

Whitepaper

Zukunftsfähige Unternehmen brauchen plattformbasiertes Lernen

Mit dem LMS und der LXP machen Sie Ihre Mitarbeiter:innen fit
für die Zukunft



Plattformbasiertes Lernen:

Warum LMS & LXP so wichtig sind

Die zwei gängigsten Plattformtypen im digitalen Lernen sind Learning Management Systeme (LMS) und Learning Experience Plattformen (LXP). Im digitalen Zeitalter sind diese beiden Plattformen für Organisationen essenziell. Sie sind der Schlüssel für mehr Übersichtlichkeit, Mitarbeiterentwicklung und für die Attraktivität als Arbeitgeber. Personalverantwortliche können mit diesen beiden Plattformen einerseits dem heutigen Tempo begegnen, andererseits aber auch der Veränderung von relevantem Wissen und dem Effizienzdruck. Gerade in Zeiten von Künstlicher Intelligenz, rasanter Entwicklung von neuen Tools und Software für mehr Automatisierung, ist Upskilling besonders wichtig. Unternehmen sollten heute unbedingt plattformbasierte Weiterbildung anbieten.

In diesem Whitepaper erfahren Sie mehr über plattformbasiertes Lernen. Sie lernen die Vorteile der beiden Lernplattformen LMS und LXP kennen – und wir klären auf, warum diese beiden Plattformen ideale Möglichkeiten bieten, stetiges Upskilling der Belegschaft zu ermöglichen. Außerdem erfahren Sie, wie es gelingt, Personalentwicklung zahlenbasiert auszurichten und das Lernen im Unternehmen zu etablieren, abgestimmt auf fachlich-persönliche und unternehmensstrategische Ziele.

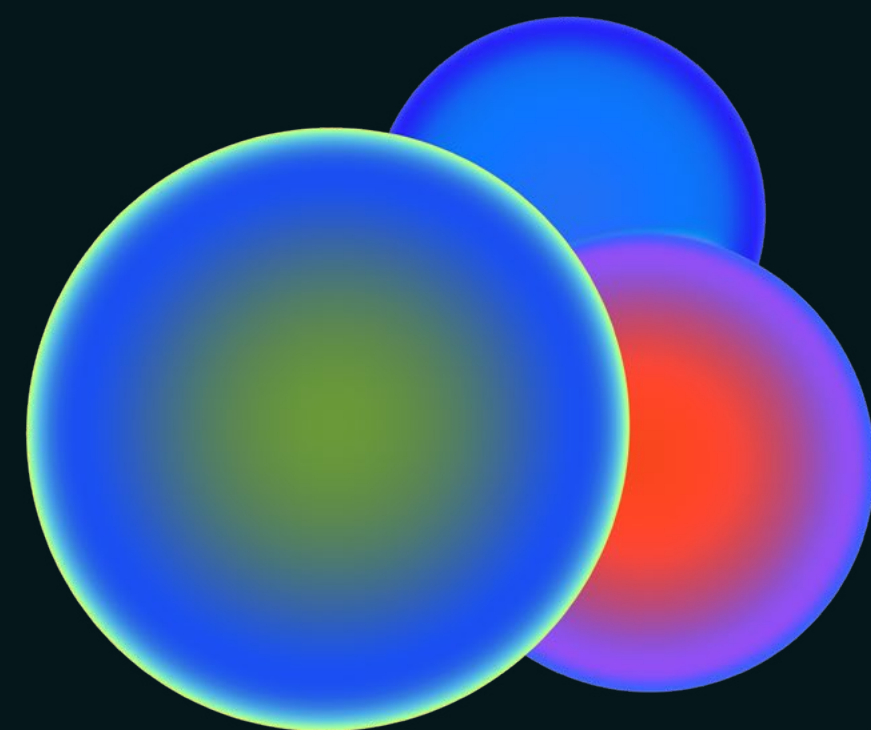
Fit für die Zukunft? So lernt man heute!	03
Das kann die Personalentwicklung tun: 4 Tipps – so starten Sie Veränderung	04
Das können Sie tun	04
Formelles und informelles Lernen – zwei Plattformen, ein Modell	05
The perfect match! Optimal aufgestellt – mit LXP und LMS	06
Die Basis digitalen Lernens: Das LMS und seine Vorteile	07
New Learning – die Vorteile der LXP	09
Fazit: LXP & LMS: Strong alone, better together	10

Fit für die Zukunft? So lernt man heute!



