

# Einführung von digitalem Lernen in Unternehmen

Das Projekt „FlexNet Handel“ wird im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.



## Worum geht es in dieser Präsentation?

Die Einführung von digitalem Lernen in ein Unternehmen ist ein komplexer Prozess, der nicht unterschätzt werden darf. Das Netzwerk „FlexNet Handel“ setzt sich in Zusammenarbeit mit Unternehmen intensiv mit dieser Thematik auseinander, um konkrete Anhaltspunkte herauszukristallisieren, worauf es dabei ankommt.

Diese Präsentation gibt Ihnen einen Einblick in wichtige strategische Überlegungen, die Sie vor der Einführung von digitalem Lernen beachten sollten.

## Erfolgsfaktoren

### **Unterstützung durch das Top-Management**

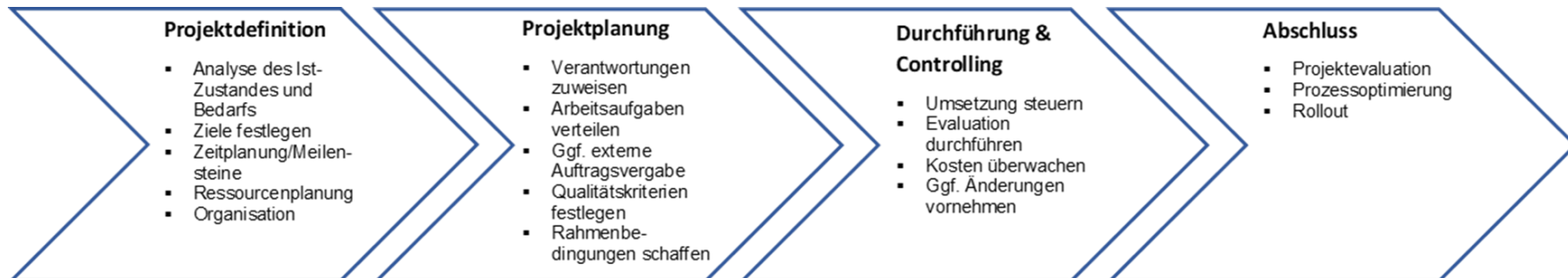
Digitales Lernen muss Chefsache werden. Die Unterstützung und klare Zielsetzung des Top-Managements sichert die Förderung und erfolgreiche Umsetzung des Vorhabens auf allen Unternehmensebenen. Nur so kann digitales Lernen in das Unternehmensleitbild integriert werden. Die Motivation, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen wächst bei allen Beteiligten.



## Erfolgsfaktoren

### Projektmanagement

Unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens, ist für die Einführung digitalen Lernens ein professionelles Projektmanagement notwendig. Eine kompetente Planung, Durchführung und Steuerung sind unerlässlich für eine effiziente Prozessgestaltung, Zielerreichung und Erfolg. Aus eigener Erfahrung wissen Sie sicher: Es kommt meist anders als man denkt. In allen Phasen des Projektes müssen mit Sicherheit Änderungen der ursprünglichen Planung vorgenommen werden. Ziel, Budget, Zeitplanung etc. dürfen dabei nicht aus den Augen verloren werden.

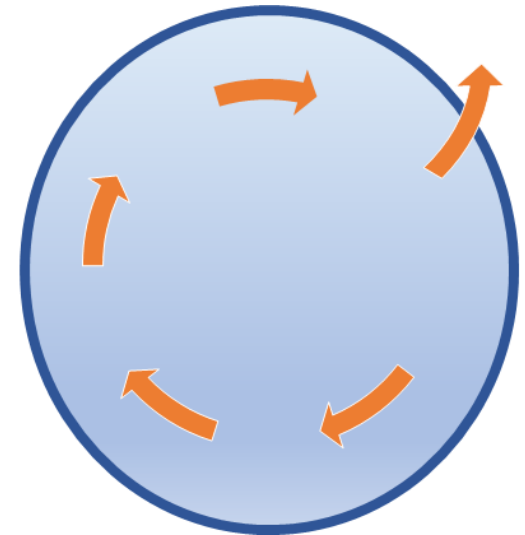


## Erfolgsfaktoren

### **Change-Management**

Die Integration digitalen Lernens in das Unternehmensleitbild sowie in bestehende Weiterbildungs- und IT-Strukturen führt zu Änderungen im gesamten Unternehmen. Hier müssen die Weichen für die Zukunft gestellt werden.

