhalte zu Digitaler Transformation
8 Office Trainings
(33 Lernstunden)

Digitaler Führerschein Silber

8 Office Trainings (Outlook, Teams, Planner etc.)
(24 Lernstunden)
Optional: Silber auf Englisch

Digitaler Führerschein Seepferdchen

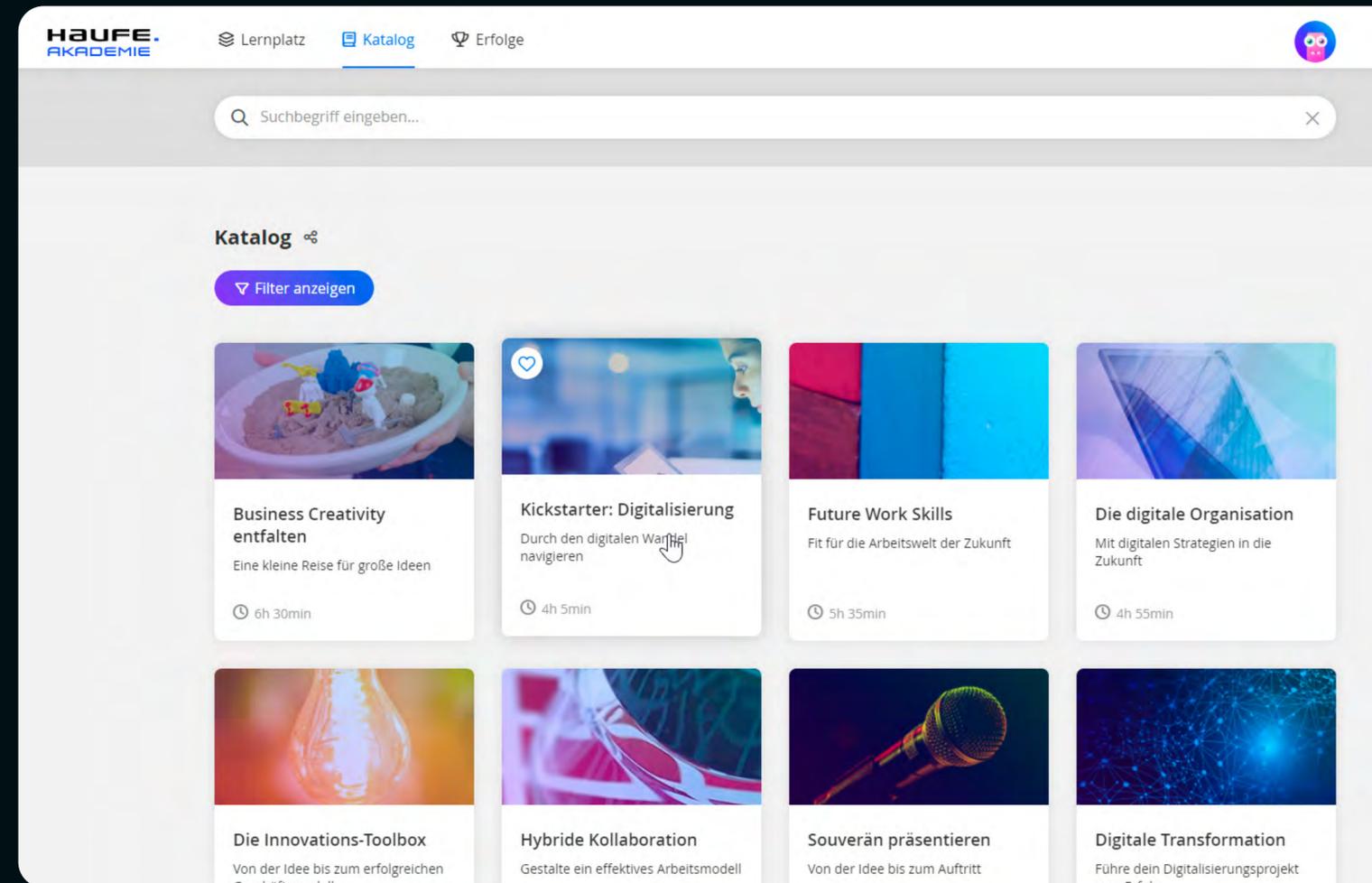
3 Office Trainings
(11 Lernstunden)