„Durch konsequente Nutzung von KI haben wir große Chancen, diese Entwicklung zu drehen und wieder auf einen langfristigen Wachstumspfad zu kommen“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor Institut der deutschen Wirtschaft Köln



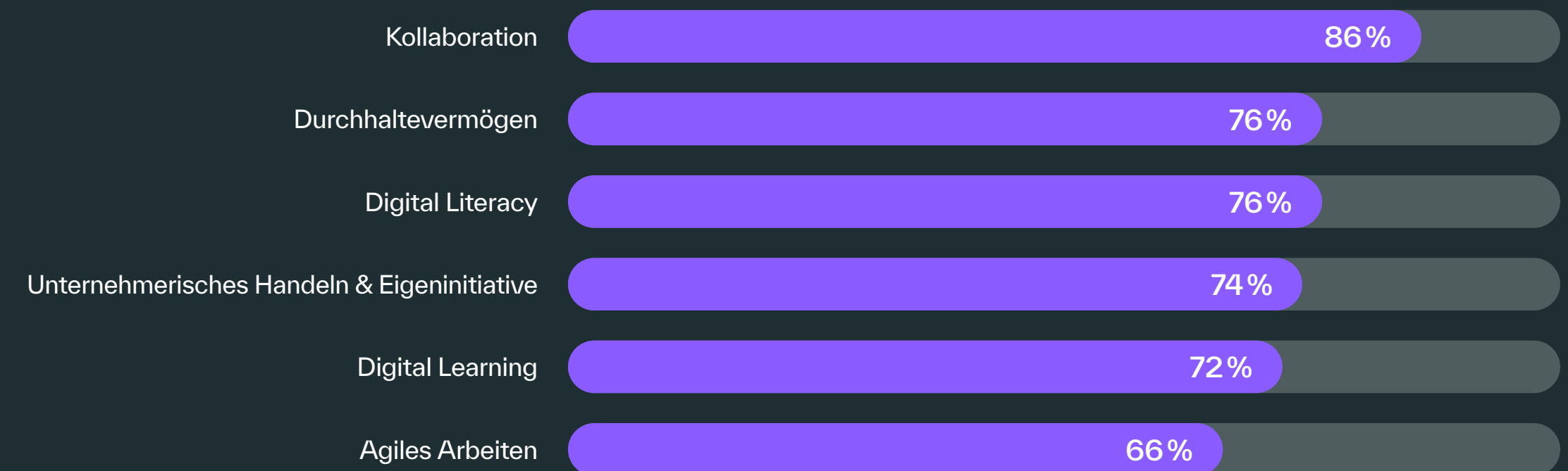
Für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland ist es von besonderer Bedeutung, den Anschluss an technologischen Fortschritt durch neue Kompetenzen, sogenannte

Future Skills, nicht zu verpassen. Das geht nur mit Weiterbildung und einer veränderten Einstellung zum Lernen. Gerade auch kleine und mittelgroße Unternehmen zeigen besonders erfolgreich, wie das geht.⁽⁰¹⁾

Schlüsselqualifikationen

Kollaboratives Arbeiten erwünscht

Anteil der Mitarbeiter, welche in fünf Jahren den Future Skill beherrschen sollten, in Prozent (Auswahl)



Quelle: Stifterverband, McKinsey. Neue Arbeitsformen und Tätigkeiten verlangen ein neues Set an besonders wichtigen Qualifikationen, auch Future Skills genannt. (Vgl. Future Skills Diskussionspapier. Welche Kompetenzen fehlen. Stifterverband/Mc Kinsey & Company).

⁰¹ Vgl. Studie: „Der digitale Faktor. Wie Deutschland von intelligenten Technologien profitiert“, IW Consult im Auftrag der Bertelsmann Stiftung).

Das kann die Personalentwicklung tun: 4 Tipps – so starten Sie Veränderung

Die aktuellen Entwicklungen, beispielsweise mit Blick auf Künstliche Intelligenz, machen den Weiterbildungsbedarf noch offensichtlicher: Wissen hat eine immer kürzere Halbwertszeit, up to date zu bleiben ist eine Frage der Einstellung, aber auch des Arbeitgebers, denn inzwischen ist fast jede Branche vom technologischen Wandel und dem Effizienzdruck erfasst. Was es jetzt braucht?

Vielfältige Lernmöglichkeiten! Es braucht Lernmöglichkeit im Team, in Trainings und Seminaren, in VideoTutorials, Brown Bag-Sessions und in virtuellen Infoveranstaltungen oder Webinaren.

Das können Sie tun

01

Schaffen Sie das richtige Umfeld:

Zum modernen Lernen gehören heute passende Infrastruktur, Lernmöglichkeiten auf digitalen Plattformen und die Möglichkeit, jederzeit die vorhandenen Angebote zu nutzen.

