

# E-LEARNING EINFÜHREN

TIPPS UND EMPFEHLUNGEN VON UND MIT KNOW HOW!



Erfahren Sie in diesem Whitepaper, wie Sie erfolgreich digitales Lernen in Ihrem Unternehmen einführen und etablieren.

# INHALTSÜBERSICHT



DAS KLEINE E-LEARNING 1X1 .....	3
BAUSTEINE FÜR DAS ERFOLGREICHE EINFÜHREN VON E-LEARNING .....	4
IHR PARTNER FÜR EIN MITWACHSENDES SYSTEM! .....	5
SUCCESS STORIES & KONTAKT .....	7
BONUS: KOSTENLOSE CHECKLISTE .....	8

# DAS KLEINE E-LEARNING 1X1



Was steckt eigentlich hinter all den Begriffen, die zum Thema E-Learning kursieren? Mit unseren Infoboxen können Sie sich einen ersten, groben Überblick verschaffen.



## E-LEARNING

E-Learning beschreibt verschiedene **Methoden und Formate zur digitalen Wissensvermittlung**. So zählen beispielsweise Web Based Trainings und Trailer zu den E-Learning-Formaten. Vorteile von E-Learning sind selbstständiges, zeit- und ortsunabhängiges Lernen.



## LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

Über ein Learning Management System kommt E-Learning zu den Lerner:innen! Ein LMS kann viele Funktionen haben, je nachdem was Sie benötigen: **Bereitstellen von Kursen**, Tracking der Bearbeitung von Pflichtschulungen, Erstellen von Zertifikaten – und vieles mehr!



## WEB BASED TRAINING

Web Based Trainings sind **interaktive Lernprogramme**, die i.d.R. über ein Learning Management System bereitgestellt werden. Die User klicken sich durch das virtuelle Training, in welches Elemente wie drehbare Karten und Fragen eingebunden werden.



## TRAILER

Zur **Sensibilisierung für wichtige Themen** oder zur Etablierung des neuen virtuellen Lernens sind Trailer ein gutes Mittel. Die kurzen Videosequenzen **wecken Begeisterung und motivieren**, mehr zum Inhalt zu erfahren. Von fotorealistisch bis animiert sind alle Stile möglich.



## AUTORENTOOLS

Mit einem Autorentool lassen sich **Web Based Trainings** erstellen. Es gibt verschiedene Tools, die meisten davon sind mit geringen oder sogar ohne Programmierkenntnisse bedienbar, da sie wie ein Baukasten funktionieren. Ein Autorentool im Unternehmen lohnt sich, wenn ausreichend Mitarbeiter:innen dieses bedienen können.



## PERFORMANCE SUPPORT

Bei Performance Support handelt es sich um eine besondere Form der Wissensvermittlung: Lerninhalte werden **im Moment der Anwendung** zur Verfügung gestellt. Beispielsweise direkt bei der Arbeit an einer Maschine oder mit einem Programm. Performance Support ergänzt formales Lernen mit WBTs.

# BAUSTEINE FÜR DAS ERFOLGREICHE EINFÜHREN VON E-LEARNING

CONTENT – INFRASTRUKTUR – ETABLIERUNG



## CONTENT IST KING!

Um E-Learning einzuführen, brauchen Sie neben der Technologie und Maßnahmen zur erfolgreichen Etablierung allem voran guten **Content**. Ob Lernvideos, Web Based Trainings oder Learning Nuggets – die Auswahl ist riesig! Gerne beraten wir Sie, welches Format das richtige für Ihr jeweiliges Thema und die Zielgruppe ist. Außerdem helfen wir Ihnen bei der Entscheidung, ob Sie selbst Inhalte erstellen wollen oder die Content-Erstellung auslagern möchten.