Das Schuhwerk für die Reise wird gerichtet

Sabine Klein war früh klar, dass sie ein Learning Management System (LMS) und passende E-Learning-Inhalte braucht, um den digitalen Führerschein umzusetzen. Bei der Haufe Akademie wurde sie fündig.⁽⁰²⁾ „Die Haufe Akademie war mir bereits als etablierte Institution im Bereich der Weiterbildung bekannt,“ erklärt Sabine Klein.

Anhand eines Demo-Zugangs konnte sich Sabine Klein ein gutes Bild von der Haufe Lernwelt, dem LMS der Haufe Akademie, machen. Ebenfalls an Bord waren HR und die IT. Gemeinsam mit diesen Bereichen entschied sich die Gabor Shoes AG für die Haufe Lernwelt.

⁰² Die Gabor Shoes AG bezieht das LMS und Lerninhalte zu Digitalisierung von der Haufe Akademie. Explizite E-Learnings zu Office 365 Produkten bezieht die Gabor Shoes AG von der Know-How AG. Die Haufe Lernwelt kann problemlos E-Learning-Produkte von anderen Anbietern integrieren. Ein weiterer Vorteil der Haufe Lernwelt für Gabor.



Der Kurskatalog des Learning Management Systems mit einer Übersicht zu E-Learnings aus dem Bereich „Digitalisierung“.



„Die Haufe Akademie war mir bereits als etablierte Institution im Bereich der Weiterbildung bekannt“

Sabine Klein, Managerin Digitale Transformation bei der Gabor Shoes AG

Die Reisepartner:innen werden abgeholt



Zu Beginn wurde der Vorstand für das Thema LMS sensibilisiert. Gleichzeitig gewann Sabine Klein die IT-Leitung für das Projekt. Sabine Klein empfiehlt daher: „Für so ein Projekt ist es wichtig, die richtigen Personen einzubinden, sie thematisch abzuholen, und immer wieder die Vorteile eines LMS hervorzuheben. Erst wenn der Nutzen eines LMS klar formuliert ist, kann er in die Breite der Organisation gestreut werden.“

Verglichen mit den Ergebnissen des 2023 Learning & Development Monitor⁽⁰³⁾ ist Gabor auf Erfolgskurs. Denn bei der Gabor Shoes AG gibt es:

- eine klare Weiterbildungsstrategie
- eine transparente Kommunikation über die Weiterbildung
- ein Weiterbildungsangebot, das allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung steht
- werden digitale Mittel und Möglichkeiten, wie LMS und E-Learnings, verwendet.

Unternehmen, die diese Anforderungen erfüllen, können ihre Weiterbildungsstrategie erfolgreich umsetzen. Das Magazin Markt und Mittelstand berichtet, dass nur zwei Fünftel der Betriebe wissen, welche Fähigkeiten ihr Unternehmen für die Zukunft braucht. Darüber hinaus gibt es auch übergreifende Fähigkeiten, die für alle Geschäftsbereiche wichtig sind: Basiswissen bei IT-Themen und Schlüsseltechnologien (wie KI) sowie Sozialkompetenz⁽⁰⁴⁾.

Den Organisationen ist die Bedeutung von Weiterbildung bewusst.

2022 sind die jährlichen Weiterbildungsbudgets um 18% gestiegen auf 1.700 € pro Kopf. Doch wenn Unternehmen nur Mitarbeiter:innen weiterbilden und sich nicht auch die Organisation wandelt, verpufft das Wissen.