02

Empowern Sie Ihre Mitarbeiter:innen:

Ermöglichen Sie Handlungsspielraum und übertragen Sie den Menschen in Ihrer Organisation Mitverantwortung für die eigene Entwicklung. Die Entscheidung darüber wie viel neue Kompetenzen notwendig sind, um wertschöpfend zu arbeiten, können Personalverantwortliche nicht mehr allein treffen.

03

Entwickeln Sie im Unternehmen ein Bewusstsein für fehlende Skills:

Arbeiten Sie zahlenbasiert und strategisch, um Gaps zu schließen und fehlende Kompetenzen ausfindig zu machen. Nicht nur die Organisation braucht das Bewusstsein. Auch die Mitarbeiter:innen sollten wissen, ob sie die notwendigen Skills besitzen, um das Unternehmen auch in einigen Jahren noch erfolgreich zu machen.

04

Nutzen Sie gezielt die technischen Möglichkeiten für eine Learning Company:

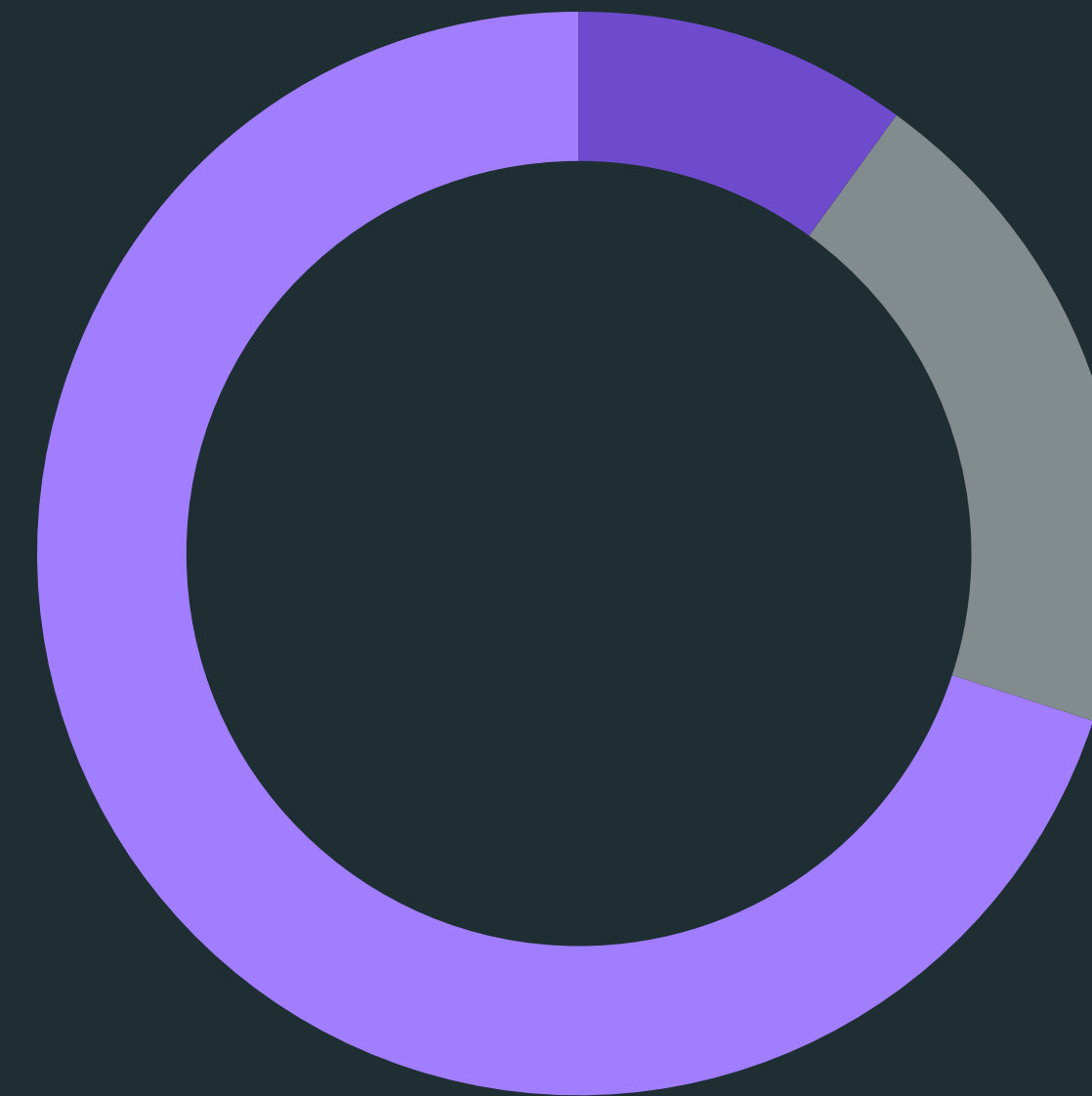
Machen Sie Lernangebote ebenso verfügbar wie internes Wissen, nehmen Sie aber auch neues, externes Wissen wertschöpfend hinzu. Bauen Sie Entwicklungspläne auf und ermöglichen Zusammenarbeit, beispielsweise durch Gruppen, Austausch und Interaktion. Zeigen Sie, was im Unternehmen an Content und Projekten bereits verfügbar ist.

