

Workbook

# Machen Sie E-Learnings zu den Stars Ihres Unternehmens

7 Schritte, um E-Learning in die Wirkung zu bringen



# 7 Schritte, mit denen Sie E-Learnings zu den Stars Ihres Unternehmens machen

Personalentwickler:innen stehen aktuell vor einer wahrhaftigen Bewährungsprobe: dem Fachkräftemangel und den damit einhergehenden Qualifikationslücken. Diese Herausforderungen prägen maßgeblich die Anforderungen und Belastungen der Mitarbeiter:innen in verschiedenen Berufsfeldern. Durch gezielte Weiterbildung können entsprechende Kompetenzen ausgebaut werden.

E-Learning erweist sich dabei als unverzichtbare Form der Weiterbildung, da wichtige Themen der gesamten Belegschaften vermittelt werden können, es eine skalierbare und kostenschonende Lösung ist, die schnell implementiert werden kann. Die alleinige Bereitstellung der Kurse reicht allerdings nicht aus.

**Die E-Learning-Umgebung strahlt in neuem Glanz, die Kurse funkeln anziehend und trotzdem nutzt sie keine:r?**

Unternehmen stellen digitale Lerninhalte bereit, rollen dafür aber keinen roten Teppich aus. Kurse technisch zur Verfügung zu stellen ist ein wichtiger erster Schritt, reicht aber nicht aus. Es benötigt gezielte Maßnahmen, um das Lernangebot bei Mitarbeiter:innen auch in die Nutzung zu bringen. Eine entsprechende Lernkultur muss etabliert und gelebt werden, das Learner Engagement muss angekurbelt werden und und und.

Dieses Workbook setzt genau hier an. Es unterstützt Sie dabei E-Learning auch in Ihrem Unternehmen zum Star zu machen. Sie sind gerade auf der Suche nach einem passenden E-Learning-Angebot oder haben eventuell schon eigene Kurse produziert – hier lesen und erarbeiten Sie in 7 Schritten Ihren individuellen Maßnahmen-Plan. So werden Ihre Mitarbeiter:innen bereitwillig die Kompetenzen erlernen, die Sie und Ihr Unternehmen morgen weiterbringen.

Um in die Zukunft blicken zu können, lohnt es sich mit einer Status Quo Aufnahme in Ihrem Unternehmen zu starten. Welche Maßnahmen haben Sie schon ergriffen und wie steht es um die Lernkultur Ihres Unternehmens?



Was haben Sie bisher unternommen, um E-Learnings einzuführen?

Beschreiben Sie die Lernkultur Ihres Unternehmens in drei Worten:

# Unsere 7 Schritte



## Schritt 1

# Schaffen Sie Relevanz

Verschiedene Einflussfaktoren tragen dazu bei, wie wichtig und wirksam Weiterbildungsmaßnahmen für ein Unternehmen sind. Diese Faktoren umfassen Einflüsse aus dem Markt, wie Wettbewerbsdruck und Fachkräftemangel, die gewisse Fähigkeiten für die Zukunft voraussetzen. Auf diese Faktoren muss ein neues Lernangebot abgestimmt sein, damit dieses auch die unternehmerischen Ziele verfolgt.

Neben den äußeren Faktoren spielen auch persönliche Präferenzen der Mitarbeiter:innen, deren bereits vorhandene Aus- oder Weiterbildung sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Ausstattungen eine Rolle. Sehen Mitarbeiter:innen keinen konkreten Nutzen in einem Thema oder auch der Lernform selbst, interessiert es sie nicht. Die Relevanz fehlt.

Zentrale Aufgabe der Personalentwicklung sollte daher sein, den Match mit den Unternehmenszielen im Blick zu behalten, den Mitarbeiter:innen den Mehrwert von E-Learning aufzuzeigen und gleichzeitig relevante Lerninhalte zur Verfügung zu stellen. Dabei ist es wichtig, die verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen zu kennen sowie deren aktuelle Herausforderungen. Ausgestattet mit diesem Wissen können Personalverantwortliche die passenden Lerninhalte gezielt auswählen und zur Verfügung stellen. Diese vermitteln Mitarbeiter:innen im Moment of Need die benötigten Impulse und leisten somit einen wahren Mehrwert.