Weiterbildung ist nur dann erfolgreich, wenn Unternehmen sie strategisch mit den Unternehmenszielen verbindet. Tatsächlich hat zwar mehr als jede dritte Organisation eine Lern- und Weiterbildungsstrategie eingeführt, jedoch mehr als die Hälfte hat dies noch nicht getan!

⁰³ Studytube. 2023 Learning & Development Monitor. ldmonitor23.studytube.de/flight-1-und-2/

⁰⁴ Thorsten Giersch: „Worauf es bei Weiterbildung ankommt“. Markt und Mittelstand. 09.02.2023. www.marktundmittelstand.de/personal/worauf-es-bei-weiterbildung-ankommt

Hand in Hand und auf Augenhöhe

Die Zusammenarbeit mit der Haufe Akademie

Während der Implementierungsphase arbeitete Gabor sehr eng mit den Sales und Technical Consultants der Haufe Akademie zusammen. Denn innerhalb von 4 Wochen sollte das Learning Management System für Gabor fertig sein. Schon während der Implementierung fand die neue Lernumgebung bereits ihre erste Anwendung: als gemeinsame Dokumentenablage für Gabor und die Haufe Akademie. „Bei größeren Themen haben wir uns in Teams Calls zusammengefunden. Es war eine enge und gute Zusammenarbeit. Wir haben uns gut abgeholt gefühlt,“ fasst Sabine Klein zusammen.

Die größte Herausforderung: die Mitarbeiter:innen vom neuen System überzeugen

„Bei den Mitarbeiter:innen war die größte Herausforderung ganz klar das Thema Akzeptanz,“ erklärt Sabine Klein. Für viele Mitarbeiter:innen waren Begriffe wie **digitale Lernwelt**, **Learning Management System** und **E-Learning** absolut neu. Sabine Klein erinnert sich: „Ich musste am Anfang viel Aufklärungsarbeit leisten.“ Dabei arbeitete Sabine Klein eng mit der IT-Leitung zusammen.

Neben der Zusammenarbeit mit der IT war auch die hohe Management Attention äußerst förderlich für das Projekt. Sabine Klein war organisatorisch beim Finanzvorstand aufgehängt, der das Thema digitale Transformation und digitale Kompetenz sehr stark pushte. Sabine Klein ist sich sicher: „Ohne die personelle Unterstützung aus der IT und deren Kontakte sowie der Unterstützung aus dem Vorstand, wäre das Projekt nicht geglückt.“ Die Zusammenarbeit verschiedener Stakeholder:innen war entscheidend für den Erfolg des Projekts.



Die Reaktionen der Mitarbeiter:innen – von „Ja, endlich!“ zu „Was sollen wir denn damit?!“

Die Mitarbeiter:innen bei Gabor reagierten sehr unterschiedlich auf die Einführung des LMS. Es gab Mitarbeiter:innen, die das neu eingeführte LMS erstmal ablehnten. Die breite Masse der Mitarbeiter:innen war verhalten bis neutral und nahm eine abwartende Haltung ein. Andere Mitarbeiter:innen freuten sich wiederum sehr, dass die Gabor Shoes AG endlich ein LMS einführt. „Besonders groß war die Begeisterung im Marketing-Team. Das Team nutzt den Haufe Katalog auch nach dem Führerschein weiterhin intensiv und pickt sich interessante Lerninhalte heraus,“ berichtet Sabine Klein.

Schuhe an und los!

Gruppe für Gruppe startet die Digitalisierungsreise



Gabor holte nicht die ganze Belegschaft auf einmal in die Lernwelt, sondern startete mit Lerngruppen. Die erste Lerngruppe bestand aus 50 Mitarbeiter:innen. Drei Monate später startete die zweite Lerngruppe. Stand heute haben 6 Lerngruppen mit 280 Mitarbeiter:innen Zugriff auf das LMS. Die Lerner:innen befinden sich sowohl am Hauptsitz in Rosenheim als auch in den Werken in der Slowakei und in Portugal.