Auch diese Prozesse müssen geplant, gesteuert und kontrolliert werden.



## Erfolgsfaktoren

### **Technologiemanagement**

Digitales Lernen ohne moderne Soft- und Hardware-systeme funktioniert nicht. Je nachdem wie und wo gelernt werden soll, müssen entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt, administriert oder ggf. ersetzt werden. Die Mitarbeiter sollten feste Ansprechpartner bei technischen Problemen haben, um schnell und unkompliziert den Zugang zu digitalem Lernen fortlaufend zu gewährleisten.

Sie kennen den berühmten Vorführeffekt bei Präsentationen? Das modernste Know-how soll vorgestellt werden...und nichts funktioniert. Das darf Ihnen nicht passieren, denn nichts ist demotivierender für digitales Lernen, als nicht funktionierende Technik.



## Ziele definieren

### **Welche Ziele verfolgen Sie mit der Einführung von digitalem Lernen?**

Die Definition von konkreten sowie überprüfbaren kurz-, mittel- und langfristigen Zielen, die mit Hilfe digitalen Lernens erreicht werden sollen, ist sehr wichtig. Daran müssen sich alle Pläne und Aktivitäten ausrichten.

Von den Zielen hängt jedoch auch die Motivation Ihrer Mitarbeiter ab. Es ist ganz klar: Stehen ausschließlich Kostenersparnis oder gar Freisetzung personeller Ressourcen auf der Agenda, werden Ihre Mitarbeiter kaum von digitalen Lernformen begeistert sein.



## Ihre Ziele sagen viel über Sie und Ihr Unternehmen aus!

### Beispiele für Unternehmensziele

Unternehmen A	Unternehmen B
<p>Bis <b>2022</b> werden <b>80 %</b> der bei uns notwendigen Fortbildungen für alle Mitarbeiter online laufen!</p>	<p>Im Mittelpunkt unserer Personalentwicklung steht die Förderung von <b>Wissen und Kompetenz</b> unserer Mitarbeiter. Dies ist die Basis für den Erfolg unseres Unternehmens. Digitales Lernen wird <b>sinnvoll</b> in unsere Weiterbildungsstrategie <b>integriert</b>.</p>



## Motivationsfaktoren für Ihre Mitarbeiter

### **Schaffen Sie eine positive Lernkultur und sprechen Sie Ihre Mitarbeiter emotional an:**

- Lernen als Chance und Möglichkeit der individuellen Entwicklung (positive Lernkultur)
- Sinnvolle Angebote und Formate
- Begleitung und Feedback
- Lernen als kollektives Erlebnis



## Motivationsfaktoren für Ihre Mitarbeiter

### **Definieren Sie Ihre Anforderungen an Ihre Mitarbeiter:**

- Realistische Erwartungen
- Individuelle Zielvereinbarungen (obligatorisch/freiwillig, angemessen)
- Individuelle Auswertung und Wertschätzung (Lerneffekt)