Für die Content Collection haben wir stets den Markt und die verschiedensten Trends und Herausforderungen im Blick. So wissen wir, welche Themen und Zukunftskompetenzen gerade wichtig sind. Auf dieser Basis aktualisieren wir unser mehrsprachiges E-Learning Portfolio fortlaufend – und bieten mit aktuell mehr als 150 E-Learning Kursen, unterteilt in acht Themenbereiche, passende Angebote für die unterschiedlichen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter:innen.



**Was treibt Ihre Mitarbeiter:innen gerade um?  
Welche Lerninhalte wären für sie wirklich relevant?**

## Schritt 2

# Machen Sie Lernen möglich

Sind die Relevanz und das Bewusstsein einmal da, muss Lernen auch frei zugänglich möglich sein. Klingt offensichtlich, ist oftmals aber gar nicht so einfach. Haben Sie die notwendigen technischen Voraussetzungen geschaffen oder gibt es noch komplizierte Genehmigungsprozesse? Verfügt Ihr Unternehmen über Lernräume vor Ort bzw. im digitalen Raum? Gilt Lernzeit als Arbeitszeit und unterstützt die Unternehmenskultur diese Lernkultur auch? Gibt es bereits Teams in denen eine Lernkultur gelebt wird? Oftmals sind es kleine, aber wichtige und vor allem konkrete Schritte wie z.B. die Aufnahme des „Learning Commitments“ in die Betriebsvereinbarung. Ein niedrigschwelliger Zugang etwa durch die Verlinkung der Lernwelt auf dem Desktop aller Mitarbeiter:innen oder offensichtlich sichtbar über das Intranet. Dies baut Hürden ab und fördert Lernen im Unternehmen.



**Hat Ihr Unternehmen eine Lernkultur?  
Gilt bei Ihnen Lernzeit = Arbeitszeit?**



Die E-Learnings der Content Collection machen Lernen dank smarter Usability einfach möglich: Lerninhalte sind unterteilt in kleine Microcontents, Formate sind niedrigschwellig und die Lernwelt ist intuitiv bedienbar. Die kurzen Lerneinheiten lassen sich einfach in den Arbeitsalltag Ihrer Mitarbeiter:innen integrieren.

# 2

## Schritt 3

# Begleiten Sie die Learning Journey Ihrer Mitarbeiter:innen kommunikativ

Tue Gutes und sprich' darüber. Dieser Grundsatz aus der externen Kommunikation gilt auch beim Thema Corporate Learning. Die Lernwelt mit einem Big Bang einzuführen ist ein guter Start. Doch das Thema Lernen im Unternehmen ist, wie im Privatleben auch, eher Marathon als Sprint. Geben Sie Ihren Mitarbeiter:innen daher kontinuierlich Impulse und inspirieren diese durch anregende Geschichten und Kampagnen zum Lernen. Immer wieder. Starten Sie z. B. eine betriebliche Gesundheitskampagne anlässlich des Weltgesundheitstages und machen dabei z.B. im Intranet auf die E-Learnings „Stressmanagement“ und „Resilienz“ aufmerksam.



**Wie kommunizieren Sie Ihr Lernangebot aktuell im Unternehmen? Gibt es spezielle Anlässe, die Sie kommunikativ nutzen können?**

Sie planen eine Hybrid Work Week im Unternehmen? Nutzen Sie unsere passenden E-Learnings zu Hybrid-Work-Skills und stimmen Ihre Mitarbeiter:innen schon vorher auf das Thema ein.

