

Whitepaper

Einführung eines Learning Management Systems

Die 15 wichtigsten Fragen



Einführung eines Learning Management Systems

Sie möchten Ihren Mitarbeiter:innen digitale Lerninhalte komfortabel bereitstellen und die Personalentwicklung professionalisieren, Learning on Demand anbieten oder selbstgesteuertes Lernen ermöglichen? Ein Learning Management System (LMS) erfüllt genau diese Anforderungen. Vor der Einführung eines LMS stehen jedoch viele Fragen: Die Auswahl unterschiedlicher Lösungen ist groß – und ebenso groß

sind die Unterschiede im jeweiligen Leistungsumfang. Noch bevor Sie sich Fragen zu Serverstandort, Lizenzmodell und Funktionsumfang stellen, ist die eigene Qualifizierungsstrategie zu hinterfragen. Damit Sie bei all diesen Fragezeichen einen kühlen Kopf – und den Überblick – bewahren, haben wir hier die 15 wichtigsten Fragen für Sie zusammengestellt.

Was wollen Sie mit dem LMS erreichen?	03
Wie sieht der genaue Lernbedarf aus?	03
Wer sind die wichtigsten Stakeholder des Projektes?	04
Unterstützt Sie der Anbieter bei der Einführung des LMS?	04
Welches Lizenzmodell eignet sich für Ihr Unternehmen?	05
Wo wird die Plattform gehostet – On-Premises oder in der Cloud?	05
Wie sind die Lösungen in Sachen Datenschutz aufgestellt?	06
Welche Schnittstellen werden benötigt?	06
Welche Funktionen werden benötigt?	06
Ist der Anbieter der Lösung etabliert und hat er Branchenerfahrung?	07
Wie ist es um die Usability und User Experience bestellt?	08
Kann das System Zertifikate erstellen?	08
Kann die Plattform auch mit mobilen Endgeräten benutzt werden?	09
Gibt es die Möglichkeit, das System auf Herz und Nieren zu testen?	09
Wie zukunftsfähig ist das System?	10
Fazit	11



Was wollen Sie mit dem LMS erreichen?

Die konkreten Qualifizierungsziele Ihres Unternehmens sind immer der Ausgangspunkt für die Auswahl eines Learning Management Systems. Das System muss zum Lernkonzept passen. Darüber hinaus spielen natürlich auch strategische

Überlegungen eine Rolle: Welchen Stellenwert hat Lernen in der Unternehmensstrategie? Lässt sich die interne Bedeutung der Personalentwicklung mit der Einführung der Plattform stärken?

Wie sieht der genaue Lernbedarf aus?

An die erste zentrale Frage schließen sich weitere Überlegungen zum Qualifizierungsbedarf an. Wer ist die Zielgruppe des neuen LMS? Was genau soll von wem gelernt werden? Und welche Formate eignen sich dazu am besten – zum Beispiel Web Based

Trainings oder Podcasts? Die Bedarfsermittlung ist nicht nur technischer Natur. Vielmehr sollte sie im Zusammenhang mit der bestehenden (und angestrebten) Lernkultur und Lernstrategie des Unternehmens betrachtet werden.

Wer sind die wichtigsten Stakeholder des Projektes?

