

BLENDED!

01 — 2019

Kundenmagazin der inside Unternehmensgruppe



Digitale Transformation & Workplace Learning

Inhalt

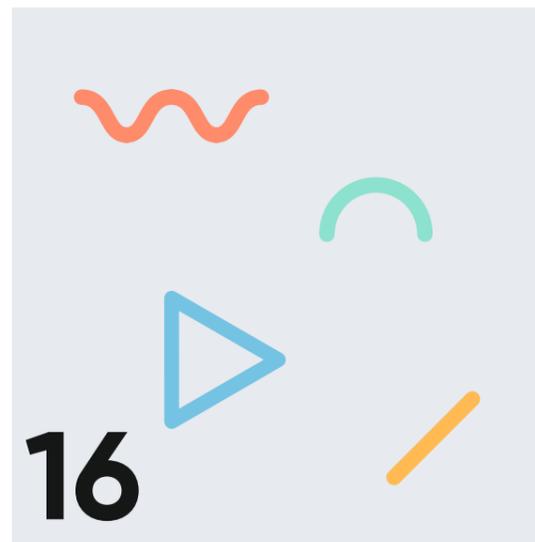
04 — Vorwort



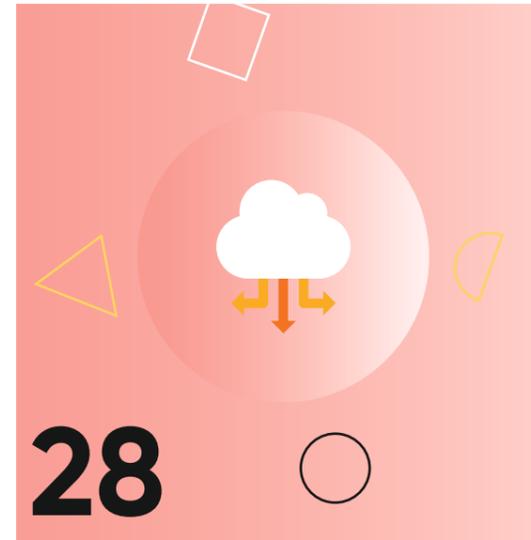
**Virtuelle
Werksbesichtigung
Risiken & Gefahren
einschätzen**



**Vapiano
Mit Mobile Learning
und dem eAuthor auf
Expansionskurs**



**Lernen und Leisten im
Kontext der digitalen
Transformation**



**inside Learning &
Performance Cloud**

41 – „Excellent“ – Auszeichnung
für inside Autorensystem

42 – Werner & Pfleiderer:
Effizientes Workplace Learning
mit dem WP E-NSTRUCTOR

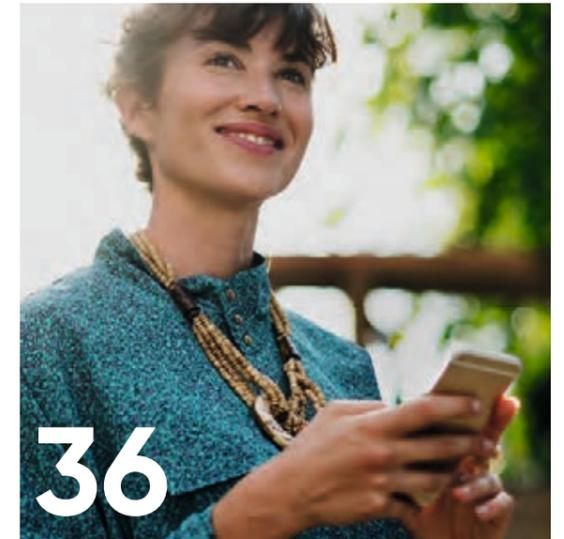
46 – Die 10 „Must-haves“
für Ihr Autorensystem

47 – Impressum

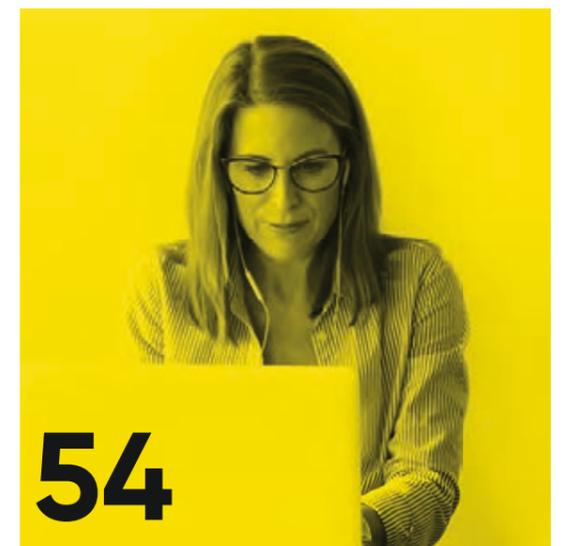
50 – Wenn nur alles im
Seminarbetrieb so einfach wäre!

57 – Veranstaltungen

58 – inside & outside



**Training und
Consulting made
by inside**



**Unternehmen
setzen auf digitales
Lernen**



Digitale Transformation und Workplace Learning

Unser Thema in dieser Ausgabe:

Liebe Leserinnen und Leser,

die **Digitalisierung** geht mit einem steigenden Qualifikationsbedarf einher. Neue Geschäftsmodelle entstehen, alte verändern sich merklich. Geschäftsprozesse werden differenzierter, ihre Einflussfaktoren, die Abhängigkeiten untereinander und ihre Auswirkungen werden immer komplexer. Produktionszyklen werden kürzer, Produkte und Dienstleistungen individueller und Kundenerwartungen an Service und Verfügbarkeit immer anspruchsvoller. Mitarbeiter in Unternehmen müssen sich vor diesem Hintergrund kontinuierlich neuen Herausforderungen stellen, sich auf neue Prozesse, Methoden und Verfahren sowie technische und softwaretechnische Systeme einlassen und permanent über aktuelles Wissen verfügen und dieses anwenden können. Das „Lernen auf Vorrat“ in formalen Qualifizierungsmaßnahmen, zeitlich und örtlich losgelöst vom Arbeitsplatz, kann die Anforderungen an das Lernen im Kontext der digitalen Transformation nicht erfüllen. Notwendig ist vielmehr eine **Lern- und Performance-Architektur**, die es den Mitarbeitern ermöglicht, situativ (Just for me) im Kontext der Arbeit also zum richtigen Zeitpunkt (Just in Time) am richtigen Ort (Just in Place) genau das Wissen in dem Umfang und in der Tiefe lernen bzw. nachschlagen zu können (Just enough), was benötigt wird, um die gewünschte Leistung zu erbringen.

In der betrieblichen Bildung ist deshalb ein Umdenken erforderlich. HR-Abteilungen und Dienstleister müssen sich neu aufstellen, um Mitarbeiter für ein Lernen und Arbeiten im Kontext der Digitalisierung fit zu machen. Das betrifft auch uns. Wir haben deshalb auch unsere Ausrichtung auf den Prüfstand gestellt und den Anforderungen angepasst: Während wir viele Jahre erfolgreicher Full-Service-Anbieter waren, sind wir heute **Anbieter von digitalen Lösungen für betriebliche Bildung**. Mit unserem neuen Leitprodukt, der „inside Learning & Performance Cloud“ (siehe Artikel ab S. 28), läuten wir diese strategische Neuausrichtung ein. Sie ist das Ergebnis unserer 25-jährigen Erfahrung und unsere



Dr. Patrick Blum



Marcel Dübner

Antwort auf die beschriebenen Veränderungsprozesse, denn sie vereint E-Learning, Blended Learning, Workplace Learning und Performance Support für Mitarbeiter, Manager, Trainer, HR-Verantwortliche & Co. auf einzigartige Weise.

Die „inside Learning & Performance Cloud“ basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der die sogenannten **„Five Moments of Need“** – das sind die fünf spezifischen Situationen, in denen Lernbedarf besteht – und das **70:20:10-Modell** umfassend berücksichtigt. Gleichzeitig ist sie eine ideale technologische Basis für den Aufbau einer Lern- und Performance-Architektur. Wie eine solche moderne Lern- und Performance-Architektur aussehen muss und welche Rolle die „Five Moments of Need“, das „70:20:10-Modell“ und noch weitere Faktoren dabei spielen, erfahren Sie ausführlich in unserem Leitartikel ab Seite 16.

Darüber hinaus zeigen wir Ihnen in dieser BLENDED! ab Seite 10 anhand eines Best Practice von Vapiano, wie die „inside Learning & Performance Cloud“ mit ihrem **Autorensystem eAuthor** und ihrem **Performance- und Lernportal eXperience Space**, das Systemgastronomieunternehmen effizient dabei unterstützt hat, eine weltweit einheitliche Qualifizierung zu realisieren, gleichzeitig die Time-to-Competence deutlich zu reduzieren und eine Zeitersparnis von 50 % bei der Erstellung von Lernmedien zu erreichen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre mit der neuen BLENDED!, die wir Ihnen heute in einem rundum neuen Gewand präsentieren. Wir haben sie im Sinne der Lesefreundlichkeit luftiger, moderner, übersichtlicher gestaltet, um unsere Inhalte für Sie optimaler aufzubereiten.

Viel Spaß beim Lesen

Virtuelle Werksbesichtigung

Risiken & Gefahren einschätzen

— Die virtuelle Besichtigung ist neuer Bestandteil der Ausbildung für angehende BfG (Bevollmächtigte für Firmengeschäft) und Underwriter bei der Allianz. Denn zu den Tätigkeiten dieser Mitarbeiter gehört in der Regel auch die Besichtigung von Kundenstandorten, um Risiken und Gefährdungen einschätzen zu können. Aus diesem Grund ist es üblich, dass angehende BfG und Underwriter an einer Werksbesichtigung teilnehmen, um einen Eindruck davon zu bekommen, wo Risiken bestehen können.

Da es teilweise an Zeit und Gelegenheit mangelt, allen BfG und Underwritern sofort eine Besichtigung zu ermöglichen, wurde eine virtuelle Werksbesichtigung realisiert, die über die üblichen Besichtigungen hinaus eine Ergänzung der praktischen Ausbildung darstellt. Ziel der virtuellen als auch der realen Werksbesichtigung ist es, dass die Teilnehmer einen realistischen Einblick in ihre spätere Tätigkeit erhalten und einen Blick für potenzielle Gefährdungen entwickeln. Sie sollen lernen, welche Schutzmaßnahmen (z.B. Feuerlöscher) in welcher Form vorhanden sein müssen und welche Gefährdungen behoben werden müssen. Das bedeutet, dass die gesamte Besichtigung als Spiel aufgebaut ist, in dem das Werk erkundet, Aufgaben gelöst und so Punkte erspielt werden. Die Teilnehmer führen diese virtuelle Besichtigung im Rahmen einer Unterrichtseinheit unter Anleitung eines Trainers durch.

Spielverlauf

Für die Erstellung der virtuellen Besichtigung wurden vor Ort im Werk mit einer 360°-Kamera Panoramen aufgenommen, welche den Lernern in einer Lernwelt zur Verfügung gestellt werden. Indem die Lernern die virtuelle Werk selbstständig auf spielerische Art und Weise erkunden können, ohne dass ein Pfad vorgegeben ist, wird ihr Forscherdrang angeregt. Dabei müssen sie auf ihrem Weg Risiken und Schutzmaßnahmen entdecken und beurteilen. Klickt der Lerner auf einen relevanten Gegenstand (z.B. einen Feuerlöscher oder verstellten Notausgang), erscheint ein Informationsfeld. Darin wird die Situation oder der Gegenstand genauer beschrieben und erläutert, worauf zu achten ist. Hierbei wird zwischen reinen Infotexten und der Darstellung von Fehlersituationen, die erkannt werden müssen, unterschieden. Im Rahmen des Gamification-Ansatzes erhält der Lerner für jede gefundene Fehlersituation Punkte.

Neuer Bestandteil der Ausbildung für angehende BfGs bei der Allianz

Bei der virtuellen Besichtigung wird ein Gamification-Ansatz verfolgt.

Bei gravierenden Gefährdungen oder besonders sicherheitsrelevanten Situationen werden ihm stattdessen Aufgaben gestellt. Für richtig gelöste Aufgaben gibt es, gestaffelt nach Schwierigkeitsgrad, eine bestimmte Punktzahl.

Es ist wichtig, dass die Aufgaben abwechslungsreich und mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden gestellt werden, um die „Entdeckerfreude“ über die gesamte Spieldauer aufrechtzuerhalten. So gibt es neben Situationen, die offensichtlich und einfach zu entdecken sind, auch solche, die sehr schwer zu erkennen sind. Außerdem werden unterschiedliche Aufgabentypen eingesetzt, um den Lerner nicht zu langweilen.