Formelles und informelles Lernen – zwei Plattformen, ein Modell

Mit einem LMS, einer LXP oder im besten Fall einer Kombination aus beiden Systemen, können Sie Lernen modern gestalten. Sie ermöglichen dadurch persönliche Weiterbildung und strategischen Unternehmens-Fokus zugleich. Die beiden Plattformen bringen formelles und informelles Lernen als perfekte Kombination in Einklang.

Das 70-20-10-Modell

Für ein gutes Verhältnis zwischen formellem und informellem Lernen



10%

Formelles Lernen

Unter formellem Lernen versteht man klassische Lernsituationen wie Trainings, Workshops, Seminare, Kurse, klassische E-Learning-Kurse, Webinare oder Simulationen.

20%

Im Austausch

Mentoring, Coaching, Feedback, Reflexion, soziale Netzwerke, Arbeitskreise oder Kollaborationstools sind bspw., wie durch soziale Interaktion gelernt wird.

70%

On the Job

Während der Arbeit lernt man bspw. durch intelligente Infoquellen, Aufgaben, Projekte, Wikis, Checklisten oder Flowcharts.

Abbildung

Haufe Akademie in Anlehnung an das 70-20-10-Modell nach Morgan McCall, Robert Eichinger und Michael Lombardo vom Center for Creative Leadership in North Carolina

Moderne Personalentwicklung orientiert sich seit langem am 70-20-10-Modell. Dieses Leitprinzip macht deutlich, dass ein Großteil des Lernens im Arbeitskontext entsteht, im Rahmen der täglichen Arbeit („Learning by doing“) oder durch Erfahrung und Austausch, durch Peer-to-Peer-Learning, Kooperation, Teamwork und Coaching. Diese Vielfalt ist in Unternehmen in den letzten Jahren selbstverständlich geworden, wird auch in Jobausschreibungen häufig genannt und entwickelt sich zum modernen Standard.