Auf den ersten Blick erscheint eine solche Vorgehensweise als Nachteil. Es dauert länger, bis alle Mitarbeiter:innen qualifiziert sind. Gleichzeitig ist es von Vorteil, die Mitarbeiter:innen nacheinander weiterzubilden: Die Inhalte werden bedarfsorientiert für sie ausgerollt. Ein weiterer Vorteil liegt in der Peer-Empfehlung. Bei erfolgreichem Abschluss empfehlen die Absolvent:innen das Programm an ihre Kolleg:innen.

Als erstes wurden die Führungskräfte in die Lernwelt geschickt. Gleichzeitig wurde die Lernwelt in zwei Testabteilungen erprobt: in der IT und in HR. Im Anschluss wurde die Lernwelt in die Tiefe der Abteilungen ausgerollt. Nachdem die Führungskräfte in der Lernwelt waren, haben sie die nächsten Mitarbeiter:innen ernannt, die ebenfalls in die Lernwelt geholt werden sollten. Führungskräfte agieren dabei als Vorbilder für ihre Mitarbeiter:innen.

Neben den Führungskräften unterstützte auch die Geschäftsführung das Projekt. Sie erhielt, wie die Mitarbeiter:innen ein Onboarding in die Lernwelt.

Die Gabor Shoes AG hat richtig erkannt:

Die Vorbildfunktion von Führungskräften ist nicht zu unterschätzen. Sie reiht sich damit in andere Vorreiter der digitalen Transformation ein. So auch bei Hapag-Lloyd, die unternehmensweit ein neues Betriebssystem einführten. Die Mitarbeiter:innen sollten dies selbstständig tun. Donya-Florence Amer, CIO und CHRO, berichtet auf der Work Awesome Konferenz 2023, wie nicht digital-affine Führungskräfte vor der Kamera selbstständig das neue Betriebssystem installierten. Und so ihren Mitarbeiter:innen die Angst nahmen. Ganz nach dem Motto: „Wenn der oder sie das kann, kann ich das auch.“ ⁽⁰⁵⁾

⁽⁰⁵⁾ (Work Awesome 2023: Kannste was, biste was!)

5 Sterne

Das Feedback der Mitarbeiter:innen

Je mehr Lerner:innen in die Lernwelt geholt wurden, umso mehr wich die anfängliche Skepsis positiven Rückmeldungen. Besonders jüngere Lerner:innen nutzen das LMS mit Begeisterung. Mitarbeiter:innen hinterlegten auf ihren LinkedIn-Profilen, welche Office-365-Zertifikate sie abgeschlossen haben.