Hilfestellungen

Zusätzlich steht dem Lerner bei jeder Aufgabe der Button „Experten fragen“ zur Verfügung, über den er Informationen zu der Aufgabe erhalten kann. Tipps sollen dem Lerner darüber hinaus helfen, schwer zu entdeckende Risiken und Schutzmaßnahmen zu finden. Dies dient dazu, Lernern, die bisher wenig Erfahrung mit vergleichbaren Spielen haben, einen leichteren Einstieg zu ermöglichen. Zu Beginn des Spiels stehen dabei jedem Lerner drei Tipps zur Verfügung. Wird ein Tipp aktiviert, erscheint ein optischer Hinweis auf ein zu findendes Objekt. Sind alle aufgebraucht, kann der Spieler weitere Tipps gegen erspielte Punkte eintauschen. Während des gesamten Durchlaufs wird dem Lerner eine Übersichtskarte der Werke angezeigt, in der auch sein aktueller Standpunkt markiert ist. So weiß der Spieler immer, wo er sich gerade befindet.



Feedback

Ein weiteres wichtiges Element ist das Feedback. Dieses gestaltet sich je nach Bereich unterschiedlich. Bei den Aufgaben gibt es ein sofortiges Feedback, ob eine Antwort richtig ist oder nicht. Außerdem erhalten die Lerner eine kurze schriftliche Erklärung, warum eine Aufgabe richtig oder falsch gelöst wurde und es besteht die Möglichkeit, sich eine Musterlösung anzusehen. Dieses sofortige Feedback wird durch die Endpunktzahl ergänzt, welche auf dem Leaderboard mit den anderen Lernern verglichen werden kann. Das Leaderboard ist eine virtuelle Tafel, die Namen, Rang und aktuelle Punktzahlen oder Errungenschaften der Lerner anzeigt. Es gibt den Lernern einen Überblick über ihren aktuellen Status im Vergleich zu anderen.

Da solche Vergleiche jedoch nicht für alle motivierend sind, wird der Punktestand der anderen Mitspieler in anonymisierter Form angezeigt. So kann jeder Spieler sehen, wie er im Vergleich abschneidet, ohne dass ersichtlich ist, wer wie viele Punkte hat. Diese Variante bietet eine gute Möglichkeit, die Wettbewerbskomponente zu nutzen, ohne jemanden zu demotivieren.

Fazit

Mit der virtuellen Werksbesichtigung ist es möglich, dass die angehenden Bevollmächtigten für Firmengeschäft auf spielerische Art und Weise ein virtuelles Werk besichtigen und damit einen realistischen Einblick in ihre spätere Tätigkeit erhalten. Dazu müssen sie auf ihrem Weg durch das Werk Aufgaben lösen und Entscheidungen treffen, ganz so wie es ihrem Arbeitsalltag entsprechen würde. Die virtuelle Werksbesichtigung ist damit eine realistische effiziente und kostengünstige Alternative zur herkömmlichen Werksbesichtigung, die noch dazu viel Spaß bringt.

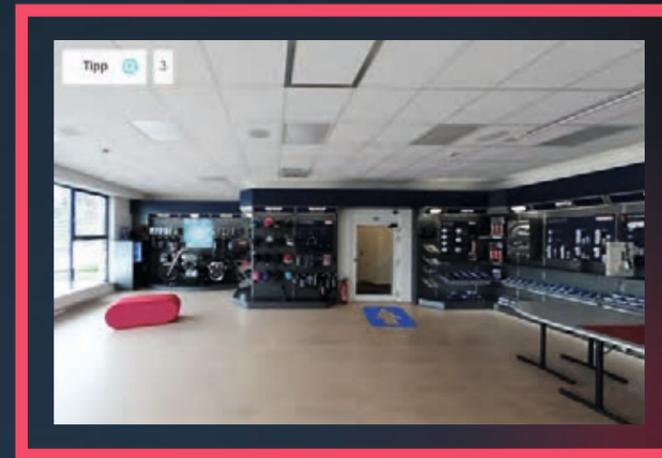
Risiken minimieren – durch virtuelle Werksbesichtigungen

Die erspielten Punkte werden nicht nur summiert, sondern sind auch nach Kompetenzbereichen unterteilt (z.B. Brandschutzdokumentation, Handfeuerlöscher etc.). Jedes zu entdeckende Objekt wird einem dieser Kompetenzbereiche zugeordnet und die Punkte entsprechend verteilt. Das gleiche gilt für die Aufgaben. So hat der Spieler am Ende des Durchlaufs die Möglichkeit zu sehen, in welchen Bereichen er besonders gut abgeschnitten hat und wo noch Nachholbedarf besteht. Zudem liefern die erreichten Badges Hinweise darauf, wo die jeweiligen Stärken liegen. Diese werden für bestimmte Ergebnisse vergeben, z.B. für das Entdecken aller Feuerlöscher oder für einen Durchgang ohne Verwendung von Tipps.

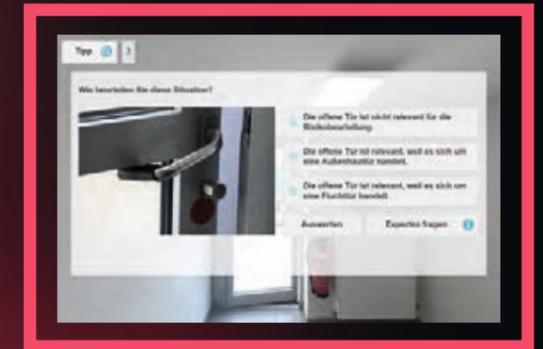
Auswertung

Am Ende des Spiels muss der Lerner die Entscheidung treffen, in welche Risikoklasse der virtuell besichtigte Standort eingruppiert wird. Dafür muss er alles berücksichtigen, was er im Spielverlauf entdeckt hat. Eine Auswertung dieser finalen Entscheidung findet aufgrund ihrer Komplexität nicht im Rahmen des Spiels statt, sondern wird gemeinsam mit dem Trainer und den anderen Teilnehmern besprochen und diskutiert.

— Lisa Eisele

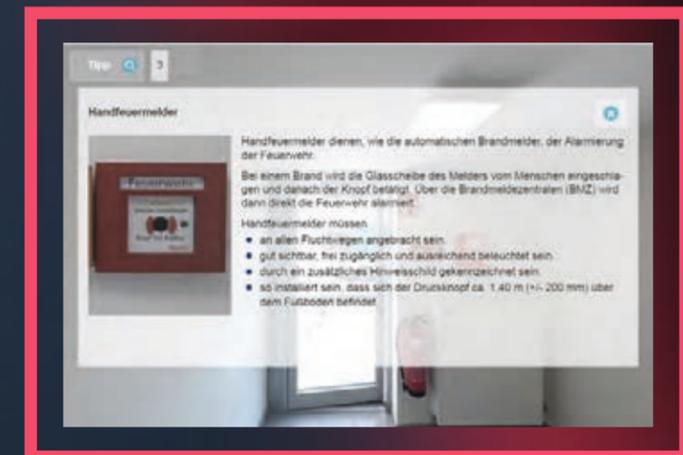


Beispiel für eine Aufgabe zur Risikoeinschätzung



Fördern, Schulen, Begleiten

Entdecken, Spielen, Lernen



Beispiel für Infobox mit Hinweisen zum Umgang mit dem Feuerlöscher



VAPIANO®

Mit Mobile Learning und dem eAuthor auf Expansionskurs

— Was können Unternehmen mit internationaler Ausrichtung tun, um weltweit eine einheitliche Qualifizierung zu gewährleisten? Wie lässt sich E-Learning realisieren, wenn die Mitarbeiter vom Unternehmen nicht mit der notwendigen Hardware (bspw. Notebooks, Tablets oder Smartphones) ausgestattet sind? Welches Autorensystem eignet sich, um die Lernmedien möglichst effizient inhouse zu erstellen und zu pflegen und wie werden diese Lernmedien den Mitarbeitern bereitgestellt? Genau diesen Herausforderungen musste sich das Systemgastronomieunternehmen Vapiano stellen – mit Erfolg! Inzwischen lernen viele 1.000 Vapiano Mitarbeiter auf der ganzen Welt mit der neuen Vapiano Lernwelt und ihren Lernmedien.

Um seine Expansionsstrategie zu unterstützen und eine weltweit einheitliche Qualifizierung der Mitarbeiter sicherzustellen, hat Vapiano gemeinsam mit der inside Unternehmensgruppe ein neues E-Learning-Konzept in Form einer Lernwelt umgesetzt, das eine schnelle, umfassende und effiziente Schulung der Mitarbeiter ermöglicht. Das Konzept basiert auf zwei grundlegenden Ansätzen: **Bring-your-Own-Device** und **Mobile-First**. Das bedeutet zum einen, jeder Mitarbeiter lernt per App mit seinem privaten Endgerät (Smartphone, Tablet, Notebook) und zum anderen, dass alle

Lernmedien primär für die optimale Nutzung mit dem Smartphone realisiert wurden. Zudem ist die Lösung international einsetzbar und lokalisierbar, das heißt an die verschiedenen Sprachen, Kulturkreise und ihre Bedürfnisse anpassbar. „Unser Ziel war es, eine flexible, erweiterbare und einfache Lösung zu realisieren, die eine weltweit einheitliche Qualifizierung gewährleistet und damit die Time-to-Competence deutlich zu reduzieren. Das ist uns gelungen“, erklärt Dominic Helmreich, Head of HR Development bei Vapiano und mitverantwortlich für die Realisierung des neuen Konzepts.

Die Vapiano Lernwelt

Umgesetzt wurde die Vapiano Lernwelt mit verschiedensten Selbstlernmedien, die ein selbstgesteuertes, effizientes Lernen der Mitarbeiter, ausgerichtet an den Stationen eines Vapiano Restaurants (Pizza, Pasta, Bar etc.), ermöglicht. Der komplette Qualifizierungsprozess wird dabei über die Lernwelt gesteuert. Dashboards unterstützen die Mitarbeiter im Lernprozess mit wichtigen Statusinformationen (u.a. zum Lernstand und ihren Zertifizierungen) und bieten Managern und Führungskräften umfassende Informationen zum Qualifizierungsstand und den Trainingsaktivitäten ihrer Mitarbeiter.

Über die Lernwelt greifen die Mitarbeiter auf ihre Lernmedien zu. Dazu gehören u.a. interaktive Lernkarten und Videos, mit denen ihnen in Form von kleinen Lerneinheiten das Wissen zu den einzelnen Rezepten kurzweilig und interaktiv vermittelt wird. Parallel dazu wenden sie das Gelernte in praktischen, betreuten Übungen im Restaurant an. Bestehen die Mitarbeiter den sich anschließenden theoretischen Online-Test sowie den praktischen Test im Restaurant, sind sie für die entsprechende Station zertifiziert. Auch am Arbeitsplatz erhalten die Vapiano Mitarbeiter umfassende Unterstützung, denn sämtliche Rezepte stehen in den Kassensystemen zur Verfügung und werden im „Kochtempo“ Schritt für Schritt eingeblendet.

Bring your Own Device und Mobile First



Effiziente Erstellung ohne Programmierkenntnisse

Zur Umsetzung des neuen E-Learning-Konzepts nutzt Vapiano das Autorensystem der inside Unternehmensgruppe, den eAuthor. Der eAuthor ist ein effizientes Werkzeug, mit dem die Vapiano Autoren eigenständig und ohne Programmierkenntnisse in der Lage sind, ihre individuellen und multimedialen E-Learning-Medien zu erstellen und zu pflegen. Während die Lernwelt und die Online-Tests von inside realisiert wurden, erfolgt sowohl die Erstellung und Pflege der Lernmedien als auch die Administration der Mitarbeiter (bspw. das Anlegen eines neuen Mitarbeiters oder Restaurants im System) durch Vapiano. Vielfältige individuelle Vorlagen (Templates) und didaktische Muster unterstützen die Autoren bei der Erstellung. So wurden die Rezepthandbücher, die u.a. Informations- und Wissensseinheiten zu den Rezepten – wie Zutatenlisten, die einzelnen To-do-Schritte sowie Zusatzinformationen zu Allergenen und Nährstoffen – beinhalten, von den Vapiano Autoren in den eAuthor überführt. Ebenso wurden sämtliche interaktiven Lernkarten mit ihren vielfältigen Interaktionsmöglichkeiten und verschiedenen multimedialen Elementen, wie Texten, Fotos, Grafiken, Animationen, Audios und Videos, von ihnen „gebaut“.