### **Schaffen Sie unterstützende Rahmenbedingungen:**

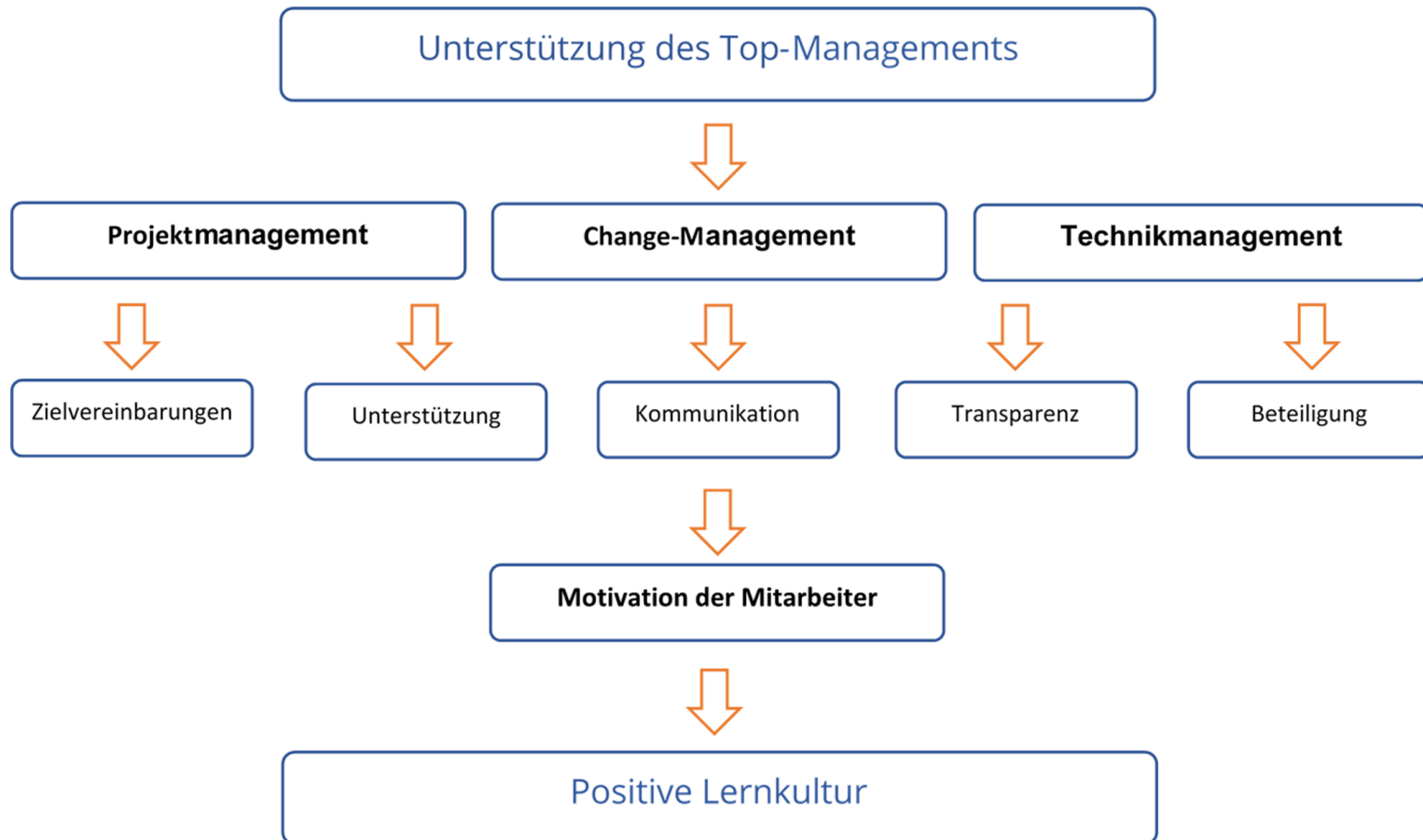
- Ansprechpartner
- Transparenz
- Beteiligung

## So erreichen Sie:

- Akzeptanz und Motivation Ihrer Mitarbeiter
- Kompetenzentwicklung für digitales Lernen bei allen Beteiligten
- Qualität und Zielerreichung
- Innovations- und Imagezuwachs



## Resümee



## Unser Service für Sie:

- Wir beraten Sie in allen Belangen bei der Einführung digitalen Lernens.
- Wir analysieren Ihre Bedarfe und entwickeln mit Ihnen gemeinsam eine Implementierungsstrategie für Ihr Unternehmen.
- Wir begleiten und beraten Sie nach Bedarf bei der Umsetzung Ihrer Ziele und Maßnahmen.
- Wir stellen Ihnen eine Lernplattform mit bereits bestehenden Kursangeboten zur Verfügung.
- Wir messen unsere Arbeit an Ihrem Erfolg. Dafür entwickeln wir mit Ihnen gemeinsam ein Konzept zur Erfassung der Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen, Formate und des Lerneffekts.
- Wir gehören zu einem Netzwerk von Digitalisierungs- und Handels – Experten, um jede Aufgabe kompetent bearbeiten zu können.



Gabriele Lehmann

Servicestelle für digitales Lernen  
bei der  
Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e.V. (**zbb**)



14.02.2019