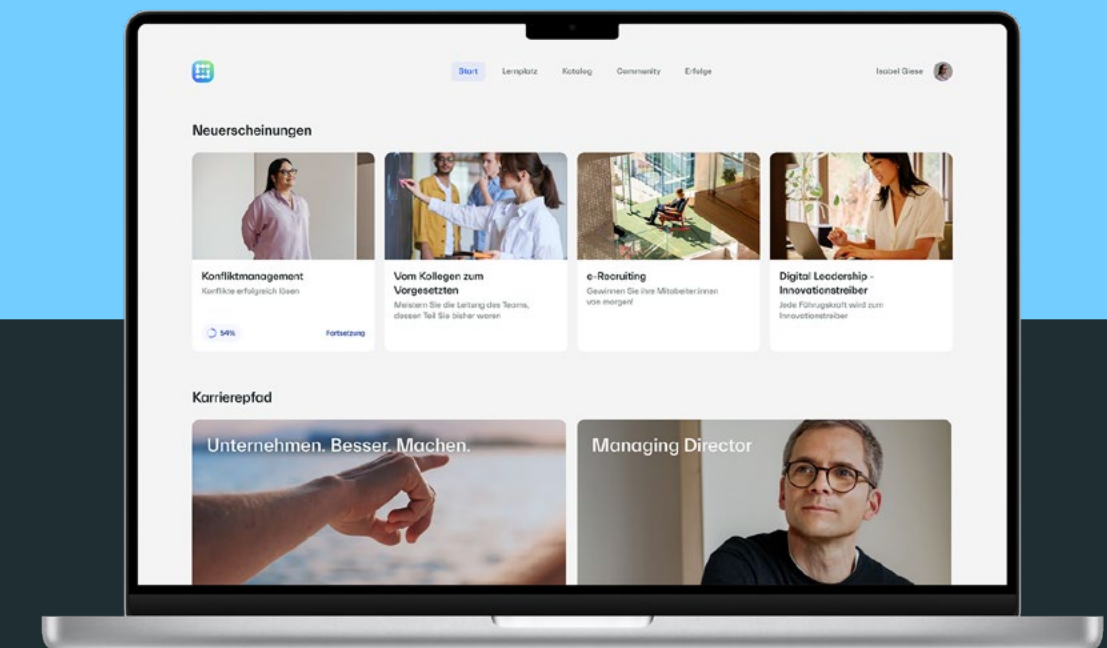
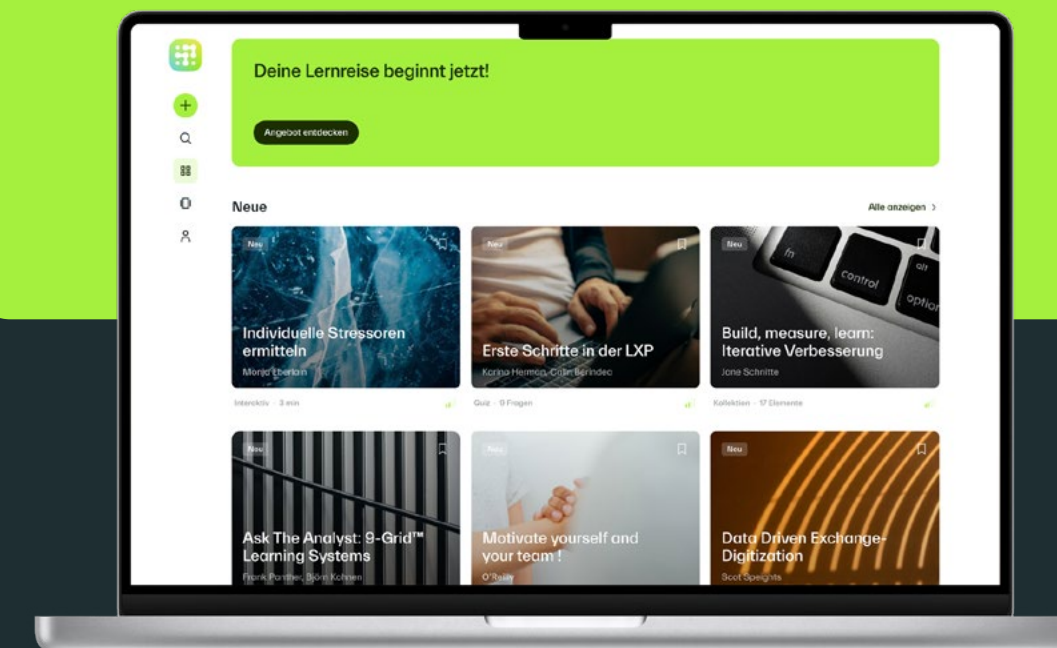
The perfect match! Optimal aufgestellt – mit **LXP** und **LMS**

Unterschiedliche Lern-Arten erfordern unterschiedliche Lern-Plattformen. Learning Management Systeme liegen z. B. eher in der Sphäre des formellen Lernens. Learning Experience Plattformen hingegen erleichtern informelles Lernen im Austausch mit Kolleg:innen und setzen auf Agilität. Die Übergänge zwischen formellem und informellem Lernen sind fließend und oft knüpfen beide Formen direkt aneinander an.

Der Clou:

Beide Plattformen können auch aus technischer Perspektive miteinander verbunden werden und decken den jeweiligen Bedarf des Unternehmens und der Mitarbeiter:innen für modernes Lernen perfekt ab.

	Learning Experience	Learning Management
Zweck und Fokus	Schaffung einer bereichernden und personalisierten Lernerfahrung	Lerninhalte organisieren, verwalten und verfolgen
Inhalt und Quellen	Breite Palette kuratierter Inhalte, einschl. UGC, Videos, Blogs und externe Ressourcen	Begrenzte Auswahl an Kursen und Materialien von Administratoren erstellt oder ausgewählt
Lernansätze	Fördert informelles, selbstgesteuertes, soziales Lernen sowie Austausch von Wissen und Erfahrungen zwischen Lernenden	Ausgerichtet auf formelles und strukturiertes Lernen, z. B. Compliance-Training und formelle Zertifikationsprogramme
Nutzerzentrierung	Bedürfnisse der Lernenden und personalisierte Erfahrungen	Administratorzentriert
Bewertung und Analyse	Umfassendere Analysemöglichkeiten, um individuelle Leistung und Engagement der Lernenden zu messen	Schwerpunkt auf Verfolgung und Bewertung von Lernfortschritten



Das perfekte Zusammenspiel: Eine LXP und eine LMS in der Organisation zeugen von hohem Bewusstsein für die moderne Lern- und Arbeitswelt. Formales und informelles Lernen werden gleichermaßen abgedeckt und professionell dokumentiert.