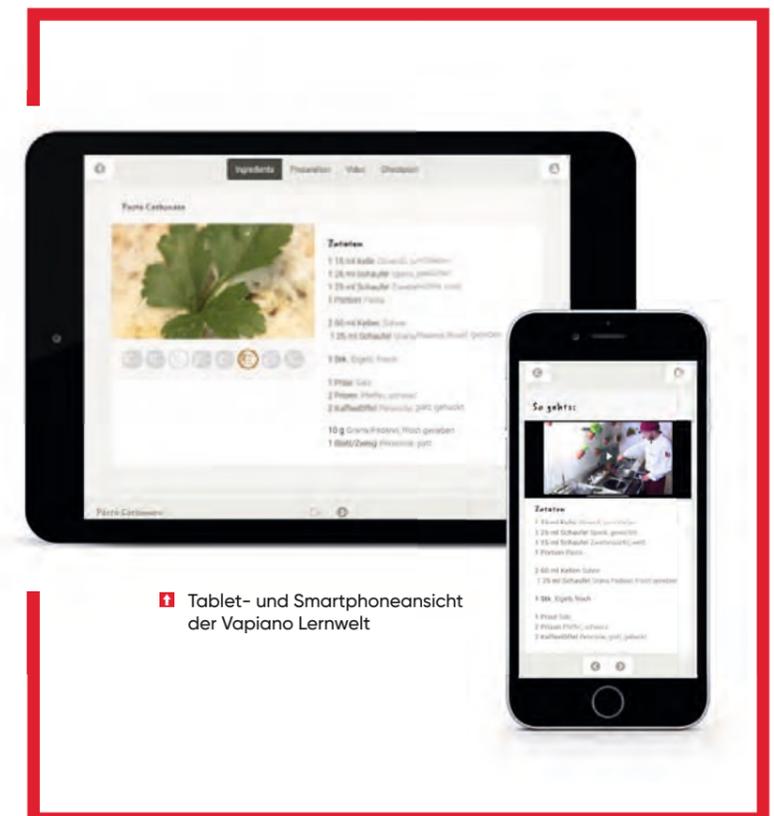
Wiederverwendbarkeit der Inhalte

Ein besonderes Highlight, das das Arbeiten mit dem eAuthor für die Vapiano Autoren extrem effizient macht, ist die Wiederverwendbarkeit der Inhalte. Dies wird durch den sogenannten Single-Source-of-Truth-Ansatz ermöglicht. Der Vorteil: Die einzelnen Informations- oder Wissensseinheiten werden nur einmalig erstellt und können in beliebigen Medien wiederverwendet werden. Wissensbasis bei Vapiano sind die Rezepthandbücher. Sämtliche Inhalte aus den Rezepthandbüchern werden in den interaktiven Lernkarten wiederverwendet. Das erleichtert nicht nur die Erstellung der Medien, auch Aktualisierungen müssen nur einmalig im Rezepthandbuch durchgeführt werden, um sämtliche Medien auf den gleichen Stand zu bringen. Zusätzlich werden Daten an zentraler Stelle in Form von Variablen ausgelagert, bspw. gibt es Variablen für die Zutaten- und

Mengenangaben der einzelnen Rezepte. Ändert sich eine Mengenangabe, so reicht auch hier die einmalige Anpassung und alle Medien werden automatisch aktualisiert. „Durch die Wiederverwendbarkeit der Inhalte einerseits und die Variablen andererseits haben wir beim Bauen unserer Lernmedien eine Zeitersparnis von rund 50 Prozent. Gleichzeitig wird die Qualität verbessert, da sich das Fehlerrisiko durch die Wiederverwendbarkeit minimiert“, erklärt Dominic Helmreich, der mit seinem Team inzwischen mehr als 100 interaktive Lernkarten erstellt hat.

Mobile Learning per Smartphone

Auch zur Umsetzung der Mobile-First-Strategie bietet der eAuthor optimale Voraussetzungen, denn alle mit ihm erstellten Medien sind voll responsiv, d.h. sie passen ihre Steuerung (Maus oder Gestensteuerung), ihre Größe sowie die Menge, Anordnung und Darstellung der Inhalte automatisch an das zur Nutzung verwendete Endgerät (Smartphone, Tablet oder Notebook) an.



Tablet- und Smartphoneansicht der Vapiano Lernwelt



Umfassende Reportfunktionen

Neben dem eAuthor steht dem Unternehmen auch das Performance- und Lernportal eXperience Space zur Verfügung. Sämtliche Lern- und Bearbeitungsstände des Lerner werden dort zentral gespeichert. Dadurch erhält der Lerner über das Lerner-Cockpit stets einen aktuellen Überblick seines persönlichen Lernstands in den unterschiedlichen Stationen sowie über sein aktuelles Zertifizierungslevel. Ausgewählte Personenkreise, wie Restaurantleiter, Schichtleiter etc. können zusätzlich Management-Dashboards und -Reports aufrufen. Diese ermöglichen ihnen einen kumulierten Überblick sowie detaillierte Informationen über den Qualifizierungsstand der Mitarbeiter.

Einbindung in die Vapiano Infrastruktur

Da der eAuthor eine plattformunabhängige Software ist, konnte die Lernwelt komplett in die vorhandene Infrastruktur eingebunden werden. Der Datenaustausch mit anderen Vapiano Systemen ist dadurch problemlos möglich, ebenso die bequeme einmalige Authentifizierung der Nutzer mittels Single-Sign-On (SSO), mit der diese auf alle Inhalte der gesamten Vapiano Systemlandschaft zugreifen können, für die sie berechtigt sind.

— Tobias Schwung, Vapiano SE

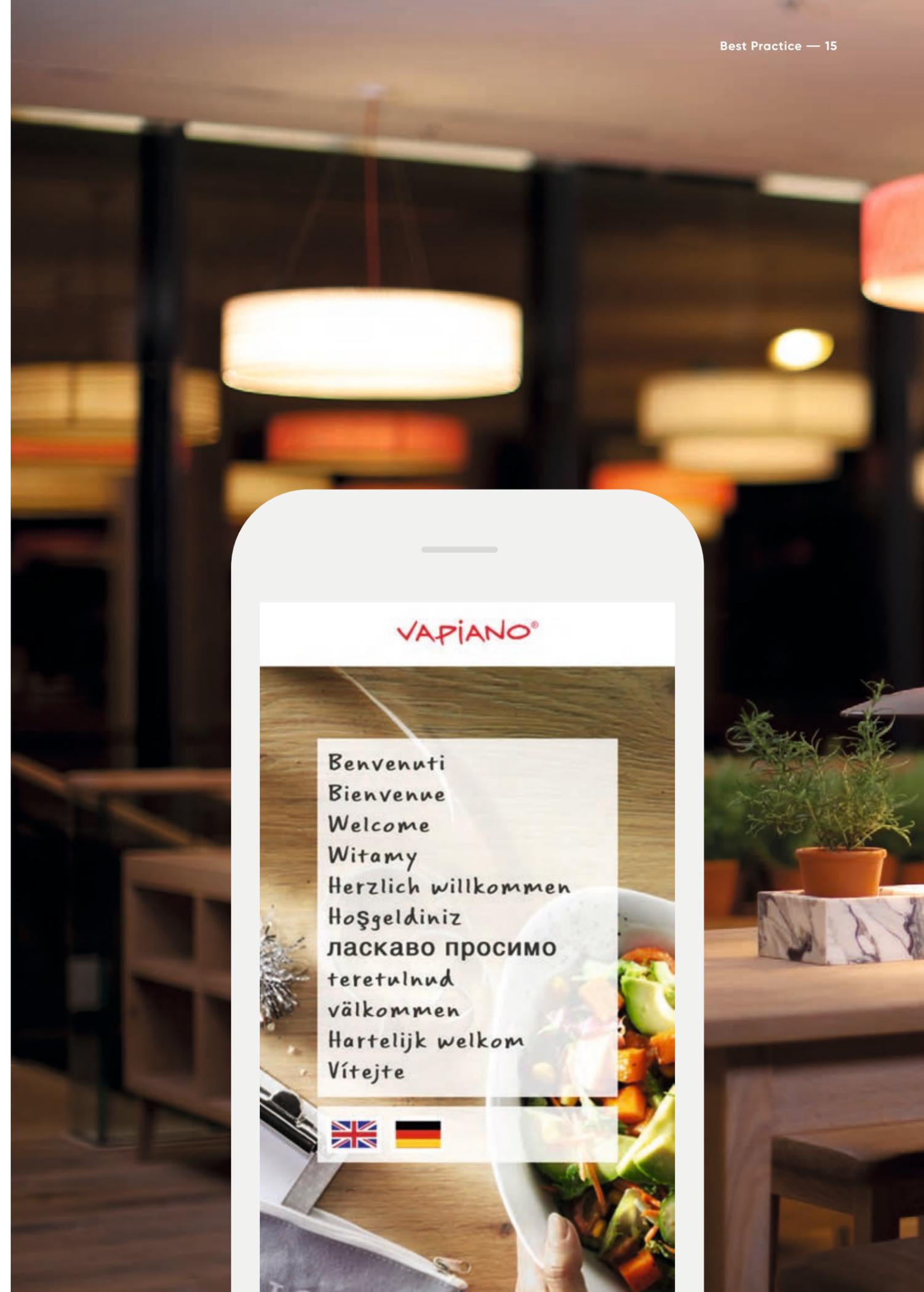
Länderspezifische Lernwelten

Eine in mehreren Sprachen verfügbare Bedienoberfläche, Export- und Importfunktionen im internationalen HTML-Standard sowie die durchgängige Unterstützung von Mehrsprachigkeit im System prädestinieren den eAuthor zudem für die Erstellung international einsetzbarer Medien. So wurde mithilfe des eAuthors zentral eine Lernwelt mit identischer Struktur für die 35 Länder erstellt, die jeweils in der Landessprache und in Englisch veröffentlicht wird. Die Lernmedien in den Lernwelten der einzelnen Länder sind jedoch entsprechend der landesspezifischen Anforderungen individualisiert worden: So wurden landesspezifische Gerichte ergänzt oder bestehende Gerichte durch Variationen bei den Zutaten landestypisch angepasst. Die Lernkarten zu den landestypischen Rezepten können dabei dezentral durch Vapiano Autoren in den jeweiligen Ländern erstellt und aktualisiert werden.

Weitere eAuthor Best Practice unter:
www.inside-online.de/de/best-practice.html

Fazit

Mithilfe des eAuthors ist es gelungen, ein neues effizientes E-Learning-Konzept umzusetzen, das sich im Rahmen der Wachstumsstrategie problemlos erweitern lässt und eine einheitliche, schnelle und effiziente Qualifizierung sämtlicher Mitarbeiter gewährleistet. Unabhängig von ihrem jeweiligen Einsatzort, ihrer Sprache, ihrer Kultur, ihrer Ausbildung oder ihren Vorkenntnissen werden allen dieselben Qualitätsstandards vermittelt und das in einer akzeptablen Time-to-Competence und mit dem jeweiligen Endgerät ihrer Wahl.



Lernen und Leisten



Die digitale Transformation schreitet weiter voran. Neue Geschäftsmodelle entstehen, alte verändern sich merklich. Mit den Geschäftsmodellen geht auch eine Veränderung der Geschäftsprozesse einher, sie werden differenzierter, ihre Einflussfaktoren, die Abhängigkeiten untereinander und ihre Auswirkungen werden immer komplexer. Produktionszyklen werden kürzer, Produkte und Dienstleistungen individueller und Kundenerwartungen an Service und Verfügbarkeit immer anspruchsvoller. Die Analyse von Daten über das Kauf- und Nutzungsverhalten sowie neue Technologien bilden die Basis für einen nicht endenden Rhythmus an Adaptionen der Geschäftsmodelle, Geschäftsprozesse, Produkte und Dienstleistungen.



im Kontext der digitalen

Mitarbeiter in Unternehmen müssen sich in diesem Kontext kontinuierlich neuen Herausforderungen stellen, sich auf neue Prozesse, Methoden und Verfahren sowie technische und softwaretechnische Systeme einlassen und permanent über aktuelles Wissen verfügen und dieses anwenden können. In der heutigen Wirtschaft können deshalb Unternehmen nur dann erfolgreich sein, wenn sie eine Lern- und Performance-Architektur und eine Unternehmenskultur etablieren, in der jeder Mitarbeiter seine Fähigkeiten und Leistung entwickeln und einbringen kann.



Transformation

**Eine Lern- und Performance-Architektur
für erfolgreiches Lernen und Leisten.**





Eine Lern- und Trainingskultur reicht nicht aus

Viele Unternehmen verfügen heutzutage immer noch über eine Lern- und Trainingskultur in der „Lernen“ gleichgesetzt wird mit „Lernen auf Vorrat“ in formalen Qualifizierungsmaßnahmen wie Seminaren oder Kurse (auch Blended-Learning-Kurse und E-Learning-Kurse), zeitlich und örtlich losgelöst vom Arbeitsplatz. Die Aus- und Weiterbildungsabteilungen in diesen Unternehmen sind damit beschäftigt, das formale Lernen zu optimieren und den Mitarbeitern ein breites Angebot an unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Eine solche Lern- und Trainingskultur kann aus unterschiedlichen Gründen die Anforderungen an das Lernen im Kontext der digitalen Transformation nicht (ausreichend) erfüllen, die aus schnell verändernden Geschäftsmodellen, Geschäftsprozessen, Produkten und Dienstleistungen resultieren.

Menschen sind Vergessensmaschinen

In formalen Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise zu neuen Produkten oder Dienstleistungen, erhalten die Mitarbeiter meist (zu) umfangreiche und detaillierte Kenntnisse über Leistungsmerkmale, Hintergrundinformationen und Verkaufsansätze, da es viele Beratungs- und Verkaufsszenarien gibt, in denen diese notwendig sein könnten.



In Unternehmen entstehen ca. 70 % der Anlässe für Lernen im Kontext der Arbeit.