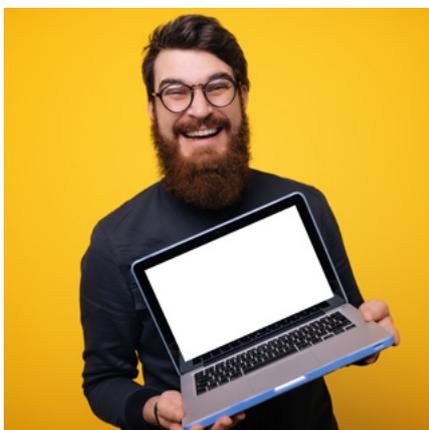
Mehr dazu ›



## PASSENDE INFRASTRUKTUR FINDEN

Achten Sie bei der Wahl Ihres Learning Management Systems darauf, dass Sie damit ein übergreifendes Konzept und eine zielführende Strategie verfolgen. So vermeiden Sie Chaos und den Einsatz vieler verschiedener Technologien und Applikationen. Durch das gezielte Vorgehen gelingt es Ihnen dann auch, den Content erfolgreich an die Lerner:innen zu bringen. Denn was nützt der beste Inhalt, wenn er nicht gefunden wird?

Mehr dazu ›



## E-LEARNING ERFOLGREICH ETABLIEREN

Lerninhalte ins LMS hochladen und das digitale Lernen ist eingeführt? Ganz so einfach geht es leider nicht. Denn die Lerner:innen müssen auch informiert werden, dass es neue Kurse gibt und diese dann schnell und einfach aufrufen können. Eine Roadmap hilft unter anderem, den Überblick zu behalten und E-Learning erfolgreich zu etablieren.

Mehr dazu ›

# IHR PARTNER FÜR EIN MITWACHSENDES SYSTEM!



Aller Anfang ist leicht! Wenn Sie auf ein mitwachsendes System vertrauen. Starten Sie erst einmal klein mit uns, um **schnell und einfach ins digitale Lernen einzusteigen**.

Dank unserer leicht zu bedienenden Infrastruktur legen Sie Ihr Augenmerk auf Change Management und das Entwickeln von Inhalten – und sparen sich Zeit und Nerven aufgrund des niedrigen technischen Einarbeitungsaufwands.

Mit der Zeit können Sie dann stetig **neue Funktionen hinzufügen**.



„So ein mitwachsendes System könnte genau das richtige für uns sein. Aber sagen Sie mal: Da muss ich doch sicher **viel Software installieren**.“

„Seien Sie ganz unbesorgt. Wir beraten Sie so, dass das System **ideal zu Ihren Wünschen und Anforderungen** passt. Es gibt beispielsweise Systeme, die einen **Zugriff über das Web** ermöglichen. So müssen Sie nicht aufwändig und manuell Installationen auf Computern durchführen.“



„Hm und was ist mit den zusätzlichen Kosten: Da erwarten mich doch bestimmt **hohe Beratungskosten**, oder?“

„Auch hier kann ich Ihnen versichern: Wir achten bei unserer Beratung darauf, dass das **System zu Ihnen passt**, und die **Kosten** auch dem Nutzen entsprechen! Gerade deshalb haben wir viele Kunden im Mittelstand, die uns **vertrauen**.“



„Vielen Dank, das klingt vielversprechend!“

# DEN EIGENEN STIL FINDEN



Immer wieder liest man von **Best Practices** anderer Unternehmen. Und immer wieder sind dort ganz **verschiedene Systeme** im Einsatz, die alle vielversprechend klingen. Von Performance Support Tools über extra entwickelte Tools zur schnellen Erstellung ansprechender Web Based Trainings bis hin zu standardisierten Learning Management Systemen gibt es **geföhlt unendlich viele Tools und Erfahrungen** auf dem Markt.

**Aber wie finden Sie heraus, welches Tool am effektivsten ist, um E-Learning erfolgreich in IHREM Unternehmen einzuföhren?**

**DIE ANTWORT IST SIMPEL, ABER MAG AUF DEN ERSTEN BLICK ERSCHRECKEND SEIN:**

**KEINES DER OBEN ERWÄHNTEN TOOLS PASST ZU IHNEN.**

**ABER: DAS IST AUCH GUT SO!**



Denn es geht beim Einföhren von E-Learning genau darum: Ihren ganz **eigenen Stil zu finden**.

Hier sind Sie bei uns in besten Händer. Erfahrene Berater:innen und E-Learning-Expert:innen behalten den Überblick und begleiten Sie auf dem Weg der Stilfindung!

Wir prüfen, welche Tools Ihre individuellen Anforderungen erfüllen und machen die notwendigen Anpassungen, sodass Sie vom größtmöglichen Nutzen profitieren.