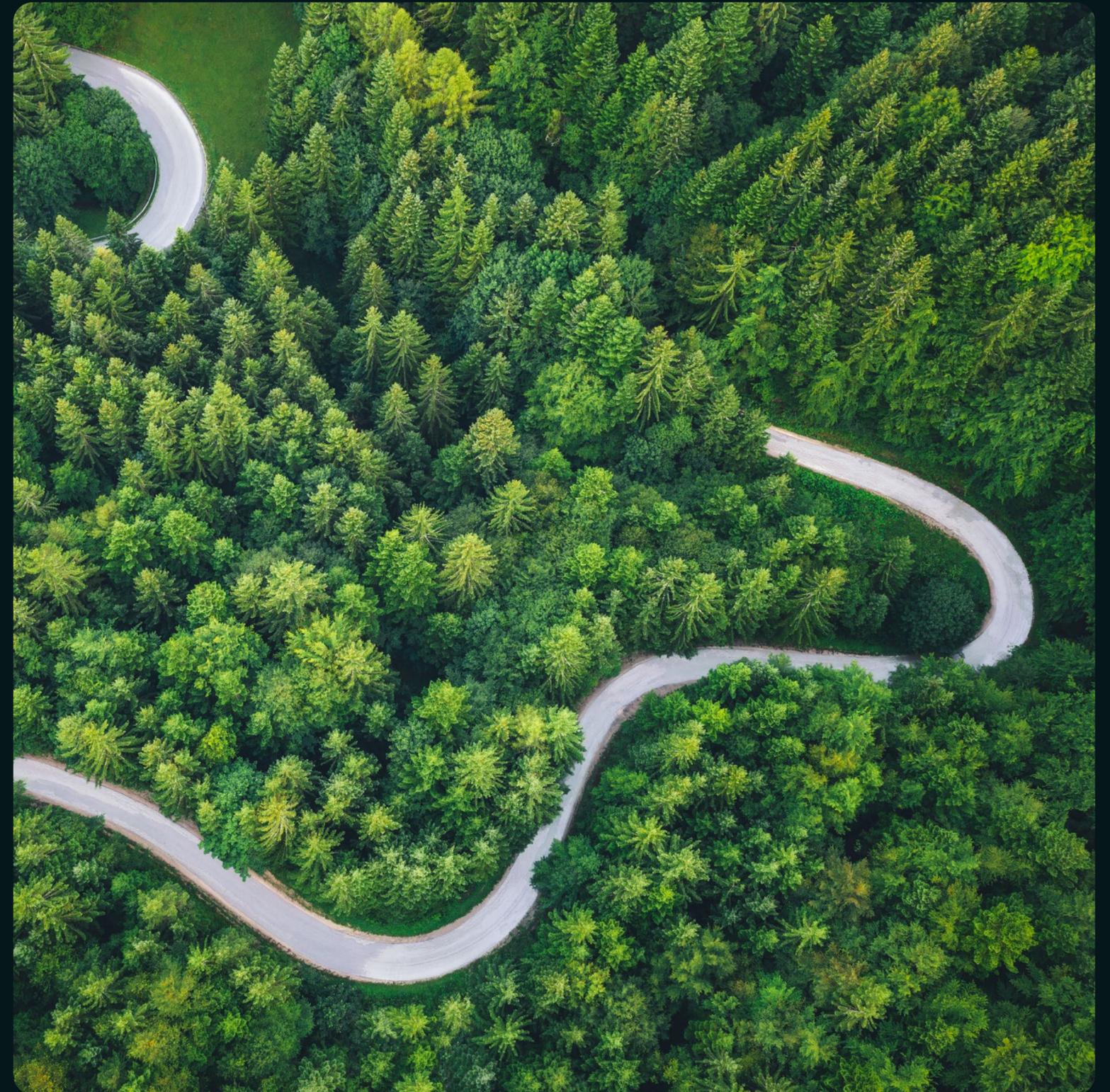
Bei der Einführung eines Learning Management Systems haben sehr unterschiedliche Interessensgruppen ein Wörtchen mitzureden. Unterschätzen Sie nicht, wie wichtig es ist, alle Stakeholder angemessen miteinzubeziehen. Zu diesen gehören unter anderem Geschäftsführung, Personalabteilung,

Betriebsrat, betreffende Fachabteilung, IT-Abteilung, Trainer:innen, aber auch die wichtigste Interessensgruppe: die zukünftigen Nutzer:innen der Plattform!

Unterstützt Sie der Anbieter bei der Einführung des LMS?

Das LMS sollte intuitiv zu bedienen sein. Sie sollen sich schnell darin zurechtfinden und sich bei der Bedienung wohlfühlen. Dennoch sollten Sie klären ob der Anbieter Sie bei der Einführung des LMS begleitet. Gibt es Trainings, Anleitungen, Erklärvideos

oder Best Practices? Im Idealfall sollte der Anbieter Sie unterstützen bis Sie selbst alle anfallenden Aufgaben übernehmen können.