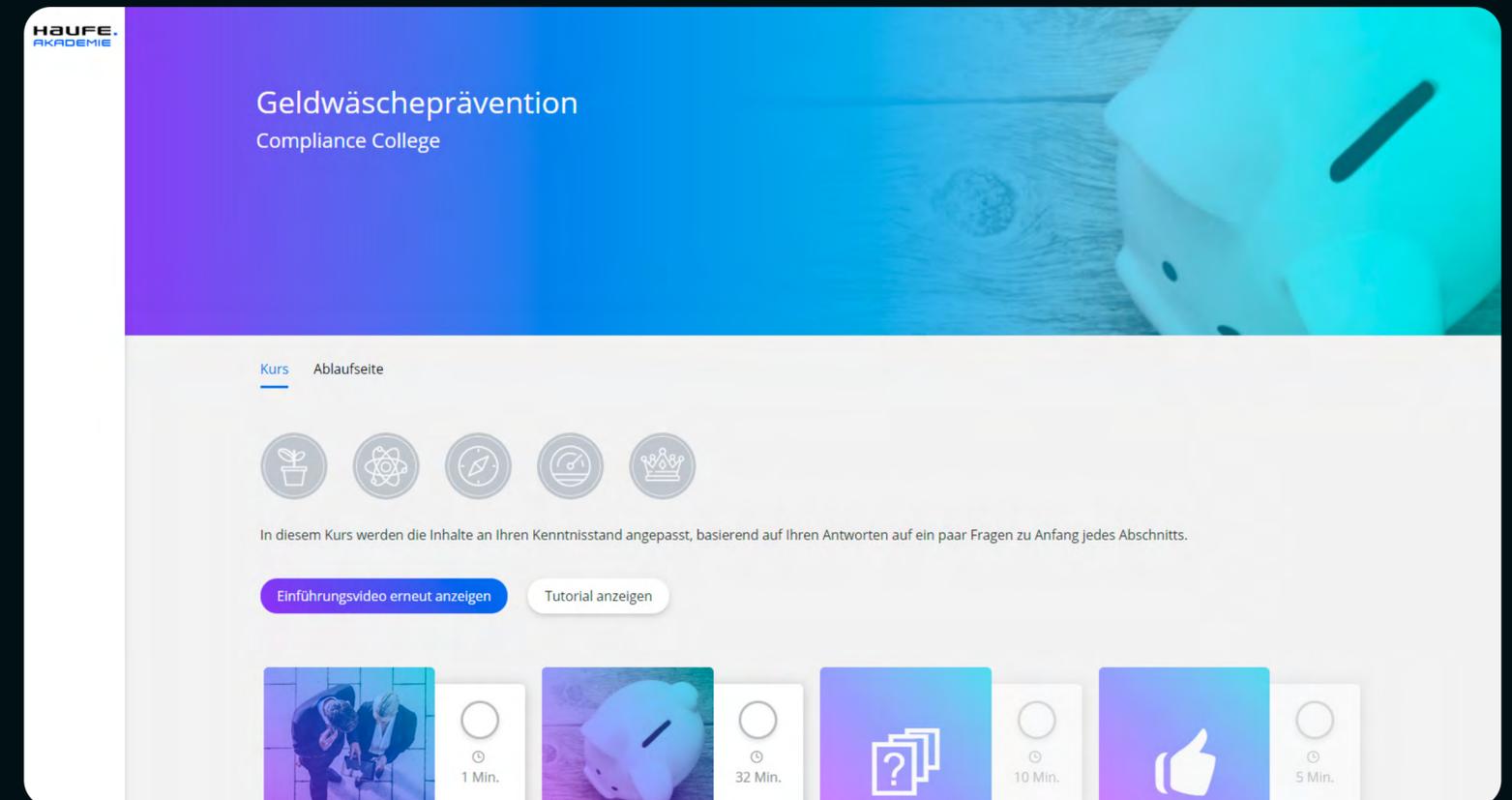
Die Lern- und Bearbeitungszeit der digitalen Führerscheine ist ganz unterschiedlich. „Ein Leiter aus dem E-Commerce hat den digitalen Führerschein in nur 3 Tagen gemacht,“ erinnert sich Sabine Klein. Dabei war für den goldenen digitalen Führerschein ein Lern-Zeitraum von 6 Monaten angesetzt. Andere Mitarbeiter:innen brauchten dagegen ein Jahr, um den goldenen Führerschein abzuschließen.

Doch nicht nur die Rückmeldungen zum LMS und dem digitalen Führerschein waren positiv. So schildert Sabine Klein: „Viele Mitarbeiter:innen kamen auch mit neuen Ideen auf mich zu und wollten weitere Inhalte in die Lernwelt einbringen.“ Ein Vorschlag war ein E-Learning zum Thema Geldwäsche. Ende letzten Jahres wurde das E-Learning zu Compliance und Geldwäsche ausgerollt.

„Das Training kam sehr gut an. Endlich mal niemand Verstaubtes von außen mit ein paar ausgedruckten Blättern. Die Mitarbeiter:innen konnten stattdessen nebenbei, während ihres Arbeitsalltags, zeit- und ortsunabhängig das Training an ihrem PC machen. Das ist sehr gut angenommen worden,“ erzählt Sabine Klein.