Diese und weitere Fragen helfen bei der Stilfindung:

- Wie schnell sollen die ersten Lerninhalte ausgespielt werden?
- Eignet sich ein eigenes Autorentool für Sie?
- Wie oft schnell werden sich die Lerninhalte ändern?
- Wie hoch ist der grafische Anspruch?
- Werden eher Soft Skills oder technisches Wissen vermittelt?
- Wie international ist Ihr Unternehmen, spielt Mehrsprachigkeit eine große Rolle?
- Welche Trainingsformate sind Ihre Mitarbeiter:innen gewohnt?
- Welche Lernziele verfolgen Sie?

# SUCCESS STORY & KONTAKT



Was sagen eigentlich unsere Kund:innen über die Zusammenarbeit? Erfahren Sie mehr in ausgewählten Success Stories. Wir freuen uns, wenn wir auch Sie schon bald zur Einführung von E-Learning beraten dürfen!

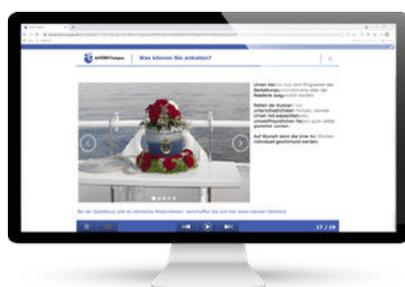
## EINFÜHRUNG IN DIGITALES LERNEN – SÜDWESTMETALL



Die Südwestmetall stand vor der Herausforderung, den Mitarbeitenden ihrer Mitgliedsunternehmen zukünftig ein digitales Lernangebot bereitzustellen, welches die Anforderungen und Bedürfnisse bestmöglich abdeckt. In einem gemeinsamen Workshop entstand ein zukünftiges Lernkonzept – und es folgten mehrere Web Based Trainings.

[Mehr erfahren](#) >

## EINFÜHRUNG EINES LEARNING ECOSYSTEMS – AHORN



Die Ahorn Gruppe ist Deutschlands größtes Bestattungsunternehmen und hat sich zum Ziel gesetzt, die fachlichen und persönlichen Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden zu festigen und zu erweitern. In einer besonderen Umgebung – in Form eines Learning Ecosystems – soll von- und miteinander gelernt werden.

[Mehr erfahren](#) >

## SIE MÖCHTEN E-LEARNING MIT EINEM STARKEN PARTNER EINFÜHREN?



„Kontaktieren Sie uns gerne! Wir finden in einem gemeinsamen Gespräch heraus, wie sich das Projekt in Ihrem Unternehmen am besten umsetzen lässt.“

[Jetzt beraten lassen!](#) >

Selbstverständlich können Sie uns auch einfach anrufen: ☎ +49 (0) 711 780 59 0

# E-LEARNING EINFÜHREN – MEINE PERSÖNLICHE CHECKLISTE



Kostenlose Bonus-Checkliste, um gleich loszulegen!

- Wo fange ich an und wo höre ich auf?
- Welche Schritte darf ich auf keinen Fall vergessen?
- Wie wird die Einführung von E-Learning ein voller Erfolg?

Im Whitepaper haben Sie bereits die Teilprojekte Etablierung, Content und Infrastruktur kennen gelernt. Die nachfolgende Checkliste setzt genau dort an und liefert konkrete, hilfreiche Fragen für vier Phasen, die Sie während der Einführung durchlaufen werden.

## DIE PHASEN IM ÜBERBLICK:



### PHASE 1: ZIELE UND STRATEGIE

Noch bevor Sie sich Gedanken über die Inhalte machen, legen Sie messbare Ziele (KPIs) und Ihre Strategie fest. Finden Sie Gleichgesinnte für das Projekt und begeistern Sie Stakeholder!

Zu Phase 1 ›



### PHASE 2: KONZEPT

Die Rahmenbedingungen stehen? Dann geht es jetzt mit dem Konzept weiter. Hier spielen Inhalt und passende Formate eine genauso wichtige Rolle wie die Entscheidung für Tools zur Umsetzung.