### Hybride Kollaboration

ca. 5 h

Deutsch | English

### Überleben im Homeoffice

ca. 1 h

Deutsch | English

### Teamperformance erhöhen

ca. 1 h

Deutsch | English

### Teamwork in hybriden Teams

ca. 1 h

Deutsch | English



## Schritt 4

# Machen Sie Führungskräfte zu Multiplikatoren

Wie heißt es so schön? Willst du schnell gehen, geh' allein. Willst du weit gehen, geh' gemeinsam. Die Personalentwicklung allein kann die Lernmaßnahmen zwar einführen und anbieten. Sie umzusetzen, liegt hingegen in der Verantwortung der Lernenden. Führungskräfte können dies beeinflussen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und eine entsprechende Lernkultur vorleben. Auch können Sie die Mehrwerte von E-Learning aus persönlichen Erfahrungen im Team teilen und so die Mitarbeiter:innen für E-Learning als Lernform begeistern.

Um die E-Learnings im Unternehmen bekannt zu machen, lohnt sich das initiale Investment in die Führungskräfte: Holen Sie diese gesondert ab und setzen Sie sie gezielt als Multiplikatoren im Unternehmen ein. Sind sie einmal sensibilisiert für ihre Rolle als Lernbotschafter:innen, überträgt sich die Dynamik oft ziemlich schnell in die einzelnen Teams.

### Tipp:

Machen Sie die Vorteile von E-Learning erlebbar. Am besten mit unseren Kursen speziell für Führungskräfte. Denn Relevanz ist auch hier der Schlüssel. Erleben Führungskräfte den Mehrwert von E-Learning selbst, fällt ihnen die Rolle als Multiplikator und Lernbegleiter leichter.



Wie aktiv sind die Führungskräfte bereits in ihrer Rolle als Lernbegleiter:innen? Wen können Sie noch stärker als Lernbotschafter:in einsetzen?

# 4

## Schritt 5

# Starten Sie mit einer digital affinen Zielgruppe

Machen Sie sich die Einführung von E-Learning nicht unnötig schwer. Wie in jedem Veränderungsprozess können Sie nicht gleich von Anfang an alle mitnehmen. Setzen Sie daher auf die so genannten „Early Adopters“, die digital affinen Mitarbeiter:innen, denen der Einstieg in die digitale Lernwelt leichter fällt. Sie werden, ähnlich wie die Führungskräfte, als Multiplikatoren agieren und digitales Lernen in der Organisation vorleben. Setzen Sie beispielsweise auf Ihre Young Talents oder Young Potentials und vernetzen diese in Lerngruppen. Und auch beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen können Sie direkt auf einen digital gestützten Prozess setzen, sowohl kompetenzbasiert als auch fachbezogen.

Begleiten Sie beispielsweise mit unserem Kurs „Vom Kollegen zum Vorgesetzten“ das Onboarding neuer Führungskräfte. Unterstützen Sie so die Digitalisierung Ihrer Prozesse und bringen Sie durch diese Zielgruppe digitales Lernen in Ihr Unternehmen.



**Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine besonders digital affine Zielgruppe? Wenn ja, wie können Sie diese erreichen?**

## Schritt 6

# Verbinden Sie klassische mit digitalen Angeboten

E-Learning bringt viele Vorteile mit sich. Die einzig richtige Art der Weiterbildung ist es trotzdem nicht. Auch Weiterbildungen wie Trainings vor Ort gehören als wichtige Bestandteile zu einem umfassenden Corporate Learning Angebot und bieten für jeden Lernbedarf Entwicklungsmöglichkeiten. Setzen Sie daher auf Blended Learning und kombinieren Sie verschiedene Lernangebote. Zum Beispiel analog mit digital. Sie werden sehen: Die Mischung macht's!

Die Kurse unserer Content Collection können Bestandteil von Lernprogrammen sein. Sie kombinieren so analoge und digitale Weiterbildungsangebote sinnvoll. Das Lernprogramm für neue Führungskräfte schickt beispielsweise einem didaktischen Präsenz-Training ein E-Learning voraus. So gehen Lernende mit erstem Vorwissen in den Austausch – und starten auf einem Level.