Dieser Ansatz ist problematisch, da sich Menschen zu einem nur begrenzten Mengen an Informationen merken können (George Millers, Arbeitsgedächtnis) und zum anderen Informationen relativ schnell wieder vergessen (Hermann Ebbinghaus'sche Vergessenskurve), wenn sie nicht aktiv verwendet werden (Edward Thorndikes Law of use/Law of disuse), besonders wichtig bzw. nützlich sind (Wolf Singers Verhaltensrelevanz) oder in einem bereits gefestigten Kontext stehen (Endel Tulvings und Donald Thompsons Context-dependent Memory). Das bedeutet, dass sich Menschen nur die Informationen langfristig merken, die relevant sind und unmittelbar benötigt werden und angewendet werden können. Alle anderen Informationen werden in relativ kurzer Zeit vergessen.

Folgerichtig ergibt sich im Anschluss an Qualifizierungsmaßnahmen das Bild rechts in Bezug auf den Wissenszugewinn (Mark Rosenberg). Die von Hermann Ebbinghaus postulierte und oft kritisierte Vergessenskurve (nach einem Tag sind nur noch 40 % des Gelernten und nach einer Woche nur noch 20 % vorhanden) findet nur abgeschwächt Berücksichtigung, da es sich bei den Informationen, die in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden, nicht, wie bei Ebbinghaus, um unsinnige Silben handelt. Außerdem sind nicht immer alle oben genannten Aspekte gegeben, die das Memorieren erschweren.



Fehlende Individualität und Praxisbezug

Ein weiteres Problem liegt in der grundsätzlichen Natur von Seminaren und Kursen. Sie sind größtenteils für standardisierte Zielgruppen konzipiert und berücksichtigen entsprechend nur durchschnittlich benötigte Anforderungen. Die Heterogenität der Teilnehmer mit ihren unterschiedlichen persönlichen Bedürfnissen und Anforderungen aus der Praxis können für gewöhnlich nicht berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass für eine Anzahl der Teilnehmer zu viel oder zu wenig vermittelt wird, das Tempo der Vermittlung zu schnell oder zu langsam erfolgt und individuelle Fragestellungen aus dem Arbeitskontext häufig unbeantwortet bleiben (für diese Fälle gibt es aber Ansätze zur Minimierung).

Wie muss eine moderne Lern- und Performance-Architektur aussehen?

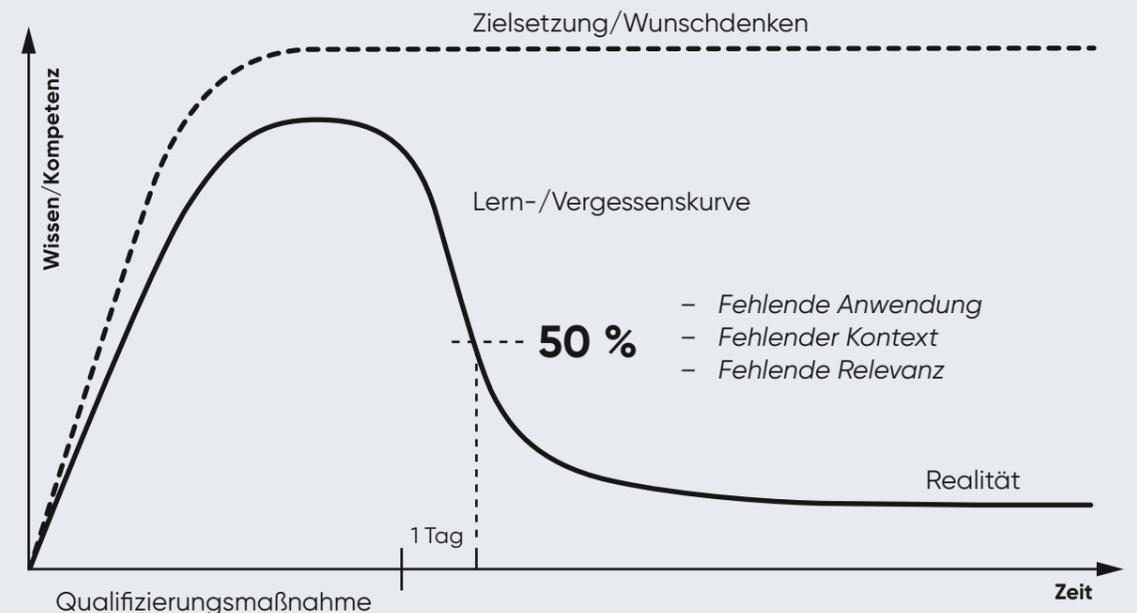
Als Antwort auf diese Frage werden im Folgenden die Begriffe **Micro Learning**, „**Five Moments of Need**“, **Performance Support** und **70:20:10** erläutert und sukzessive eine moderne Lern- und Performance-Architektur entwickelt, die es Unternehmen und Menschen ermöglicht, besser zu lernen und mehr zu leisten.

Micro Learning

Nach Peter Baumgartner ist **Micro Learning** das Lernen in kleinen Einheiten (Learning Nuggets genannt) fokussiert auf genau ein Lernergebnis mit genau einer Lernaktivität, eingebettet in eine übergeordnete (Lern-)Strategie. **Micro Learning** bietet gerade deshalb für formale Qualifizierungsmaßnahmen u.a. folgende Vorteile:

- Aufgrund ihrer geringen Größe und Fokussierung sind sie schnell zu bewältigen und einfacher zu erfassen (George Millers, Arbeitsgedächtnis).
- Mitarbeiter sind in der Lage, gezielt aus einer Menge von Lerneinheiten genau die Lerneinheiten auszuwählen und zu bearbeiten, die für sie relevant sind (Wolf Singers Verhaltensrelevanz).
- Entsprechend ihrem Vorwissen müssen Mitarbeiter nur die Lerneinheiten zu Themen bearbeiten, die sie nicht beherrschen. Dadurch sparen sie Zeit.
- Durch kontinuierliche, zeitliche Wiederholung, beispielsweise nach dem Prinzip von Sebastian Leiter, kann die Behaltensquote verbessert werden (Edward Thorndikes Law of use/Law of disuse).

Aber auch außerhalb von formalen Qualifizierungsmaßnahmen bietet **Micro Learning** den großen Vorteil, dass mithilfe von Such- und Filterfunktionen direkt im „Moment of Need“ zielgerichtet auf sie zugegriffen werden kann.



■ Lern- und Vergessenskurve für formale Qualifizierungsmaßnahmen

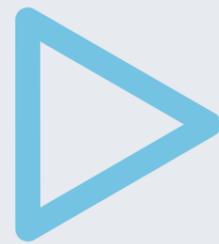
Performance Support und „The five Moments of Need“

Jay Cross, ein Pionier im Bereich Informal Learning, der leider schon 2015 viel zu früh verstorben ist, sagte bereits 2006: „We have to Pop the Training Bubble and have to Focus on Performance!“ Damit hatte er damals bereits recht, denn anders als in Schulen und Universitäten ist das Ziel des Lernens in Unternehmen die Leistungserbringung der Mitarbeiter zur Erreichung der gesteckten Unternehmensziele.

Welche Anlässe es für das Lernen in Unternehmen gibt zeigt sehr einleuchtend das Modell der „Five Moments of Need“ (Bob Mosher und Conrad Gottfredson) aus dem Jahr 2010:

- 1 Neu/New:** Wenn Personen etwas zum ersten Mal lernen.
- 2 Mehr/More:** Wenn Personen das Gelernte in Breite und/oder Tiefe erweitern.
- 3 Anwenden/Apply:** Wenn Personen das Gelernte in der Praxis erinnern und anwenden.
- 4 Lösen/Solve:** Wenn Probleme in der Praxis aufkommen und der Standard nicht wie erwartet funktioniert.
- 5 Verändern/Change:** Wenn Personen etwas „entlernen“ und anders neu lernen müssen.

Five



„We have to Pop the Training Bubble and have to Focus on Performance!“

— Jay Cross

Betrachtet man die „Five Moments of Need“ genauer, stellt man fest, dass in Unternehmen die meisten Anlässe (ca. 70 %) für Lernen im Kontext der Arbeit, d.h. zum Zeitpunkt der Leistungserbringung mit dem Fokus auf die Anwendung und den Erhalt bzw. die Festigung von Wissen, und nur ca. 30 % im Kontext formaler Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Fokus auf den Erwerb und die Vertiefung von Wissen entstehen.

Moments



Es wird klar, dass in einer Lern- und Performance-Architektur die Möglichkeit bestehen muss, dass Mitarbeiter nicht nur in formalen Qualifizierungsmaßnahmen, sondern vor allem situativ (Just for me) im Kontext der Arbeit also zum richtigen Zeitpunkt (Just in Time) am richtigen Ort (Just in Place) genau das Wissen in dem Umfang und in der Tiefe lernen bzw. nachschlagen können (Just enough), was benötigt wird, um die gewünschte Leistung zu erbringen.

Die aktive Unterstützung der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Leistungserbringung, beispielsweise durch die effiziente Bereitstellung von kleinen Lern- oder Wissenseinheiten (Micro Learning) oder Arbeitshilfen, wird als Performance Support bezeichnet.

Die Lern- und Performance-Architektur muss alle „Five Moments of Need“ adressieren. Das bedeutet, dass sowohl formale Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Präsenztraining, E-Learning und Blended Learning als auch Performance-Support unterstützt werden müssen.

Durch die systematische Unterstützung von Performance Support in der Lern- und Leistungsarchitektur kann zwar nicht verhindert werden, dass in formalen Qualifizierungsmaßnahmen erworbenes Wissen verloren geht (Vergessenskurve), aber es wird dafür gesorgt, dass der Mitarbeiter am Arbeitsplatz also im „Moment of Apply“ oder „Moment of Solve“ respektive „Moment of Change“ immer (wieder) genau das Wissen oder die Informationen erhält, die er benötigt (vergessen hat), wodurch der Erhalt von Wissen gesichert und mittelfristig der angestrebte Wissenszugewinn ermöglicht wird. Außerdem wird die Performance der Mitarbeiter zusätzlich gesteigert, da dies viel effizienter ist als die mit sehr viel Zeit verbundene Suche im Inter-/Intranet oder das mühselige Beschaffen von Arbeitsanweisungen, Produktspezifikation etc. aus anderen Speicherplätzen.

of Need

Bob Mosher und
Conrad Gottfredson

Das

Lernen und das 70:20:10-Modell

Würden Mitarbeiter in Unternehmen ausschließlich in formalen Qualifizierungsmaßnahmen lernen, so stünde es sehr schlecht um die deutsche Wirtschaft. Es stellt sich also die Frage: Wie lernen Mitarbeiter in erfolgreichen Unternehmen wirklich? Einen Hinweis darauf gibt das sogenannte **70:20:10-Modell** (Morgan McCall, Robert Eichinger und Michael Lombardo) aus den 1990er Jahren, das Charles Jennings seit 2002 kontinuierlich weiterentwickelt.

Es besagt, dass ein Großteil des Lernens und der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter heute am Arbeitsplatz stattfindet. Mitarbeiter lernen primär informell aus Herausforderungen und Erfahrungen im Arbeitsalltag und aus dem Austausch und Diskurs mit Kollegen und Vorgesetzten, d.h. in informellen Lernprozessen und nicht in formellen Lernprozessen. Dabei wird generell folgende Verteilung angenommen:

- 70 %** **des Lernens passiert On-the-Job.**
Bei der praktischen Anwendung von Wissen. Beispielsweise bei der Auseinandersetzung mit fordernden Aufgaben, Problemen, neuen Arbeitsbereichen und Projekten.
- 20 %** **des Lernens passiert in sozialer Interaktion.**
Beim Mentoring und Coaching, beim Austausch mit Kollegen oder in sozialen Netzwerken und bei der Teilnahme an Gremien und Arbeitskreisen.
- 10 %** **des Lernens erfolgt in formalen Lernprozessen.**
In Präsenzseminaren, E-Learning- oder Blended-Learning-Maßnahmen oder anderen geplanten Lern- und Trainingsangeboten.

Daraus folgt, dass 90 Prozent des Lernens in informellen Lernprozessen und nur 10 Prozent in formalen Lernprozessen erfolgt und das Lernen und Arbeiten keine getrennten Prozesse sind. Die Realität lässt sich natürlich nicht durch dieses einfache Verhältnis von 70:20:10 beschreiben. 70:20:10 ist nur ein Modell, ein Konzept, das besagt, dass in vielen Fällen Lernen größtenteils durch die Arbeit und durch die Zusammenarbeit mit anderen Menschen während der Arbeit erfolgt. Sie ist keine universelle, immer wahre Formel. Je nach Unternehmen oder Branche kann das Verhältnis auch anders aussehen, beispielsweise 45:50:5 oder sogar 10:60:30.