In der Tat bevorzugen Mitarbeiter:innen in deutschsprachigen Unternehmen Lernangebote wie Learning on Demand, digitale Lernangebote und mobiles Lernen. Die positiven Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen bei der Gabor Shoes AG bestätigen die Ergebnisse von Studien wie der Kienbaum-StepStone-Studie Future Skills – Future Learning.⁽⁰⁶⁾

⁰⁶ Kienbaum-StepStone-Studie 2021. Future Skills – Future Learning, S. 32



Ende 2023 wurde das E-Learning zu Compliance und Geldwäsche an die Mitarbeiter:innen ausgerollt und kommt sehr gut an.

Die Gabor Shoes AG schafft Lernzeiten für die Mitarbeiter:innen



Um den digitalen Führerschein absolvieren zu können, definierte die Gabor Shoes AG Lernzeiträume. Diese Lernzeiten dürfen während der Arbeitszeit genutzt werden. „Für den einen oder anderen war es nicht möglich, den Führerschein während der Lernzeiträume abzuschließen,“ berichtet Sabine Klein. „Wir hatten die Thematik, dass die Mitarbeitenden während des Lernens im Büro immer wieder unterbrochen wurden. Wir sind dann dazu übergegangen, Besprechungsräume für die Lernzeiten zu blocken. Das wurde gut angenommen.“ Manche Mitarbeiter:innen verbrachten die Lernzeit auch im Home Office, um ungestört lernen zu können.

Erfolge gemeinsam feiern

Bei der Gabor Shoes AG wird der Abschluss der digitalen Führerscheine gemeinsam gefeiert. Es wurde ein eigenes Format eingeführt, bei dem die digitalen Führerscheine verliehen werden. Die Vorstände sind an den Feierlichkeiten beteiligt und unterstreichen damit nochmals die Bedeutung der digitalen Führerscheine für das Unternehmen.

Solche Zeremonien, Feierlichkeiten und offizielle Verleihungen können die Mitarbeiter:innen dabei helfen, Lernen als besondere Leistung und als Beitrag zum Unternehmenserfolg zu verinnerlichen. Das wiederum fördert die Motivation und Lernbereitschaft.

Zwei Jahre nach Reisebeginn mit dem LMS der Haufe Akademie

Eigene Learnings aus dem Digitalisierungs-Projekt

Sabine Klein hatte nicht erwartet, wie betreuungsintensiv das Projekt „Digitaler Führerschein“ werden würde: „Besonders das Reporting war relativ aufwendig. Wer hat welchen Lerninhalt schon abgeschlossen? Wer steht wo beim digitalen Führerschein?“ Hier nimmt Sabine Klein ein Learning für sich mit. „Wenn ich das Projekt mit dem Wissen von heute nochmal starten würde, dann hätte ich den Digitalen Führerschein in der Lernwelt als einen eigenen Lerninhalt anlegen lassen und nicht als Einzelinhalte. Dann wäre die Auswertung zum Digitalen Führerschein deutlich leichter und schneller möglich. So hätten wir auch keine manuelle Arbeit mit den Abschlusszertifikaten gehabt.“

Mit der Einführung des Lernwelt Managers ist vieles leichter geworden.

Lerninhalte lassen sich mit dem Lernwelt Manager einfacher bestimmten Mitarbeiter:innen zuweisen. Der Lernwelt Manager erleichtert es Sabine Klein zudem, den Lernstand von Mitarbeiter:innen abzufragen oder nachzuschauen, welche Lerninhalte am meisten gefragt sind. „So erhalte ich einen besseren Einblick in die Themen, die für die Belegschaft interessant und relevant sind,“ fasst Sabine Klein zusammen.