Welches Lizenzmodell eignet sich für Ihr Unternehmen?

Generell kann man zwischen Kauf- und Mietversionen unterscheiden. Wird ein LMS gekauft, speichern Sie alle Daten selbst, brauchen aber auch die technische Infrastruktur, um das System zu betreiben (s. u.). Mietversionen werden meist als Software as a Service (SaaS) angeboten. Das heißt, der Anbieter kümmert sich um alles, was für einen reibungslosen Betrieb nötig ist. Bei der Abrechnung gibt es verschiedene Varianten: Von der Bezahlung pro aktivem Nutzer bis zum Betrieb in einem Zeitintervall für eine Maximalanzahl von Lernern.

Wo wird die Plattform gehostet – On-Premises oder in der Cloud?

Mit dem Lizenzmodell einher geht die Frage, wo die Daten verwaltet werden. Bei Kaufversionen geschieht dies im Regelfall auf eigene Verantwortung auf den firmeneigenen Servern (on-premises). Bei der SaaS-Variante werden das System sowie die Informationen vom Anbieter in der Cloud gehostet. Das externe Hosting wird immer mehr zum Regelfall. Es bietet oft Kostenvorteile, da keine eigene IT-Infrastruktur sowie Personal für die Pflege des Systems vorgehalten werden müssen. Zudem bieten die Server professioneller Anbieter häufig einen höheren Sicherheitsstandard, als ein Unternehmen mit eigener Hardware.



Wie sind die Lösungen in Sachen **Datenschutz** aufgestellt?

Sowohl rechtliche als auch betriebliche Vorgaben spielen eine Rolle. Wird eine extern gehostete Lösung in Betracht gezogen, sollte darauf geachtet werden, in welchem Land sich die Server befinden. Einige Anbieter bieten explizit Hosting in Deutschland an und unterwerfen sich damit dem strengen deutschen Datenschutzrecht. Nicht erst seit Inkrafttreten der

DSGVO sollte auch darauf geachtet werden, wie in der Praxis mit personenbezogenen Daten in dem System umgegangen wird: Können Nutzerdaten mit einem Klick gelöscht werden? Lassen sich Daten bei Bedarf anonymisieren? Schützt ein Rollen- und Berechtigungsmanagement die Daten vor unerlaubtem Zugriff?

Welche **Schnittstellen** werden benötigt?

Sollen Lerninhalte aus einem bereits vorhandenen System per SCORM übernommen werden? Soll sich das LMS zum Beispiel in die Personalsoftware integrieren lassen? Schnittstellen zwischen dem LMS und anderen im Unternehmen eingesetzten