Welche klassischen Lernangebote haben Sie im Unternehmen?

## Schritt 7

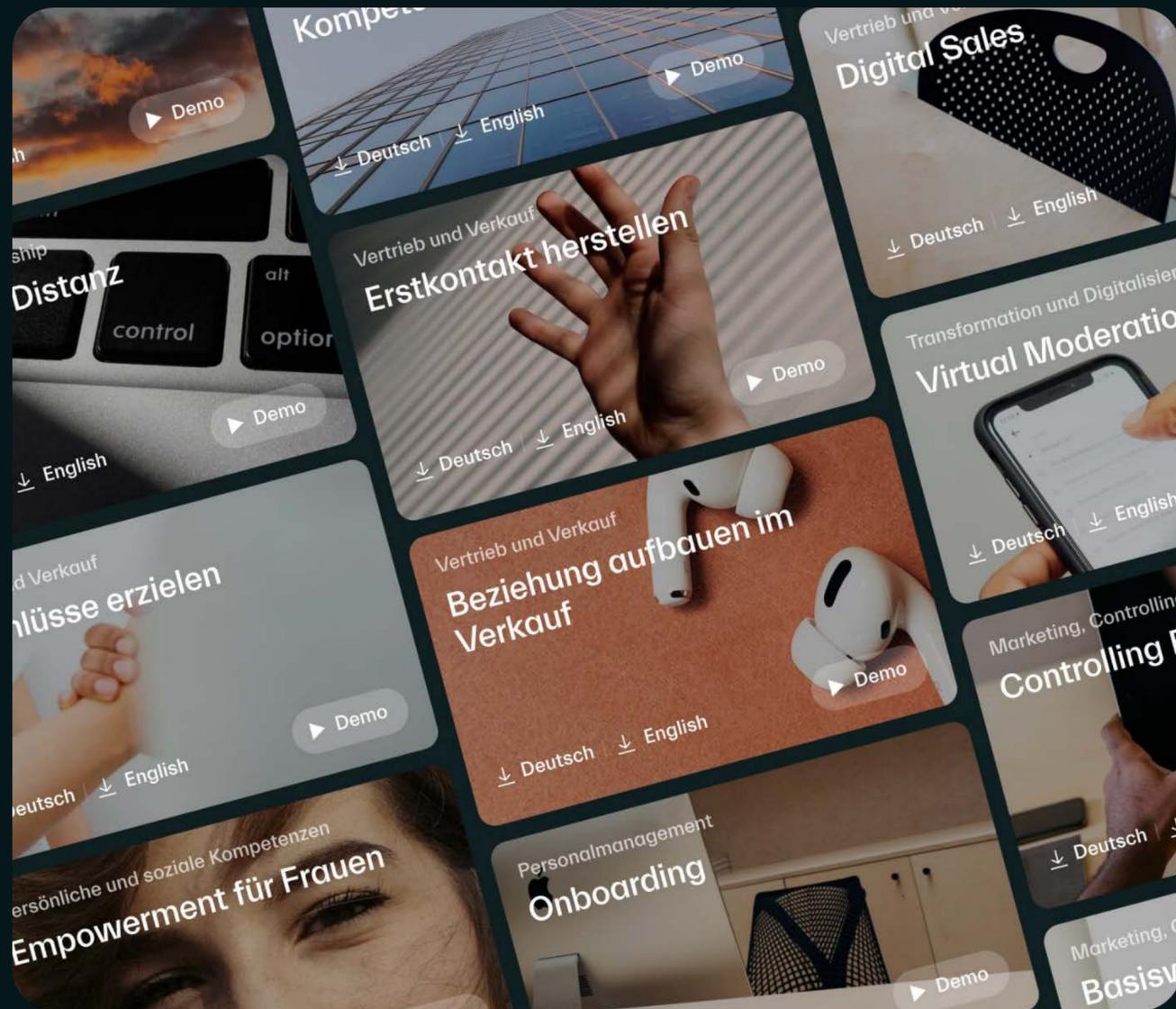
# Machen Sie Austausch möglich

Der Mensch ist ein soziales Wesen und lebt vom Austausch. Gleiches gilt auch für die betriebliche Weiterbildung. Bieten Sie daher auch interaktive Lernformate an, wie beispielsweise eine gemeinsame „Watch Party“, bei der ein bestimmter Teilnehmerkreis ein Lernvideo gemeinsam konsumiert und anschließend über das Gelernte diskutiert. Das stellt den Transfer in den Arbeitsalltag sehr gut her, festigt das Gelernte und fördert den Zusammenhalt untereinander. Lernen ist ein sozialer Prozess – machen Sie ihn möglich!



**Würden Sie Ihren Mitarbeiter:innen  
Zeit für eine „Watch Party“ geben?**

# Jetzt ist der Augenblick: Werden Sie in Ihrem Unternehmen aktiv



Von konkreten Kommunikationskampagnen bis hin zu gemeinsamen Watch Parties: Mit unseren 7 Schritten machen Sie E-Learning zum Star in Ihrem Unternehmen. Blicken Sie nun zurück auf die Liste, die Sie ausgefüllt und sich damit erarbeitet haben. Übertragen Sie die gesammelten Erkenntnisse in einen Maßnahmenplan und los geht's.

Wichtig ist dabei auch die Auswahl des richtigen E-Learning-Angebots. Denn E-Learning ist nicht gleich E-Learning.

Bei uns steht die Qualität und die Relevanz der E-Learnings an vorderster Stelle. Mit den Kursen unserer Content Collection bieten Sie in Ihrem Unternehmen ein relevantes Lernangebot, das mit einer hohen Formatvielfalt und methodisch-didaktisch erprobtem Konzept, effektives Lernen möglich macht – für alle Mitarbeiter:innen. Erfahrene Fachexpert:innen vermitteln in mehr als 150 E-Learnings entscheidende Skills zu Themen wie Digitalisierung, Leadership bis hin zu Change- und Projektmanagement.