„Ohne das LMS der Haufe Akademie hätten wir unsere Mitarbeiter:innen nicht so schnell qualifizieren können,“ unterstreicht Sabine Klein. „Wir haben unser Ziel erreicht. Die Mitarbeiter:innen haben in diesem Jahr sehr viel dazugelernt, sind digital versierter und affiner geworden.“

Für Gabor war und ist das LMS eine wichtige Säule auf der Reise zur Digitalen Transformation. Und die Reise hat erst begonnen. Langfristig wird die Gabor Shoes AG das LMS für Weiterbildungen jeglicher Art nutzen. Denkbar ist auch, das LMS zur Pflichtunterweisung in fachspezifischen und übergreifenden Themen zu nutzen. Sabine Klein blickt positiv in die Zukunft.

The screenshot shows the 'Lernwelt Manager' interface for 'Content Collection - Flex'. It features a table with columns for Status, Titel, Teaser, and Anzahl Lizenzen. The table lists eight learning items, each with a green checkmark in the status column and a '0' in the license count column. A 'Neu' badge is visible next to the last item.

Status	Titel	Teaser	Anzahl Lizenzen ↓
✓	Veränderungen führen	Meistern Sie mit Ihrem Team die Veränderung!	0
✓	Veränderungskompetenz stärken	Anpassungsfähig bleiben	0
✓	Virtuelle Kommunikation im Team	Auf Distanz zum Missverständnis – nicht zum Mitarbeiter	0
✓	Virtuelle Meetings interaktiv gestalten	So bringst Du Schwung in Deine virtuellen Meetings	0
✓	Virtuelle Moderation	Überlassen Sie bei einer Moderation auf Distanz nichts dem Zufall	0
✓	Vom Kollegen zum Vorgesetzten	Meistern Sie die Leitung des Teams, dessen Teil Sie bisher waren	0
✓	Wertebasiertes Führen	Bauen Sie Ihre Führungskompetenz auf einem starken Fundament persönlicher Werte auf	0
✓	Wirkungsvolles Lernen in der Arbeitswelt gestalten	Kompetenzen selbstgesteuert ausbauen und einsetzen	0

Wie das LMS Weiterbildungsprozesse automatisiert

Neben den digitalen Führerscheinen wird die Haufe Lernwelt bei Gabor heute auch für weitere aktuelle Themen genutzt. Zum Beispiel für ein Smartboard-Training, nachdem die Besprechungsräume mit neuen digitalen Smartboards ausgestattet wurden.

„Ich kann bei Bedarf innerhalb von 5 Minuten das passende Training raussuchen und an die betreffenden Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ausspielen,“ informiert Sabine Klein lächelnd. „Man ist überrascht, wie schnell das Training zur Verfügung stehen kann. Die Digitalisierung macht es möglich. Die Vorteile sind jetzt schon spürbar.“

Aktuell wird die Lernwelt vor allem von der Digital Community genutzt. Sabine Klein hat sogenannte Digitale Botschafter:innen ins Leben gerufen. Dabei handelt es sich um digital affine Mitarbeiter:innen aus jeder Abteilung. Digitale Botschafter:innen treffen sich alle 2 Wochen, um sich über Best Practices im Bereich digitales Arbeiten mit Office 365 auszutauschen. Sie sind die Botschafter im Unternehmen und nehmen Fragestellungen aus ihren Abteilungen auf.

Das Learning Management System wird bei Gabor übrigens nicht nur zum Einsteuern von E-Learnings genutzt. Fanden Anmeldungen zu Live-Trainings früher mit Excel und Anmeldeformularen statt, ist der ganze Prozess dank LMS nun digital.

Sabine Klein berichtet begeistert: „Für unsere Live-Trainings verwenden wir das LMS als eine Art Buchungssystem. Das spart uns extrem viel Zeit und ist sehr hilfreich für die Organisation der Teilnehmer:innen“.