Medien im 70:20:10-Modell und Methoden

70

Lernkarten ◦ **Videos** ◦ **Arbeitshilfen**
Simulationen ◦ **Synopsen** ◦ **Screencasts**
Handbücher ◦ **Spezifikationen** ◦ **Podcasts**
Vodcasts ◦ **Assistenten** ◦ **Chatbots**
Beacons

20

Kollaboration ◦ **Feedback** ◦ **Peer Learning**
Mentoring ◦ **Reflexion** ◦ **Communities**
Expertenkreise

10

Web Based Training ◦ **Scenario Based Training**
Tests/Prüfungen ◦ **Trainerleitfäden**
Foliensätze ◦ **Arbeits-/Lösungsblätter**

Während die „Five Moments of Need“ Antwort auf die Frage: „Wann wird gelernt?“ liefert, beantwortet das **70:20:10-Modell** die Frage „Wie wird gelernt?“. Es ergänzt die Lern- und Performance-Architektur um einen wichtigen Aspekt und zeigt, dass die Abgrenzung der Lernformen nicht als trennscharf angesehen werden darf. Und auch Charles Jennings macht klar, dass die Performance und nicht das Lernen an sich im Vordergrund der betrieblichen Weiterbildung stehen muss: „We are not in the Learning Business, we are in the Performance Business“.

Unternehmensziele und das Lernen in Unternehmen

Seit 2004 veröffentlicht Laura Overton mit ihrer Organisation „Toward Maturity“ regelmäßig fundierte Berichte über Studien zum Thema Workplace Learning auf Basis von Befragungen der Mitarbeiter und Führungskräfte in Unternehmen aus aller Welt. Aus der Analyse der Daten, die diesen Studien zugrunde liegen, geht hervor, dass Unternehmen umso erfolgreicher sind je umfangreicher Lernen im Kontext der Arbeit stattfindet und je stärker Lernen an die Geschäftsergebnisse gebunden ist. Folgende Erfolgsfaktoren für das Lernen in Unternehmen wurden unter anderem identifiziert:

Die erfolgreichsten Unternehmen

- harmonisieren Lernen mit den Unternehmenszielen bzw. Geschäftsmetriken,
- stellen eine ausgewogene Balance zwischen Unternehmenszielen und persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter her,
- fördern das Teilen von Wissen und den Austausch von Erfahrungen im Unternehmen,
- nutzen neue Technologien, um das individuelle, selbstgesteuerte Lernen der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu ermöglichen und
- belegen den wirtschaftlichen Nutzen der formalen und informellen Lernprozesse im Unternehmen.

Lernaktivitäten in Unternehmen müssen auf die Unternehmensstrategie und die Geschäftsziele ausgerichtet sein. Damit ist auch die Frage „Warum wird gelernt?“ beantwortet. Laut Patricia Pulliam Phillips, Mitautorin des Buchs „The Business Case for Learning“ sind 60 bis 90 Prozent formaler Qualifizierungsmaßnahmen in Unternehmen Verschwendung, da sie nicht mit den Geschäftszielen korrelieren. Sie fordert, dass der wirtschaftliche Nutzen von Lernen, beispielsweise die Steigerung des Deckungsbeitrags für ein Produkt oder die Senkung bzw. Vermeidung von Kosten in einem Call-Center, durch eine nachvollziehbare Ableitung der Lernaktivitäten oder Qualifizierungsmaßnahmen aus den Geschäftsmetriken auf Basis von Daten belegt werden kann.



70:20:10

Morgan McCall, Robert Eichinger und Michael Lombardo

Kann der Zusammenhang zwischen Lernen und Unternehmenserfolg nachgewiesen werden, ist es möglich, anstehende Kostensenkungen im Kontext des Lernens zu verhindern oder für neue bzw. größere Budgets für Investitionen im Kontext des Lernens fundiert zu argumentieren. Auf Grundlage der Erkenntnisse des Zusammenhangs zwischen der Vergessenskurve im Kontext formalen Lernens und der Steigerung der Lernkurve sowie der Leistungssteigerung durch Performance Support ist eine Umverteilung des Budgets für formales Lernen auf informelles Lernen und Maßnahmen zum Aufbau und zur Unterstützung von Performance Support sinnvoll und ratsam.

„We are not in the Learning Business, we are in the Performance Business.“

— Charles Jennings

Die Erkenntnisse aus den Studien von Towards Maturity und die Forderung nach einer stringenten und auf Daten basierenden, evidenten Ableitung aller Maßnahmen im Kontext des Lernens aus den Geschäftsmetriken und Unternehmenszielen bilden das Fundament der Lern- und Performance-Architektur.

Modell



inside

Technologie

In der Lern- und Performance-Architektur fehlt noch eine wichtige Ebene, nämlich die Technologien, der sogenannte Technology Stack (kurz Tech Stack), der notwendig ist, um die Lern- und Performance-Architektur zu realisieren und zu betreiben. Zu einem Tech Stack für das Lernen gehörten bisher beispielsweise folgende meist softwaretechnisch separate und teils monolithische Systeme: Lern-Management-Systeme, Talent-Management-Systeme, Seminar-Management-Systeme und Authoring-Systeme.

Mit diesen „alten“ Technologien können die Anforderungen, die sich aus dem digitalen Wandel ergeben, nur schwer erfüllt werden (people matters, www.peoplematters.in). Insbesondere sind das die technologischen Anforderungen nach Skalierbarkeit (Anzahl Nutzer), Verfügbarkeit und Ausfallsicherheit sowie die inhaltlichen Anforderungen nach indivi-

dueller Wiederverwendung und Bereitstellung von Lern- und Wissenseinheiten, Arbeitshilfen etc. für unterschiedlichste Zielgruppen „on Demand“ in den „Five Moments of Need“ sowie der datengetriebenen, evidenzbasierten (Learning Experiences und Geschäftsmetriken) Darstellung des Nutzens von Lernen für das Unternehmen. Der Trend geht deshalb aktuell weg von großen Softwaresystemen hin zu kleinen spezialisierten Anwendungen, die miteinander arbeiten und ein Ganzes ergeben. Diese unterschiedlichen Anwendungen sind spezialisiert auf Aufgaben im Kontext des Lernens (in Anlehnung an Pam Boiros, Learning Orchestra):

- Learning Experiences (Learning Experience Platform),
- Learning Delivery (Virtual Classroom, Course-Management, Learning- and Training Marketplace, Social-/Collaboration Tools),
- Learning Resources (Ressource Provider, Content Library, Authoring),
- Learning Operations (Training Resource Management, Assessment und Benchmarking) und
- Learning Analytics (Learning Record Store, Data Lake, Business Intelligence).

Quellennachweis

- (1) Arets, Jos; Jennings, Charles; Heijnen, Vivien: 70 20 10 towards 100% Performance. Sutler Media, Maastricht 2015
- (2) Cross, Jay; Hart, Jane; Jarcho, Harold; Jennings, Charles; Quinn, Clark: The Working Smarter Fieldbook. The Internet Time Alliance, Berkeley 2010
- (3) Erpenbeck, John; Sauter, Simon; Sauter, Werner: Social Workplace Learning. Springer Gabler, Wiesbaden 2016
- (4) Gaines Robinson, Dana; Robinson, James C.; Phillips, Jack J; Pulliam Phillips, Patricia; Handshaw, Dick: Performance Consulting. Berrett-Koehler Publishers, Oakland Kanada 2015
- (5) Hart, Jane: Social Learning Handbook. Centre for Learning & Performance Technologies 2011
- (6) Pulliam Phillips, Patricia; Phillips, Jack J.: The Business Case for Learning. West Chester Pennsylvania and ATD Press Alexandria Virginia 2017
- (7) Rosenberg, Marc J.: Beyond E-Learning, Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance. Pfeiffer, San Francisco 2006
- (8) Towards Maturity: 2014-15 Benchmark Report: Modernising Learning, Delivering Results. www.towardsmaturity.org/2014benchmark
- (9) Towards Maturity: 2018 Benchmark Report: The Transformation Curve. London Emerald Global Publishing Ltd 2018



Learning & Performance

Der Technology Stack sollte individuell auf Basis der konkreten Lern- und Performance-Architektur des Unternehmens zusammengestellt werden. Außerdem sollte bei der Auswahl der Technologien darauf geachtet werden, dass der Tech Stack einfach um weitere spezifische Anwendungen erweiterbar und technologisch möglichst zukunftssicher ist (Verwendung von Cloud-Technologien).

inside Learning & Performance Cloud

Als ein führender Anbieter digitaler Lösungen für die betriebliche Bildung hat die inside Unternehmensgruppe ein Produkt entwickelt, die „inside Learning & Performance Cloud“, das ideal als technologische Basis für den Aufbau einer Lern- und Performance-Architektur dient oder nahtlos in einen bestehenden Technology Stack integriert werden kann. Die „inside Learning & Performance Cloud“ ist eine „echte“ Cloud-Lösung und verwendet die gleichen Technologien wie etwa Google, Netflix und Amazon. Aus diesem Grund bestehen (nahezu) keine technischen Einschränkungen hinsichtlich Skalierbarkeit, Verfügbarkeit und Ausfallsicherheit. Die Umsetzung

auf Basis von plattform- und systemübergreifenden Microservices sowie die realisierte horizontale Skalierbarkeit, also die Verteilung auf viele kleine virtuelle bzw. physikalische Betriebseinheiten (z.B. Docker-Container) und die damit verbundene Art der Software-Entwicklung bildet dabei die zentrale Eigenschaft, die es ermöglicht, die „inside Learning & Performance Cloud“ über längere Zeiträume zu betreiben und dabei stetig weiterzuentwickeln, ohne laufend aber auch künftig an technische Grenzen zu stoßen. Möchten Sie mehr über die „inside Learning & Performance Cloud“ erfahren? Weitere Infos finden Sie ab S. 28ff.

— Dr. Patrick Blum

Cloud

Fazit

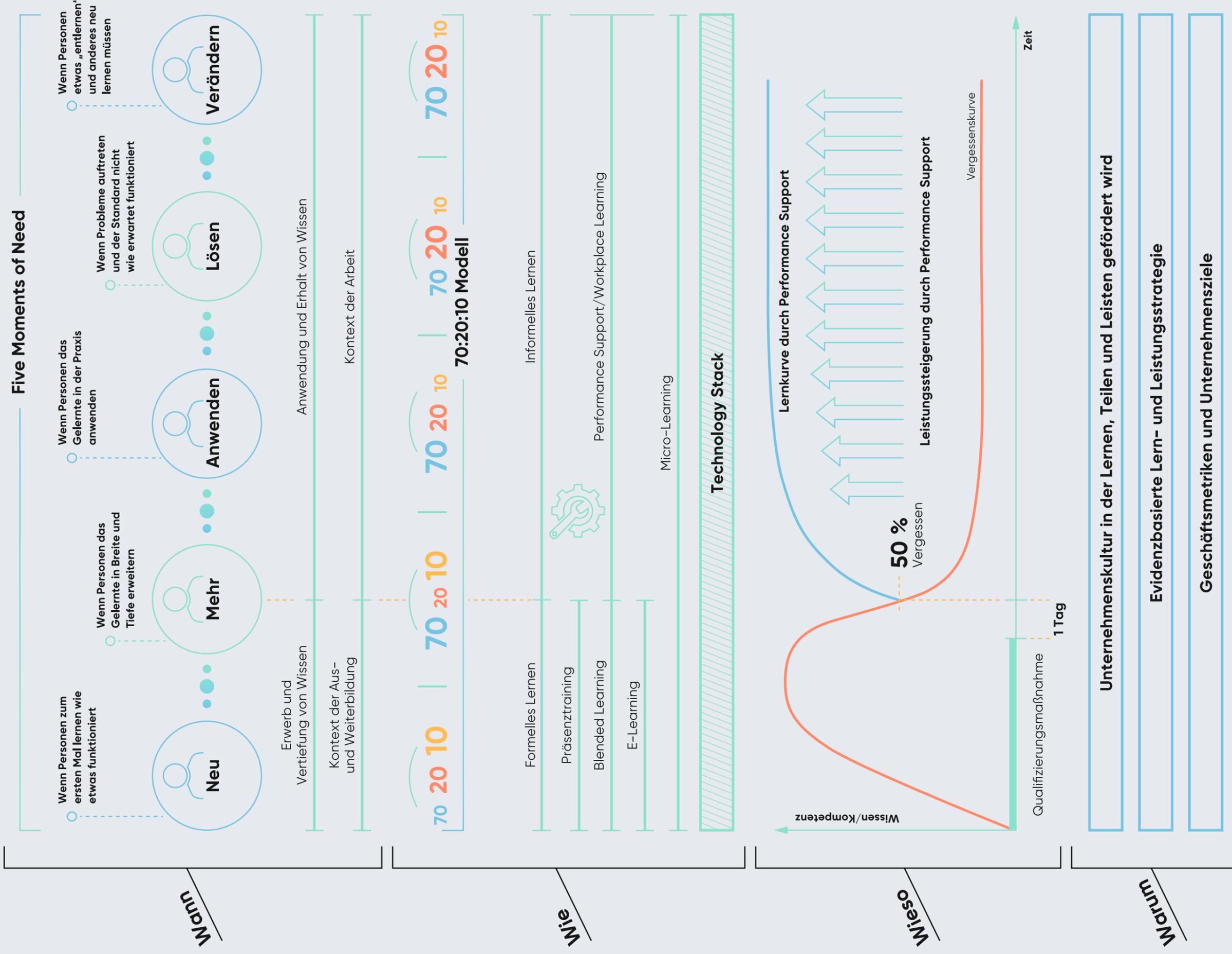
Die Lern- und Performance-Architektur ist Ausgangslage für alle Maßnahmen, technischer und organisationaler Natur, die für die digitale Transformation im Unternehmen notwendig sind. Welche Maßnahmen das sind und wie eine sinnvolle strategische Vorgehensweise aussehen könnte erfahren Sie in der nächsten BLENDED! Sollten Sie nicht auf die nächste BLENDED! warten wollen und schon früher in Ihrem Unternehmen besser lernen und mehr leisten wollen, nehmen Sie doch Kontakt zu uns auf. Wir beraten Sie gerne beim Aufbau Ihrer spezifischen Lern- und Performance-Architektur und der Implementierung oder Erweiterung Ihres Technology Stacks.