Die Basis digitalen Lernens: Das LMS und seine Vorteile

Ein LMS stellt Personalentwicklung auf eine professionelle Ebene und stillt das Bedürfnis nach einer modernen, dynamischen Arbeitswelt für HR und alle anderen Beschäftigten. Seine Infrastruktur und durchdachte Technologie optimieren das gesteuerte Lernen und machen es sicher, stabil und schnell. Geführtes Lernen wird so perfekt organisiert. Vorteile gibt es viele, hier beschränken wir uns aber auf die wichtigsten Argumente.

Zentralisiertes Lernen: Durch die Zentralisierung von Lerninhalten in einem LMS wird das Bildungscontrolling vereinfacht. Das LMS ermöglicht eine übersichtliche und effiziente Verfolgung von Fortschritten, erfolgreichen Abschlüssen und Zertifizierungserneuerungen.

Rechtskonforme Dokumentation: Ein LMS unterstützt das Compliance-Training durch genaue Aufzeichnungen über den Fortschritt und Abschluss von gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen, was für die Vermeidung rechtlicher Konsequenzen und Nachweispflichten essenziell ist.

Professionell, effizient, günstig: LMS-Plattformen bieten eine kosteneffiziente Möglichkeit, Lernen professionell zu verwalten. Sie reduzieren den Bedarf an physischen Materialien, Reisezeiten und -kosten sowie administrativem Aufwand, da alles digital abläuft.

Gamification-Elemente: Moderne LMS integrieren gamifizierte Elemente wie Badges, Punktesysteme und Leaderboards, die eine spielerische Lernatmosphäre schaffen und die Motivation sowie den Wettbewerbssinn der Lernenden fördern.

Personalisierte Lernpfade: Mit einem LMS können Personalentwickler:innen individuelle Lernpfade erstellen, die auf den Fähigkeiten, Karrierezielen und Lernpräferenzen jeder:s Beschäftigten basieren, was zu einer gezielteren und effektiveren Entwicklung führt.

Professionell, effizient, günstig: LMS-Plattformen bieten eine kosteneffiziente Möglichkeit, Lernen professionell zu verwalten. Sie reduzieren den Bedarf an physischen Materialien, Reisezeiten und -kosten sowie administrativem Aufwand, da alles digital abläuft.

Erhöhte Merkfähigkeit: Interaktive und multimediale Lerninhalte verbessern die Merkfähigkeit und das Engagement der Lernenden. LMS ermöglichen es, Lerninhalte mit Quizen, interaktiven Übungen und anderen Methoden anzureichern, die zum aktiven Lernen anregen.