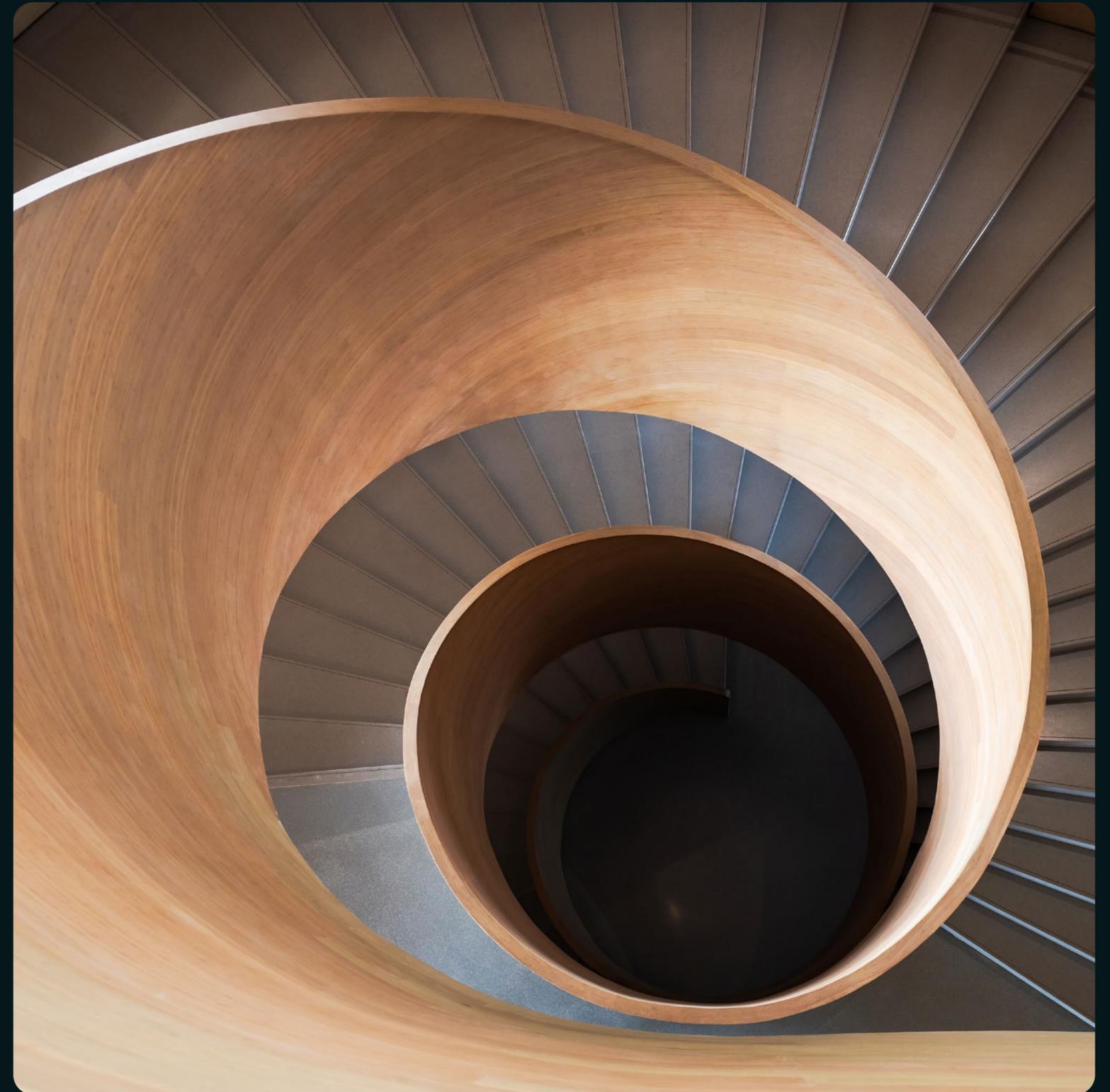
Systemen sparen Arbeitsaufwand und sehr viel Zeit. Daher sollten Sie bei der Auswahl darauf achten, dass gängige Schnittstellen wie SMTP, SCORM, LDAP und LTI unterstützt werden.

Welche Funktionen werden benötigt?

Die Grundfunktionen wie Lernermanagement, die Bereitstellung von Schulungsinhalten oder Reportingmöglichkeiten sind bei den meisten Programmen enthalten. Die Unterschiede stecken eher in den Details, zum Beispiel der Möglichkeit, Mobile Learning und Social Learning zu nutzen. Auch was das Angebot an externen Lernressourcen angeht, gibt es große Unterschiede. Kurz und knapp: Das LMS muss zum Bedarf und zur Strategie des Unternehmens passen.

Ist der Anbieter der Lösung etabliert und hat er Branchenerfahrung?

Ein etablierter Anbieter bietet Sicherheit, denn das Insolvenzrisiko – und damit Ihr Risiko, auf einmal ohne Updates und Support dazustehen – ist hier wesentlich geringer. Bietet der Anbieter auch Beratungsleistungen an, haben Sie zusätzlich den Vorteil, von den Erfahrungen aus anderen Projekten zu profitieren. Und das nicht nur, was die Softwareeinführung angeht, sondern auch in Fragen der Lernstrategie!





Wie ist es um die Usability und User Experience bestellt?