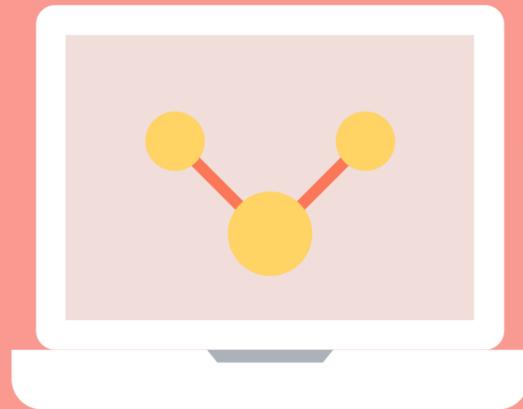
Lern- und Performance-Architektur

70 Arbeitshilfen
Videos
Handbücher
Lernkarten
Lernen = Arbeiten

20 Kollaboration
Reflexion
Mentoring
Communities
Lernen = Zusammenarbeiten

10 Kurse
Seminare
Trainerleitfäden
Foliensätze
Lernen = Teilnehmen



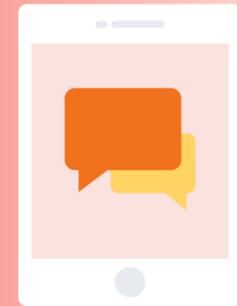


Eine Cloud-Technologie
auf Basis von Microservices

inside Learning & Performance Cloud



— Die „inside Learning & Performance Cloud“ bietet Medien für Präsenztrainings, für das Selbstlernen, Praxis- und Arbeitshilfen, Tests und Prüfungen. Diese Medienvielfalt in Kombination mit der einmaligen Erstellung und Wiederverwendbarkeit der Inhalte in beliebigen Medien (Single-Source-of-Truth), der Cloud-Technologie und einem besonderen Ansatz für die Distribution und Nutzung der Medien macht sie einzigartig.



Technologisch handelt es sich bei der „inside Learning & Performance Cloud“ um eine echte Cloud-Technologie auf Basis von Microservices. Die dadurch gegebene Skalierbarkeit garantiert, dass dynamisch genau die Leistung zur Verfügung gestellt wird, die gebraucht wird. Aufgrund der Microservice-Architektur kann der Leistungsumfang individuell auf die Bedürfnisse der Kunden angepasst werden, was bei üblichen Lern-Management-Systemen (LMS) in dem Detailgrad nicht möglich ist. Damit ist eine Flexibilität gegeben, die Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, allen Anforderungen an ein modernes Lernen im Kontext der Arbeit gerecht zu werden. Grundlage ist hierbei ein ganzheitlicher Ansatz, der die „Five Moments of

Need“ – das sind die fünf spezifischen Situationen, in denen Lernbedarf besteht – (siehe hierzu Artikel auf S. 16) technisch unterstützt. Die „inside Learning & Performance Cloud“ bietet diese Unterstützung. Sie ermöglicht eine Förderung der Mitarbeiter beim kontinuierlichen, individuellen, zeit- und ortsunabhängigen Wissenserwerb. Das führt zum Fertigkeitserwerb, zur Effizienzsteigerung und Potenzialentwicklung der Mitarbeiter und in der Konklusion im Unternehmen zum Erreichen der Unternehmensziele sowie zur Kostenreduktion. Die zeitgemäße Cloud-Technologie und die Verwendung aktuellster Webtechnologien stellen gleichzeitig sicher, dass modernes Lernen überall möglich ist und auf allen Endgeräten optimal unterstützt wird.



Die Medienvielfalt in Kombination mit dem Single-Source-of-Truth-Ansatz sorgt für eine zentrale und abteilungsübergreifende Bereitstellung von Content, der bei der Verwendung in unterschiedlichen Medien für diverse Zwecke genutzt werden kann. So ist es möglich, initial erzeugte Inhalte, die beispielsweise für einen Onboarding-Prozess Verwendung finden, gleichzeitig für Selbstlernmedien oder den Performance Support der Mitarbeiter im täglichen „Doing“ bereitzustellen. Damit bleibt zwar der grundsätzliche Aufwand bei der Erstellung von Arbeits-, Trainings- und Selbstlernmedien, allerdings führt der Single-Source-of-Truth-Ansatz bei unterschiedlichen Anwendungsszenarien zu einer Minimierung des Aufwandes und durch eine mögliche Wiederverwendung zur Konsistenzsteigerung der Medien.

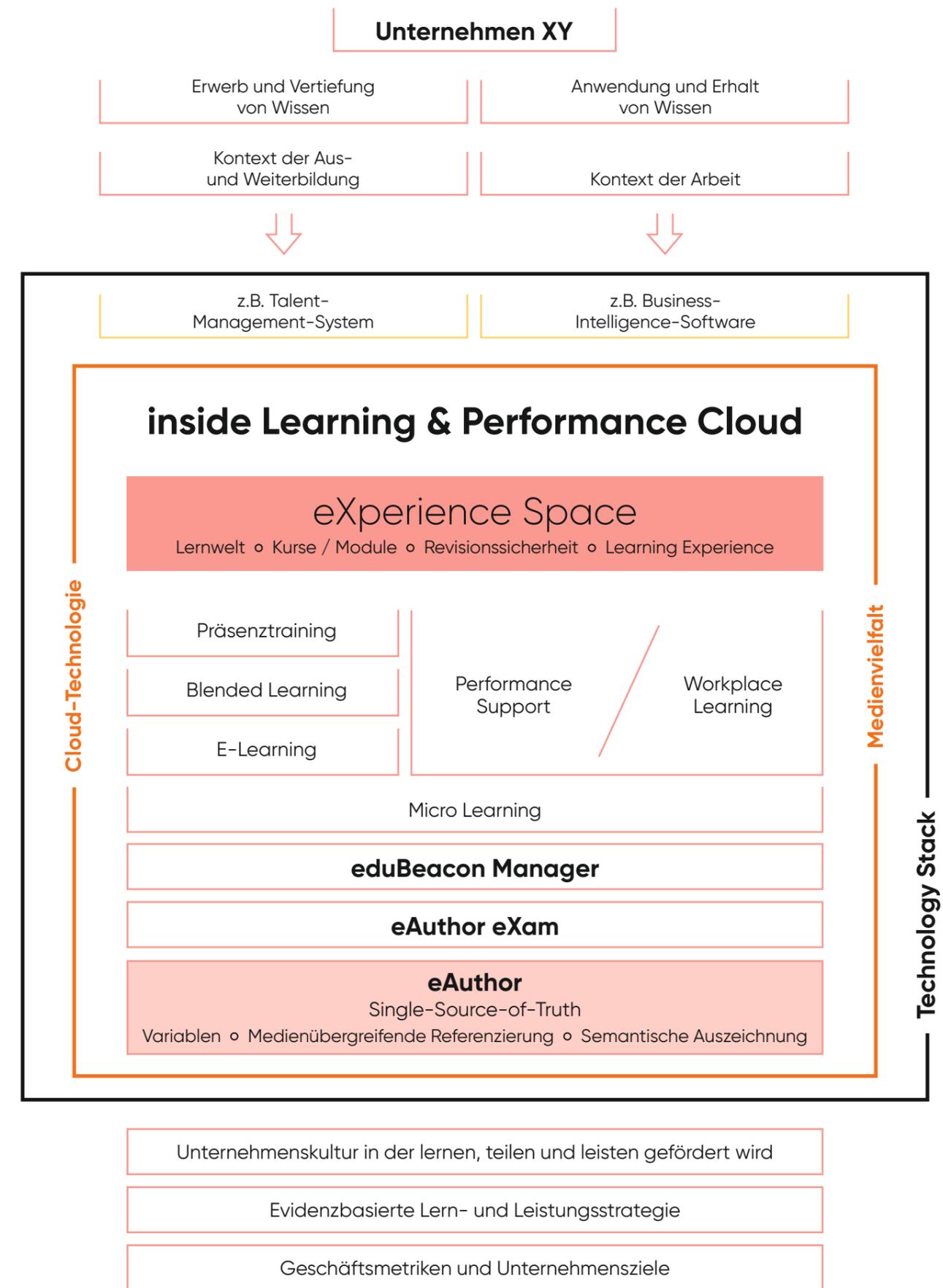
Darüber hinaus werden spezielle Medien für Präsenztrainings zur Verfügung gestellt, die Trainern optimale Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Seminaren und Workshops bieten, sodass die Unternehmen einen einheitlich hohen Qualitätsstandard gewährleisten können. Trainer können dabei bequem und schnell per App (auch offline) auf ihre Trainingsunterlagen wie Seminarleitfäden, Ablaufpläne, Foliensätze und Arbeitsmaterialien zugreifen.

Ein Paradox der heutigen Zeit ist, dass wir zwar bis zu fünfmal mehr Informationen konsumieren, aber weniger lernen als 1986¹. Die inside Learning & Performance Cloud bietet gut aufbereitete Selbstlernmedien mit Checkpoints zur Selbstkontrolle, die den Mitarbeitern helfen, sich selbstständig auf ein hohes Kompetenzlevel zu bringen, dies zu vertiefen und aufrechtzuerhalten. Medien und Arbeitshilfen für die Praxis unterstützen den Mitarbeiter in seinem täglichen Arbeitsprozess, just-in-time, wenn konkretes Wissen zur Anwendung gebracht werden muss. Der Mitarbeiter erhält zu jedem Zeitpunkt immer genau das Wissen, das nötig ist, um seine Aufgaben effizient und effektiv auszuüben. So viel wie nötig, so wenig wie möglich.

Neben der Erstellung bedarfsgerechter Lern-, Trainings und Arbeitsmedien bietet die „inside Learning & Performance Cloud“ die Möglichkeit, eine Lernwelt für die Mitarbeiter zu erschaffen, die individualisierbare und auf den Businessprozess bezogene Inhalte für unterschiedliche Lerngruppen bereitstellt.

Damit grenzt sich die „inside Learning & Performance Cloud“ bewusst von dem üblichen kursbezogenen Ansatz ab und ermöglicht, entsprechend der Abläufe in der Organisation, Lern-, Trainings- und Arbeitsmedien analog zu den Businessprozessen zu gestalten. Beispielsweise ist ein Onboarding-Prozess in der Gastronomie durch einen ganz anderen Workflow beschrieben als in der Versicherungsbranche. In der Gastronomie geht es beim Fertigkeitserwerb um das konkrete „Doing“ bei der Verarbeitung von qualitativ hochwertigen Nahrungsmitteln, wohingegen Faktenwissen in Kombination mit sozialer Kompetenz in der Versicherungsbranche gefordert ist. So bietet die „inside Learning & Performance Cloud“ beispielsweise einem Kunden aus der Gastronomiebranche eine videobegleitete Unterstützung bei der Zubereitung einer qualitativ hochwertigen Speise innerhalb einer vorgegebenen Zeit unter Beachtung der hygienischen Regularien. Einem Versicherungsunternehmen liefert sie dagegen auf Szenarien basierte Lern- und Trainingsmedien, die den Versicherungsangestellten die Möglichkeit bieten, ihr Wissen spielerisch und auf realistischen Situationen basierend anzuwenden. Mit dem Ansatz der „inside Learning & Performance Cloud“ wird die häufig für Unternehmen sehr schwierige Transformation von Businessprozessen auf Lern-, Arbeits- und Trainingsmedien in ein einfaches und häufig nicht repräsentatives Kurssystem vermieden. Die „inside Learning & Performance Cloud“ ist so konzipiert, dass analog zu den Anforderungen und Businessprozessen des Unternehmens zu jeder Zeit ein bedarfsgerechtes LMS individuell implementiert werden kann.

¹www.hbr.org/2018/06/become-a-more-productive-learner



Im Fokus der „inside Learning & Performance Cloud“ stehen die Businessprozesse mit dem Ziel, Kunden zu einem direkten messbaren Erfolg zu verhelfen.