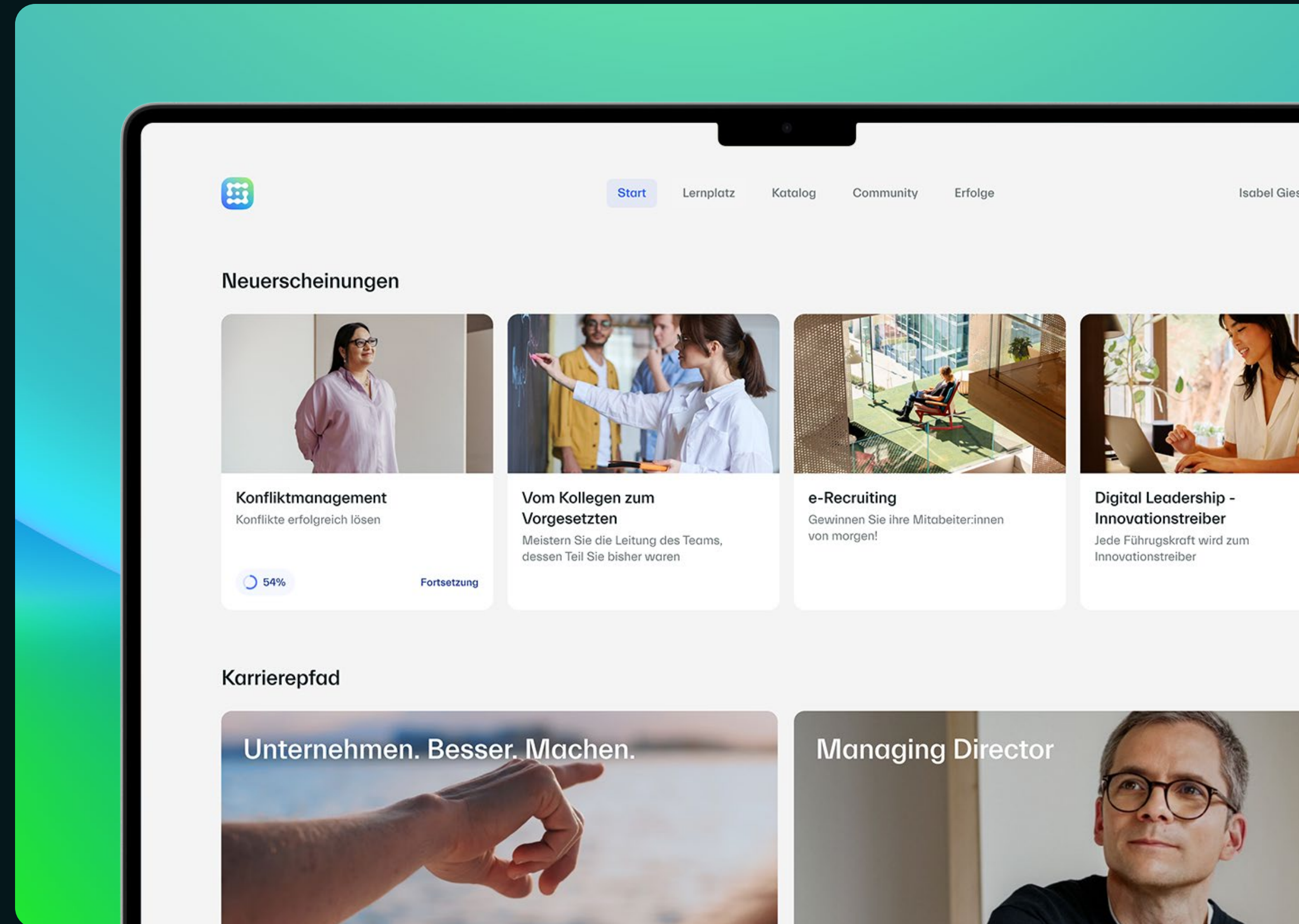
Echtzeit-Feedback und -Analyse: Personalentwickler:innen können Lernfortschritte in Echtzeit überwachen und erhalten Auswertungen, die sowohl individuelle als auch teambasierte Leistungsauswertungen zulassen. Dies unterstützt eine proaktive Anpassung von Lernplänen und Inhalten.

Die Basis digitalen Lernens: Das LMS und seine Vorteile

Skalierbarkeit: Ein LMS kann problemlos mit der Größe und den Anforderungen des Unternehmens wachsen, indem neue Kurse und Lernende hinzugefügt werden, ohne dass die Qualität der Bildung beeinträchtigt wird.

Integration in bestehende Systeme: Viele LMS lassen sich nahtlos in vorhandene HR-Software und andere Unternehmenswerkzeuge integrieren, was Datenflüsse harmonisiert und die Benutzererfahrung verbessert.

On-Demand-Lernen: Mitarbeiter:innen können zu jeder Zeit und von überall auf die Lernmaterialien zugreifen. Dies bietet Flexibilität, die vor allem bei global verteilten Teams und unterschiedlichen Zeitplänen nützlich ist.



Ein LMS, wie zum Beispiel das LMS der Haufe Akademie, hilft dabei, verschiedene Weiterbildungsformate zu managen.

New Learning – die Vorteile der LXP

Technologische Entwicklungen, zunehmende Komplexität und Dynamik verändern die Arbeitswelt grundlegend und in enorm kurzer Zeit. Um mit dem Wettbewerb mithalten zu können, muss Arbeit neu gedacht und psychologisches Empowerment zu ihrer Basis gemacht werden. Das verändert auch die Anforderungen an betriebliches Lernen, um das Potential aller Beschäftigten entfalten und ausschöpfen zu können. Hier setzt die LXP an.

Sie eignet sich vor allem für Organisationen, die bereit sind, traditionelle, geführte Lernmethoden durch selbstgesteuerte und intrinsisch motivierende Ansätze zu ergänzen. LXPs sind ein mächtiges Werkzeug für Personalentwickler:innen, die New Learning etablieren und damit ein adaptives, agiles und individuelles Lernumfeld schaffen wollen, das sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Zielerreichung des Unternehmens unterstützt.