Zu Phase 2 ›



### PHASE 3: PILOT

Bevor die E-Learning-Formate unternehmensweit ausgerollt werden, können Sie Wünsche Ihrer Lernenden in einem Pilot-Projekt einholen und anhand eines Piloten das Vorgehen für spätere Projekte einmal testen.

Zu Phase 3 ›



### PHASE 4: ROLLOUT UND BETRIEB

Sobald das Feedback vom Piloten eingearbeitet ist und weitere Anpassungen abgeschlossen sind, kann die neue Lernwelt unternehmensweit ausgerollt werden! Dann gilt es, diese aktuell zu halten und mit Inhalten zu befüllen.

Zu Phase 4 ›

# PHASE 1: ZIELE UND STRATEGIE

Noch bevor Sie sich Gedanken über die Inhalte machen, legen Sie messbare Ziele (KPIs) und Ihre Strategie fest. Finden Sie Gleichgesinnte für das Projekt und begeistern Sie Stakeholder!



## HILFREICHE FRAGEN:

- Sind die Unternehmensziele bekannt und verabschiedet?
  - Was will ich mit der Einführung von E-Learning erreichen?
  - Welche Chancen bieten sich dadurch?
- Welche finanziellen Mittel sind notwendig?
- Wie komme ich an Budget für die Umsetzung (Stakeholder)?
- Habe ich gute Argumente für Stakeholder?
- Wer unterstützt mich (Projektteam)?
- Wie überprüfe ich, ob alles wie geplant funktioniert?
- Was muss bis wann erledigt sein? Welche Meilensteine sind wichtig?
- Müssen weitere Länder berücksichtigt werden (Sprachversionen)?
- Welche Infrastruktur und Inhalte existieren bereits, die ich nutzen kann?
- Welche Tools müssen noch beschafft und integriert werden?
- Wird die bestehende Infrastruktur bereits genutzt?
- Was wünschen sich die Lernenden ganz allgemein?
- Habe ich einen Zeitplan? Wie wird er verabschiedet?

ALLE FRAGEN BEANTWORTET UND ABGEHAKT?

Dann geht's direkt weiter mit [Phase 2: Konzept](#)

# PHASE 2: KONZEPT

Die Rahmenbedingungen stehen? Dann geht es jetzt mit dem Konzept weiter. Hier spielen Inhalt und passende Formate eine genauso wichtige Rolle wie die Entscheidung für Tools zur Umsetzung.



AB PHASE 2 BETRACHTEN WIR DIE FRAGEN GETRENNT NACH UNSEREN DREI TEILPROJEKTEN.

## ETABLIERUNG:

- Steht mein Kommunikationskonzept?
  - Wie informiere ich ich besonders effektiv und effizient?
  - Wen muss ich wann informieren?
- Sind alle Stakeholder involviert?
- Steht mein Supportkonzept? Wer kümmert sich um den Support?
- Steht mein Change-Konzept?
  - Wo holen wir als Unternehmen die Mitarbeiter:innen ab?
  - Wo führen wir sie hin?

## CONTENT:

- Wer ist meine Zielgruppe?
  - Welche Bedürfnisse hat meine Zielgruppe?
  - Wie wird gelernt (Endgeräte, formell, informell, ...)?
- Welche Formate passen am besten zu Inhalt und Zielgruppe?
- Wie unterscheiden wir als Unternehmen kritisch relevantes Wissen für formelles Lernen von der Unterstützung am Arbeitsplatz (Performance Support)?
- Haben wir die Corporate Identity berücksichtigt (inklusive Corporate Text z. B. Du- oder Sie-Ansprache und Corporate Design)?

## INFRASTRUKTUR:

- Welche Ziele verfolgen wir als Unternehmen?
- Wie trägt das E-Learning zum Unternehmenserfolg bei?
- Haben wir als Projektteam die Wünsche der Lernenden berücksichtigt?
- Wie ist die digitale Lernwelt einfach zu finden und leicht zu bedienen?
- Gibt es ein zentrales Portal, das den Einstieg in die Lernwelt erleichtert?
- Wer betreut den technischen Betrieb?
- Wie werden die Daten der Lernenden ausgewertet?
- Wie können sich Lernende untereinander austauschen und sich für E-Learning begeistern?
- Welche Schnittstellen zu bestehenden Datenbanken müssen genutzt werden (z. B. Mitarbeiter:innen-Datenbank, Anmeldekonzept, Registrierungsprozess)?
- Welches Tool ist zur Umsetzung des Pilotprojektes geeignet?
- Ist die Corporate Identity (Corporate Text und Corporate Design) in der neuen Lernumgebung berücksichtigt?