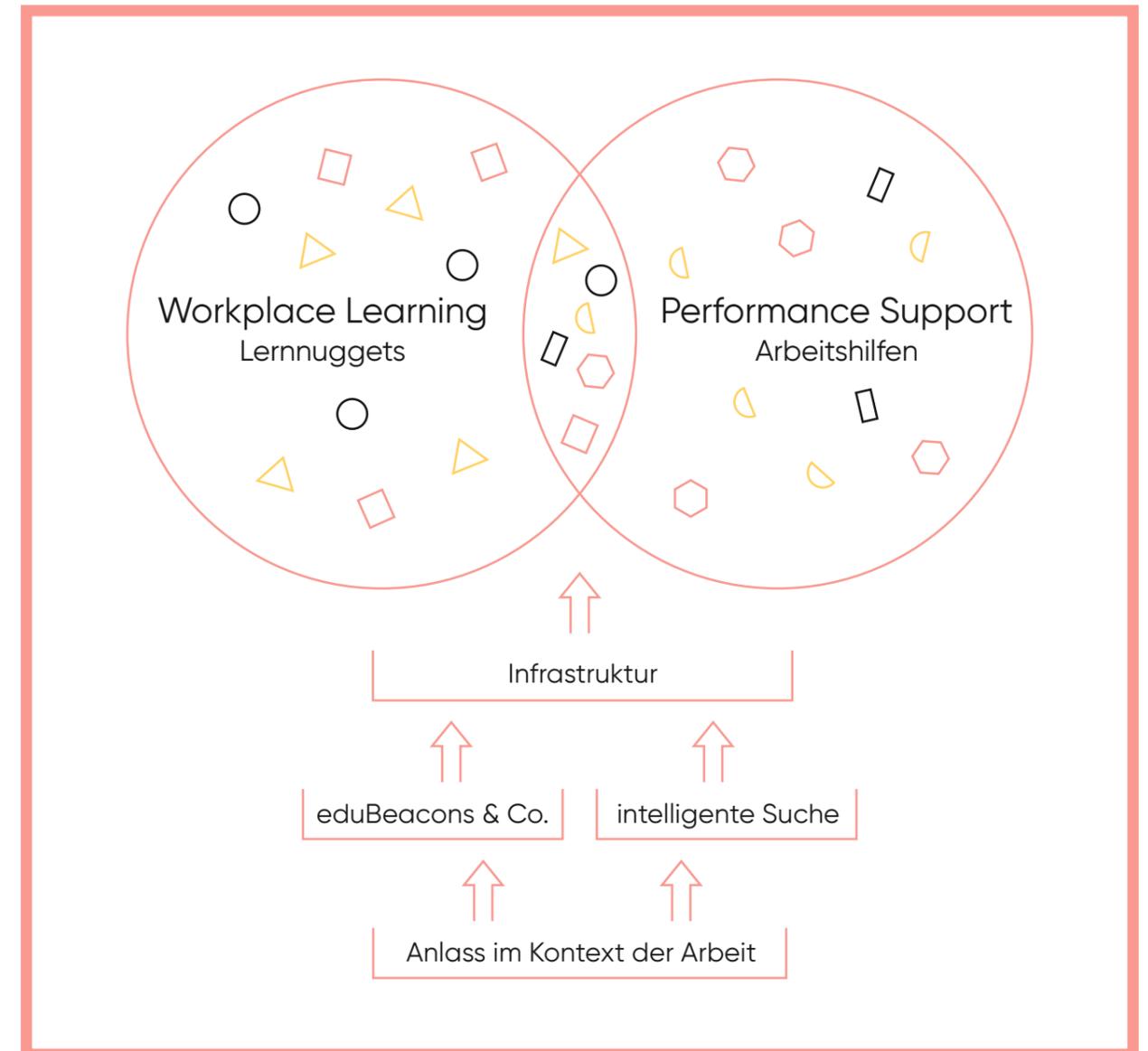
Das Erreichen der Unternehmensziele ist u.a. abhängig von der Effizienz der Mitarbeiter in der Ausübung der Businessprozesse. Diese ist wiederum abhängig von einer unternehmensweiten Strategie bezüglich der Aus- und Weiterbildung und dem individuellen Performance Support jedes einzelnen Mitarbeiters. Nach einer Studie von Haufe gaben 71 % der Befragten an, dass ihnen Informationen darüber fehlen würden, wie sie auf das unternehmensspezifische Wissen zugreifen könnten. Dabei wurden vor allem fehlende Prozesse für die Ablage von Wissen angegeben. Als resultierende Gefahren werden Mehrarbeit, falsches Bearbeiten der Aufgaben, Fehlentscheidungen und ein Motivationsverlust² genannt. Zudem wurde die unternehmensweite Inkonsistenz der Dokumente als Problem identifiziert. Neben dem Single-Source-of-Truth-Ansatz (der nicht nur dafür sorgt, dass alle Dokumente abteilungs- und ortsübergreifend konsistent sind, sondern auch, dass unterschiedlichste Anwendungsszenarien basierend auf den gleichen Ressourcen erstellt werden können) sorgt der inside Variablenansatz dafür, dass Aktualisierungen von sich ändernden Werten, die beliebig häufig in Dokumenten vorkommen, nur einmalig geändert werden müssen.

Ein Beispiel hierfür ist die Beitragsbemessungsgrenze, die sich jährlich für die gesetzliche Rentenversicherung und die gesetzliche Krankenversicherung ändert. Durch den Variablenansatz ist es möglich, gleichzeitig alle Medien, in denen diese Werte genutzt werden, zu aktualisieren. Dadurch ist nicht nur eine enorme Zeitersparnis gegeben, sondern auch die Minimierung der Fehleranfälligkeit.

Darüber hinaus ermöglicht die „inside Learning & Performance Cloud“ eine individuelle Suche mit schnellem Zugriff auf das Unternehmenswissen. Die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit garantiert, dass das gesamte Unternehmenswissen einfließen kann und somit zur differenzierten Nutzung zur Verfügung steht. Insellösungen einzelner Abteilungen werden ausgeräumt. Die einmal erstellten Inhalte können in unterschiedlichen Settings Verwendung finden (Präsenztraining, Blended Learning, E-Learning, Performance Support, Workplace Learning, Testen & Prüfen). Durch diese Art des Umgangs mit Unternehmenswissen wird eine Standardisierung in Gang gesetzt, die die Qualität deutlich verbessert. Eine gleichzeitige Reduktion der Aufwände und Kosten für die Erstellung und Belastung der Fachabteilung ist dabei ein schöner Seiteneffekt, der zur Reduzierung der Time-to-Competence führt.

Ein weiteres häufig geschildertes Problem ist, dass nur 15 % der Mitarbeiter das Wissen, das sie gelernt haben, auch produktiv anwenden³. Durch kontextsensitive Hilfestellung der „inside Learning & Performance Cloud“ kann der Anwender im „Moment of Need“ auf das Wissen zugreifen, das er aktuell benötigt. Dieser Performance Support führt zu einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung, da die Lerninhalte unmittelbar zur Verfügung stehen und Anwendung finden, wodurch gleichzeitig ein stetiger Wissensaufbau unterstützt wird.

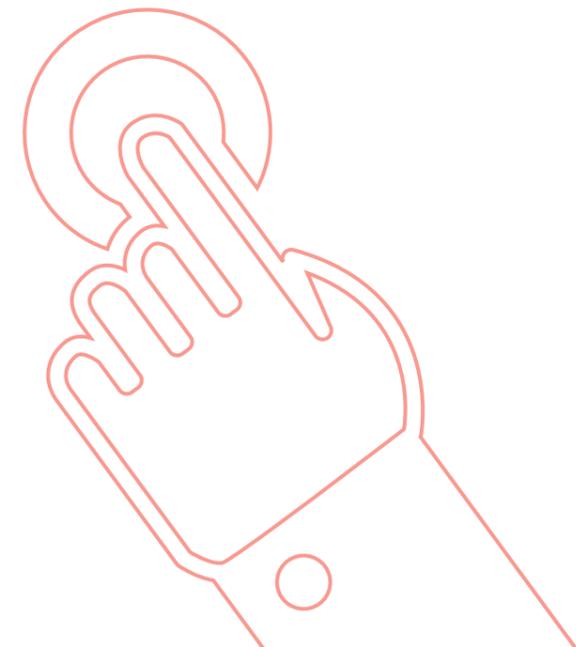
² ³ www.faktor4-beratung.de/sites/default/files/haufe-studie-wissen-in-unternehmen.pdf



Ein Beispiel:

Ein Mitarbeiter, der zu einer Maschine geht, um diese zu warten, erhält vor Ort, angepasst an den aktuellen Zustand der Maschine und seine persönlichen Vorkenntnisse, eine Checkliste, ein Video-tutorial oder eine Lerneinheit. Der Wartungsvorgang kann nur fortgesetzt werden, wenn die Maschine sich im vorgegebenen Zustand befindet.

Zum einfachen und schnellen Erstellen der E-Learning-Inhalte befinden sich in der „inside Learning & Performance Cloud“ (responsive) Templates für unterschiedliche Medien- und Aufgabentypen. Diese ermöglichen auch ungeübten Autoren, mit wenig Aufwand methodisch und didaktisch erstklassig aufbereitete Lerninhalte zu erstellen.



Effiziente Lösungen durch digitale Bildung

Wenn der ganzheitliche Ansatz fehlt

- Häufig geringe Nachhaltigkeit der Aus- und Weiterbildung
- Fehlende Absprache zwischen den Verantwortungsbereichen
 - Unterstützung von Wissenserwerb und Anwendung von Wissen ist nicht abgestimmt
- Erstellung redundanter Medien
- Verschwendung von Ressourcen
 - Aufwände und Kosten für die Erstellung
 - Belastung der Fachabteilungen während der Erstellung
- Erhöhte Aufwände und Kosten für die Aktualisierung der Medien
- Erhöhtes Risiko nicht aktueller / fehlerhafter Medien
- Hohe Time-to-Competence / Time-to-Impact
- Keine einheitliche Didaktik, keine Wiederverwendung von Assets
- Hohe Anforderung an die Erstellung aufgrund der Werkzeugvielfalt

Geld wird so investiert, dass maximaler Wissensaufbau ermöglicht wird:

- Im „Moment of Need“ kann auf das Wissen zugegriffen werden, das benötigt wird (kontextsensitive Hilfestellung).
- Die Time-to-Competence wird reduziert, da Wissen in dem Moment, wenn es benötigt wird, nicht nur theoretisch gelernt, sondern direkt angewendet werden kann.
- Die Kompetenz steigt auf ein für den Lerner maximales Niveau, durch direkten Zugriff auf wesentliche Lerninhalte und stetiger Unterstützung des Wissensaufbaus in der praktischen Anwendung.
- Passives Wissen, das keine Verwendung findet, darf vergessen werden: So viel Wissen wie nötig, so wenig wie möglich.

Reduzierung der Lerninhalteerstellung & unternehmensweite Standardisierung von Trainings:

- Unterschiedliche Abteilungen können auf erstellte Inhalte zugreifen und diese in unterschiedlichen Settings verwenden (Präsenztraining, Blended Learning, E-Learning, Performance Support, Workplace Learning, Testen & Prüfen).
 - Damit ist eine Standardisierung der Arbeits-, Trainings- und Selbstlernmedien möglich und ein hoher Qualitätsstandard wird erzeugt.
- (Responsive) Templates für unterschiedliche Medien- und Aufgabentypen ermöglichen auch ungeübten Autoren, mit wenig Aufwand methodisch didaktisch erstklassig aufbereitete Inhalte zu erstellen.

Das bietet die inside Learning & Performance Cloud

Aufwandsreduktion bei der Dokumentenänderung durch den Single-Source-of-Truth-Ansatz:

- Änderungen müssen nur einmalig vollzogen werden und stehen direkt unternehmensweit zur Verfügung.
- Kostenreduktion für die Aktualisierung der Medien.

Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht die Nutzung des gesamten Unternehmenswissens:

- Verschiedene Abteilungen können gemeinsam Lerninhalte erstellen.
- Kooperatives fachübergreifendes Arbeiten wird ermöglicht.
- Insellösungen einzelner Abteilungen werden ausgeräumt.

Training und Consulting made by **inside**

Mit Lizenzierung der „inside Learning & Performance Cloud“ bietet inside seinen Kunden ein umfangreiches Trainingsangebot und die Möglichkeit, weitere Consultingleistungen in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus gehören auch Strategieworkshops zur Einführung von E-Learning, Blended Learning, Workplace Learning und Performance Support zum inside Angebot.

inside möchte seine Kunden bei der Einführung der „inside Learning & Performance Cloud“ bestmöglich begleiten. Dabei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der neben Techniktrainings auch Trainings im Bereich der Didaktik oder des Erstellungsprozesses von Medien vorsieht. Die Trainings sind immer an der praktischen Anwendung ausgerichtet und mit einem hohen Übungsanteil versehen. Dies erleichtert den Teilnehmern den Transfer in den Arbeitsalltag und sorgt für nachhaltige Kompetenzentwicklung. Ziel eines jeden Trainings und Consultings ist es, die Teilnehmer schnellstmöglich zu befähigen, ihren Nutzen mit dem Einsatz der „inside Learning & Performance Cloud“ zu erzielen.