Ermöglichen Sie die entsprechende Infrastruktur, damit Skills kontinuierlich wachsen können. Lassen Sie Ihr Unternehmen davon profitieren, indem Sie Mitarbeitende an den Vorteilen einer LXP partizipieren lassen:

Knowhow und Wissensaustausch erleichtern: Eine LXP vereinfacht das Teilen von informellem Wissen und ermöglicht, dass Knowhow innerhalb des Unternehmens zirkuliert und sichtbar wird. Auch der Grundsatz „sharing is caring“ wird durch eine LXP ermöglicht, denn es lassen sich Best Practices und Expertise leicht durch Mitarbeiter:innen bekannt machen.

Teamwork zählt – Zusammenarbeit wird gefördert: Durch die Möglichkeit, dass Mitarbeitende eigenes Wissen in die LXP einbringen (User-generated content) und dieses auch mit Kolleg:innen teilen können, werden Wissenssilos abgebaut und ein Lernumfeld für Austausch und bessere Zusammenarbeit gefördert.

Micro Learning: Eine LXP unterstützen das Konzept des Lernens in Häppchen, bei dem Mitarbeiter:innen kurze, prägnante Lerneinheiten zwischendurch, bei Bedarf und just-in-time abrufen können.

Motivation durch Selbststeuerung: Indem es Mitarbeiter:innen ermöglicht wird, ihren Lernprozess selbst zu gestalten, wächst ihre Motivation und Bindung an das Unternehmen. Mitarbeitende, die Kontrolle über ihre Lernprozesse haben, engagieren sich stärker und nehmen Lernen als wertvolleren Teil ihrer Arbeit wahr.

Personalisierte Lernerfahrungen: Eine LXP nutzt künstliche Intelligenz, um Lerninhalte zu personalisieren und passt Vorschläge anhand der individuellen Leistungen, Vorlieben und der Karriereziele der Mitarbeiter:innen an.

LXP & LMS: Strong alone, better together



In zahlreichen Organisationen existieren bereits diverse Lernformate. Oftmals sind sie jedoch nicht leicht zugänglich. Hier kommen Lernplattformen wie LMS und LXP ins Spiel: Sie helfen dabei, die Lernwelt in der Organisation zu strukturieren, übersichtlich zu gestalten und auf ein neues, professionelles Level zu heben. Digitale Lernplattformen sind schon heute unverzichtbar. Denn durch den freien Zugang zu Lernressourcen können Mitarbeiter:innen die eigene Entwicklung auch selbstbestimmt vorantreiben. So trägt die Kombination von LMS und LXP nicht nur zur persönlichen Entwicklung bei, sondern fördert auch eine neue Lernkultur und -strategie, die auf Schnelligkeit, Anpassungsfähigkeit und Offenheit für Veränderungen ausgelegt ist. Damit lassen sich auch wichtige Zukunftsthemen wie z. B. Künstliche Intelligenz und Knowhow zur Mensch-Maschine-Interaktion leichter in das Unternehmen tragen.

Organisationen, die sowohl formales als auch informelles Lernen fördern möchten, sollten unbedingt auf eine Kombination von LMS und LXP zurückgreifen. Diese beiden Plattformen machen Lerninhalte sichtbar und verschiedene Inhalte können zu sinnvollen Lernpfaden verbunden werden.

Schaffen Sie vielfältige Möglichkeiten für Ihr Unternehmen mit der Kombination beider Plattformen und erschließen Sie für die weitere Entwicklung Ihrer Mitarbeiter:innen ungeahnte Entwicklungspotenziale. Machen Sie sich heute bereit für New Learning – das Lernen von morgen. Zum Beispiel mit dem LMS und der LXP der Haufe Akademie.



Über die Digital Suite

Die Digital Suite ist die Produktfamilie der Haufe Akademie für digitales Lernen. Hier treffen jahrzehntelange Erfahrung des führenden Anbieters für Weiterbildung im deutschsprachigen Raum auf innovative Technologien und außergewöhnliche Contents.

Mit individuellen Kombinationen von modernen Lernumgebungen und einer Vielfalt an digitalen Lerninhalten passt sich die Digital Suite an die spezifischen Herausforderungen in Unternehmen an. Für Mitarbeiter:innen, die motiviert und mit Freude an ihrer Weiterentwicklung arbeiten – und für Unternehmen, die sie dabei unterstützen, ihre Potenziale in langfristigen Erfolg umzuwandeln.

Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/digital-suite

+49 761 898-4060

digital-suite@haufe-akademie.de