The screenshot shows a user interface for an LMS seminar. At the top, there is a navigation bar with a 'Zurück' button and the title 'das LMS kennenlernen' with the subtitle 'Lernen Sie das LMS kennen!'. Below this, the content is organized into several sections:

- Themen des Seminars:** A list of topics including 'Was ist ein LMS?', 'Check-In', 'Ein LMS einfach erklärt', 'Erste Schritte', 'Lerninhalte', 'Benutzerverwaltung', and 'Konfiguration des LMS'.
- Lernziele:** A list of learning objectives, including 'Teilnehmende lernen das LMS kennen'.
- Teilnahmebedingungen:** A list of requirements such as 'Stabile Internetverbindung' and 'Vorhandenes Headset'.
- Zusatzinformationen:** A note stating 'Bitte erscheinen Sie 5min vorab zum Termin, stellen Sie sicher das eine stabile Internetverbindung vorliegt.'
- Zugang zum Online-Seminar:** A box with instructions: 'Wechseln Sie zum jeweiligen Termin um den Link zum Online-Meetingraum zu erhalten. Hinweis: Testen Sie vor Beginn Ihre Audio-Einstellungen.'
- Veranstaltungsdetails:** A box with the text 'Online-Seminar via Teams', 'Ihre Ansprechpartnerin:', and a form field for 'Vorname Nachname' with the email address 'vorname.nachname@haufe-akademie.de'.
- Alle Termine (2):** A list of two upcoming seminars. Each entry shows the date and time (e.g., 'Mi., 17. Jan. 2024 14:00 - 16:00'), the platform ('Microsoft Teams'), the number of free seats ('Freie Plätze: 9'), the price ('0,00 €'), and a 'Details' button. A green dot indicates 'Anmeldung möglich'.

Das LMS wird bei der Gabor Shoes AG auch als Buchungssystem für Seminare und Live-Trainings genutzt.

Über das Learning Management System

Das Learning Management System bildet die technologische Grundlage, um Weiterbildungen in Unternehmen zu professionalisieren und motivierend zu gestalten.

Um Mitarbeiter:innen den direkten Einstieg in die neue Lernumgebung zu ermöglichen, kann das LMS mit qualitativ hochwertigen E-Learning-Kursen aus der Content Collection und unzähligen Microcontent-Bausteinen aus dem Content Kit kombiniert werden. Durch die Unterstützung im Rahmen des individuell anpassbaren Consulting-Angebots der Haufe Akademie, werden gemeinsam mit dem Kunden, die jeweiligen Voraussetzungen und speziellen Anforderungen an das LMS abgestimmt, so dass dem Projektstart nichts im Wege steht. Das LMS ist ein elementarer Bestandteil der Digital Suite der Haufe Akademie – der Produktfamilie für digitales Lernen.



Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/lms
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de

The screenshot shows the user interface of the Learning Management System. At the top, there is a navigation bar with the following items: a logo, 'Start', 'Lernplatz', 'Katalog', 'Community', 'Erfolge', and the user name 'Isabel Giese'. Below the navigation bar, the main content area is divided into two sections. The first section is titled 'Neuerscheinungen' (New Releases) and contains four course cards. Each card features a small image, a title, a subtitle, a brief description, and a progress indicator. The second section is titled 'Karrierepfad' (Career Path) and contains two larger cards. The first card in this section is titled 'Unternehmen. Besser. Machen.' and the second is 'Managing Director'.

Neuerscheinungen

- Konfliktmanagement**
Konflikte erfolgreich lösen
54% Fortsetzung
- Vom Kollegen zum Vorgesetzten**
Meistern Sie die Leitung des Teams, dessen Teil Sie bisher waren
- e-Recruiting**
Gewinnen Sie ihre Mitarbeiter:innen von morgen!
- Digital Leadership - Innovationstreiber**
Jede Führungskraft wird zum Innovationstreiber

Karrierepfad

- Unternehmen. Besser. Machen.**
- Managing Director**