Etwas vereinfacht würde die Frage lauten: Macht die Nutzung der Software Spaß? Die User Experience hat maßgeblichen Einfluss darauf, wie intensiv und gerne ein LMS genutzt wird. Die Bedienung sollte intuitiv und unkompliziert möglich sein. Eine klare und aufgeräumte Bedienoberfläche ist ebenso wichtig wie eine einfache Navigation im System. Moderne Learning-Experience-Plattformen sind in diesem

Zusammenhang wegweisend. Sie können auch Elemente der Gamification und des Social Learnings enthalten und die User Experience damit verbessern.

Ein weiterer Pluspunkt ist es, wenn sich das Look-and-Feel an die CI des Unternehmens anpassen lässt. Die Mitarbeiter:innen haben dadurch eher das Gefühl, mit „ihrem“ System zu lernen.

Kann das System Zertifikate erstellen?

Es ist von Vorteil, wenn das LMS nach dem erfolgreichen Abschluss eines Kurses automatisch Zertifikate erstellen kann. Das steigert nicht nur die Motivation der Mitarbeiter:innen, sondern gewährleistet auch, dass sie ihre Qualifikation belegen können. Das ist besonders wichtig bei Compliance-Themen wie zum Beispiel Datenschutz.

Kann die Plattform auch mit **mobilen Endgeräten** benutzt werden?

Mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablets gehören in vielen Unternehmen zur Arbeitsausstattung. Daher sollte das LMS auch auf diesen Geräten optimal dargestellt werden. Viele Lösungen arbeiten mit Responsive Design, das sich automatisch an die jeweilige Bildschirmgröße anpasst. Eigene Apps für Android bzw. iOS sind noch besser an die geräte- und betriebssystemspezifischen Eigenheiten angepasst. Damit können Lerninhalte komfortabel mobil abgerufen werden – zum Beispiel im Home-Office oder im Zug auf dem Weg.

Gibt es die Möglichkeit, das System auf Herz und **Nieren zu testen?**

So gut wie niemand kauft ein Auto ohne Probefahrt. Und auch ein Learning Management System sollte vor der Entscheidung ausführlich ausprobiert werden. Nur so können Sie wichtige Faktoren wie die Nutzerfreundlichkeit des Systems einschätzen. Die Länge der möglichen Testphase ist je nach Anbieter unterschiedlich – planen Sie auf jeden Fall genug Ressourcen ein, um in dieser Zeit auch wirklich alle wichtigen Funktionen zu erproben!

Wie zukunftsfähig ist das System?

Die Einführung eines LMS ist immer auch eine Investition in die Zukunft. Und Ihre Weiterbildungsstrategie wird sich in Zukunft verändern. Prüfen Sie daher, ob das System auch Möglichkeiten bietet, die Ihr Unternehmen heute noch nicht nutzt, die jedoch in Zukunft wichtig für Ihr Weiterbildungskonzept werden. Wenn in Ihrem Fall zum Beispiel Responsive Design oder Gamification heute noch keine Rolle spielen, heißt das keineswegs, dass es auf Jahre so bleiben wird. Betrachten Sie das LMS als Chance, die Weiterbildungsstrategie in Ihrem Unternehmen zu gestalten und weiterzuentwickeln!



Fazit



Lebenslanges Lernen ist eine zukunftswirksame Notwendigkeit für Organisationen und Mitarbeiter:innen. Es ist richtig und wichtig, egal in welchem Alter oder auf welcher Unternehmensebene. Ausschlaggebend für den Erfolg von lebenslangem Lernen ist es, das gemeinsame „Why“ im Unternehmen zu berücksichtigen und unter einen Hut zu bringen.

Und natürlich brauchen Organisationen und Mitarbeitende Offenheit für Austausch im Unternehmen, Modelle, Maßnahmen und Werkzeuge, die lebenslanges Lernen ermöglichen. So werden Mitarbeiter:innen gezielt unterstützt und aus dem idealen Wunschscenario lebenslangem Lernens wird gelebte Realität in Organisationen.



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