# Über die Content Collection

Mehr als 150 E-Learning Kurse in einer Flat, das liefert die Content Collection. Sie ist ein elementarer Bestandteil der Digital Suite der Haufe Akademie – der Produktfamilie für digitales Lernen. Als Flatrate für wirksames Lernen unterstützt die Content Collection Unternehmen beim Aufbau von Kompetenzen sowie Tiefen- und Breitenwissen zu Themenbereichen wie „Transformation und Digitalisierung“, „Leadership“ oder „Projekt- und Changemanagement“. Nahtlos fügt sie sich in bereits bestehende Plattformen ein oder kann mit der LXP und dem LMS der Digital Suite kombiniert werden.



Jetzt informieren:

[www.haufe-akademie.de/content-collection](http://www.haufe-akademie.de/content-collection)  
+49 761 898-4060  
[digital-suite@haufe-akademie.de](mailto:digital-suite@haufe-akademie.de)

A screenshot of the 'Future Work Skills' course interface. At the top, the title 'Future Work Skills' is displayed in white on a dark blue background, with the subtitle 'Fit für die Arbeitswelt der Zukunft' below it. A 'Fortsetzen' button is visible, followed by the text 'Kapitel 2: Wie kann ich neuen Anforderungen gelassen begegnen?'. Below this, six course cards are arranged in a 2x3 grid. Each card shows a chapter title, a 'Zu erledigen' status, a 'Starten' button, and the number of pages. Chapter 2 is highlighted with a progress indicator showing 67% completion. The cards are: Kapitel 1: 'Was lerne ich in diesem E-Learning?' (4 Seiten); Kapitel 2: 'Wie kann ich neuen Anforderungen gelassen begegnen?' (11 Seiten, 67%); Kapitel 3: 'Wie entwickle ich positive und unternehmerische Denkweisen?' (11 Seiten); Kapitel 4: '...' (4 Seiten); Kapitel 5: '...' (11 Seiten); Kapitel 6: '...' (11 Seiten).