ALLE FRAGEN BEANTWORTET UND ABGEHAKT?

Dann geht's direkt weiter mit [Phase 3: Pilot](#)

# PHASE 3: PILOT

Bevor die E-Learning Formate unternehmensweit ausgerollt werden, können Sie Wünsche Ihrer Lernenden in einem Pilot-Projekt einholen und anhand eines Piloten das Vorgehen für spätere Projekte einmal testen.



## ETABLIERUNG:

- Wer testet den Piloten?
- Wie wird Feedback gesammelt?
- Wer lädt zum Testen ein?
- Wie bzw. was wird getestet?
- Liegen Use Cases für den Test vor?
- Sind alle Rollen besetzt (von Tutor:innen über Admins bis zum Support) und geschult?

## CONTENT:

- Welche Inhalte bieten sich für ein Pilotprojekt an?
- Wie relevant ist der Inhalt für die testenden Personen?
- Welches Content-Format wird als Pilot eingesetzt?
- Wer setzt die Inhalte um?

## INFRASTRUKTUR:

- Wo läuft die Testumgebung?
- Findet der Test bereits in der Echt-Umgebung statt? (Wenn ja, steht die Echt-Umgebung bis zum Piloten?)
- Sind die Anwender:innen / Tester:innen angelegt?

ALLE FRAGEN BEANTWORTET UND ABGEHAKT?

Dann geht's direkt weiter mit [Phase 4: Rollout und Betrieb](#)

# PHASE 4: ROLLOUT UND BETRIEB

Sobald das Feedback vom Piloten eingearbeitet ist und weitere Anpassungen abgeschlossen sind, kann die neue Lernwelt unternehmensweit ausgerollt werden! Dann gilt es, diese aktuell zu halten und mit Inhalten zu befüllen.



## ETABLIERUNG:

- Kommuniziere ich fortlaufend mit allen Beteiligten?
  - Gibt es Boxenstopps mit Stakeholdern?
  - Findet regelmäßig ein Austausch mit Führungskräften statt?
  - Sensibilisieren Stakeholder und Führungskräfte die Mitarbeiter:innen?
- Wie findet eine Erfolgskontrolle statt?
  - Sind Umfragen geplant und werden diese durchgeführt?
  - Sind die Lerner:innen zufrieden? Wenn nicht, finden Anpassungen statt?
- Wie kommunizieren wir mit den Mitarbeiter:innen?
- Wie beeinflusst das neue Lernen die Unternehmensziele?
- Wie wird die Lernwelt genutzt (Tracking)?
- Wo müssen wir als Projektteam gegebenenfalls nachsteuern?
- Wird die Lernkultur weiterentwickelt?

## CONTENT:

- Gibt es einen Redaktionsplan für Inhalte?
- Wie wird mit den Fachbereichen (Inhaltsgeber:innen) kommuniziert?
- Welche Pflichtkurse gibt es?
- Sollen Content-Bibliotheken (externe Lernangebote) genutzt werden?
- Bauen wir eigene Kompetenzen auf, um Inhalte selbst zu erstellen (Content-Entwicklungsteam) oder beauftragen wir externe Agenturen?

## INFRASTRUKTUR:

- Wo läuft die Lernwelt technisch gesehen (Umgebung)?
- Steht die Umgebung bis zum Rollout?
- Sind alle Anwender:innen angelegt?
- Findet regelmäßige Weiterentwicklung statt und werden entsprechend Update- und Upgrade-Zyklen geplant?

## GESCHAFFT!

Herzlichen Glückwunsch zur neuen Lernwelt. Jetzt heißt es dranbleiben! Und wenn Sie Unterstützung brauchen: Mit der Know How! AG haben Sie einen starken Partner an Ihrer Seite.

✉ info@knowhow.de ☎ +49 (0) 711 780 59 0