Wie das inside Trainingsangebot optimal unterstützen kann, wird im folgenden beispielhaften Szenario „Einführung E-Learning“ verdeutlicht:

Zunächst findet ein 1-tägiger Strategieworkshop statt, in welchem die Weichen für eine erfolgreiche Einführung von E-Learning im Unternehmen gestellt werden. Schnell ist nach der Analyse der Ausgangssituation, der Zielgruppe und der Ziele klar, dass der erste Fokus in der E-Learning-Strategie auf Mikro Learning liegen wird. Ein entsprechendes Medienpaket wird für die Nutzung durch 5 Autoren und 1.500 Lerner lizenziert. Die Veröffentlichung und Administration der Medien soll über die Cloud stattfinden.

Nach Einrichtung des Servers findet das erste Basistraining mit den 5 Autoren statt. Daran schließt sich ein bzw. mehrere Medientrainings zu den lizenzierten Lernmedien an, in unserem Beispiel ein Training zum Medium „interaktive Lernkarte“. Ebenso wird ein

Didaktiktraining in Anspruch genommen, um die Lerninhalte ansprechend und nachhaltig gestalten zu können. Da in diesem Szenario der Kunde gerne eine Lernwelt erstellen möchte, in der er seinen Qualifizierungsprozess abbilden und seine Lernmedien bereitstellen kann, nimmt er auch das Lernweltraining für seine Autoren in Anspruch. Den Abschluss der Trainingsreihe für Autoren bildet in diesem Szenario das Reporttraining. Doch nicht nur die Autoren erhalten Unterstützung bei der Arbeit mit der „inside Learning & Performance Cloud“, auch die Administratoren werden in einem Admintraining z.B. mit der Benutzer-, Gruppen- und Rechteverwaltung vertraut gemacht. Bei Bedarf kann dann noch ein technisches und didaktisches Consulting in Anspruch genommen werden.

**Praxisnah, ganzheitlich
und mit Weitblick**

BEISPIELSZENARIO: EINFÜHRUNG E-LEARNING

PLAN
TEAM
COMPANY
STRATEGY

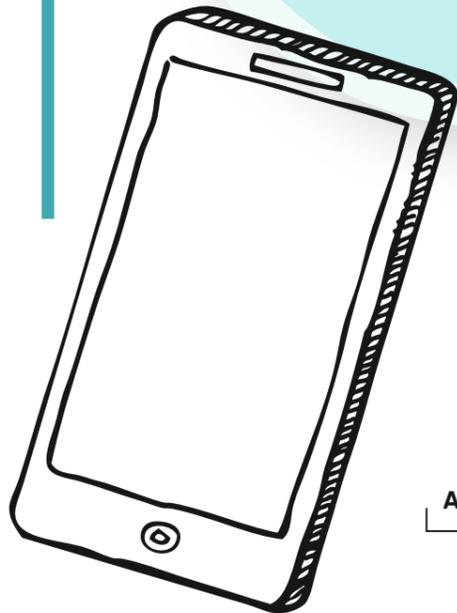
Autoren

Strategieworkshop (1 Tag)

- Digitaler Reifegrad des Unternehmens
- Status Quo „Lernen“ im Unternehmen
- Ziele (Business, strategische Learning & Development, operative)
- Lernrends & Relevanz
- Erfolgsfaktoren Einführung E-Learning, Blended Learning, Workplace Learning, Performance Support

Für Personalentwickler,
für Trainingsverantwortliche,
für Entscheider, für Experten

Nächste Schritte klar



Fokus Micro Learning

Lizenzierung inside Learning & Performance Cloud

- Medien: Interaktive Lernkarte, Videos, Lexikon, Synopse, Lernerfolgskontrolle
- 5 Autoren
- 1500 Lerner

innovation

Administratoren

1b

Admintraining (1 Tag)

- Benutzer-, Gruppen-, Rechteverwaltung
- Definition von Lernpfaden
- Berechtigungen, Freischaltungen, Benutzerimport
- Benachrichtigungen

Administration startklar!

1a

Basistraining (1 Tag)

- Oberfläche
- Projektübersicht
- Dokumentübersicht
- Templates
- Erster Schritt in einem Medium

Autoren

Startklar für die Nutzung

Autoren

2b

Training interaktive Lernkarte (1 Tag)

- Strukturdokumente
- Editor
- Elemente & Ressourcen
- Blöcke
- Templates
- Veröffentlichung

Interaktive Lernkarten effizient erstellen

Lerninhalte ansprechend und nachhaltig gestalten

Autoren

2a

Didaktiktraining (1 Tag)

- Didaktische Prinzipien
- Visuelle Wissensvermittlung
- Sequenzielle Darstellungsformen
- Storytelling
- Fallbasierte Übungen
- Aufgabentypen



Autoren

4

Reportingtraining (1 Tag)

- Verwendung, Erweiterung, Neuerstellung, (Standard-) Reporting
- Reportmöglichkeiten
- (Lerner-) Dashboards

Reportmöglichkeiten nutzbar

Autoren

3

Lernweltraining (1 Tag)

- Struktur der Lernwelt
- Dokumentübersicht Strukturdokumente
- Einbinden von Medien
- Seitenverlinkungen
- Suche, Verlauf, Favoriten

Lernwelten effizient erstellen

Admin

inside Trainings- und Consultingportfolio im Überblick:

inside bietet seinen Kunden ein breites Spektrum an Trainings- und Consultingleistungen an und begleitet diese ab dem ersten Schritt. Dabei entscheidet der Kunde, in welcher Breite und Tiefe er vom Angebot profitieren möchten.

Techniktraining

- Basistraining
- Medientrainings
- Reportingtraining
- Admintraining
- Training Lernwelt
- Template-Training
- Individualtraining ausgerichtet auf individuelle Trainingsbedürfnisse

Unsere Trainer und Berater

- Erfahrene Techniktrainer für die „inside Learning & Performance Cloud“
- Erfahrene E-Learning-Autoren & Didaktiker
- Erfahrene Berater, die schon diverse Einführungen von E-Learning, Blended-Learning, Workplace Learning, Performance Support in Unternehmen begleitet haben

Consulting

- Strategieworkshop
- Workshop Einführung Autorensystem
- Workshop Projektdefinition

Didaktik & Medienerstellung

- Didaktiktraining
- Training Medienerstellungsprozess

Möchten auch Sie E-Learning, Blended Learning, Performance Support oder Workplace Learning in Ihrem Unternehmen einführen? Wir beraten Sie gerne und unterstützen Sie umfassend auf Ihrem Weg dorthin.

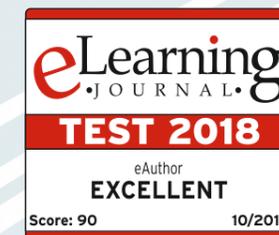
— Daniela Bergsch

„Excellent“-Auszeichnung für inside Autorensystem:

eAuthor – das beste getestete Autorensystem

Das Autorensystem der inside Unternehmensgruppe – der eAuthor – hat im Rahmen eines umfangreichen Produkttests in der aktuellen Ausgabe des eLearning Journals „Praxisratgeber 2018/2019“ die Bestnote „Excellent“ erhalten. Der eAuthor ist eine Applikation der „inside Learning & Performance Cloud“ (siehe S. 28). Mit ihm lassen sich effizient eine Vielzahl verschiedenster Lernmedien erstellen. Die Spezialisten des eLearning Journals, des größten in Deutschland erscheinenden Fachmagazins zum Thema E-Learning und Wissensmanagement, testeten und bewerteten dabei die Funktionen, die Technik und die Benutzerfreundlichkeit des Autorensystems, das in allen drei Bereichen Bestnoten erhielt. Das eindeutige Fazit der Jury: „...Bei der Erstellung von Lerninhalten überzeugt das Autorensystem durch seine Funktionsvielfalt, welche dem Autor umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten bietet.“

Eine große Stärke ist darüber hinaus das Wissensmanagement, welches den Arbeitsaufwand für Aktualisierungen deutlich reduziert. Alles in allem ist der eAuthor ein hochwertiges Autorensystem, weshalb die Redaktion (...) die Note „Excellent“ vergibt. Damit ist der eAuthor das beste jemals vom eLearning Journal getestete Autorensystem. „Wir sind sehr stolz auf die exzellente Bewertung des eLearning Journals, denn der Test wurde von Experten durchgeführt, die sich bestens mit Autorensystemen auskennen und genau wissen, worauf es ankommt. Auch sie hat der eAuthor überzeugt, was für uns eine tolle Bestätigung ist“, erklärt Moritz Ruland, Marketingleiter der inside Unternehmensgruppe. Der eAuthor ist seit rund 15 Jahren im Einsatz und wird von inside permanent weiterentwickelt. Er wurde bereits mehrfach ausgezeichnet, u.a. auch von seinen Nutzern selbst: So wurde inside mit dem eAuthor 2 Mal in Folge (2017 und 2018) zum „Anbieter des Jahres“ in der Kategorie Autorentools gewählt und hat bereits 3 Mal (2016, 2017, 2018) zusätzlich die Auszeichnung „Anbieter des Jahres“ in der Kategorie Mobile Learning erhalten. Ebenso wurde der eAuthor vom Bundesverband IT-Mittelstand e.V. (BITMi) mit den „Software Made in Germany-“ und „Software Hosted in Germany-“ Gütezeichen ausgezeichnet.



Weitere Infos zum eAuthor und einen Testzugang unter: www.eauthor.de

Das mobile E-Learning-
Tool **WP E-NSTRUCTOR**
wurde mit dem Innova-
tionspreis „**iba trophy**“
ausgezeichnet.

„Wir haben uns über die Auszeichnung mit der „iba trophy“ für den WP E-NSTRUCTOR sehr gefreut: Mit dem Demonstrator, den wir im Rahmen der iba 2018 erstellt und präsentiert haben, ist es auf Anhieb gelungen, gemeinsam mit inside einen zukunftsfähigen und innovativen E-Learning-Ansatz für die Bäckereibranche zu entwickeln. Dabei ist die mobile Lernwelt dank des Rechte- und Rollensystems in der Lage, neben unseren Endkunden als Hauptzielgruppe gleichzeitig auch die Service-Techniker von Werner & Pfleiderer jederzeit mit dem erforderlichen Know-How zu versorgen.“

Andreas Fuchs – WP Service
Leiter technischer Service

Werner & Pfleiderer: Effizientes Workplace Learning mit dem WP E-NSTRUCTOR

— Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik wurde 1879 in Stuttgart gegründet und ist Spezialist im Ofenbau, der Teigaufarbeitung und für handwerkliche Brötchenanlagen. Seit 1997 gehört das Unternehmen zur WP BAKERYGROUP, dem weltweit größten Hersteller von Maschinen und Anlagen für Backbetriebe. Die Unternehmensgruppe deckt vom Kneten, Teilen und Wirken über das Gären, Kühlen und Beschicken bis hin zum Backen die gesamte Prozesskette in Backbetrieben ab. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Bereiche Siedegebäck, Belaugung und industrielle Backtechnik. Viele der Tochterunternehmen sind seit Jahrzehnten, einige sogar seit mehr als einem Jahrhundert, Weltmarktführer. So erreichte die WP BAKERYGROUP die Weltspitze im Bereich des Spezialmaschinenbaus für die Bäckereibranche und blickt auf eine 140-jährige Tradition zurück. Mit Innovationskraft und Leistungsstärke verfolgt die Unternehmensgruppe ein Ziel: Die Fertigung von Backwaren in besonders hoher Qualität.



Die Herausforderungen und Ziele

In der alltäglichen Praxis zeigte sich in der Vergangenheit, dass das zur Bedienung und Wartung der Backöfen und Bäckereimaschinen benötigte Wissen beim Endkunden in den Bäckereibetrieben nicht immer in ausreichendem Umfang abrufbar war. Insbesondere im Hinblick auf die Sicherstellung der ständigen Verfügbarkeit aller Maschinen sowie die Bearbeitung von Störungs- und Wartungsfällen wurde es erforderlich, das technische Know-how zu den Maschinen insbesondere für den Endkunden in der gewünschten Granularität und ausgerichtet auf den konkreten Bedarf schnell auffindbar zu machen. Nur auf diese Weise können das technische Potenzial der Maschinen voll ausgeschöpft und eine nachhaltige Rentabilität der innovativen Backtechnologien sichergestellt werden. Hauptziel des E-Learning-Projekts für Werner & Pfleiderer bestand also darin, das bereits in Handbüchern vorhandene Know-how sowohl für die Kunden als auch für die Service-Techniker von Werner & Pfleiderer so aufzubereiten, dass technische Informationen rund um Bedienung und Wartung der Maschinen schnell und einfach auffindbar sind (Reduzierung der „Time-to-Competence“). Darüber hinaus sollte das E-Learning-Tool weiterführende Medien wie Checklisten und Übungsfälle für die Service-Techniker von Werner & Pfleiderer beinhalten, welche nur dieser Zielgruppe vorbehalten sind und für den Kunden nicht sichtbar sein dürfen.

Workplace Learning mit der eduBeacon-Technologie

Die Umsetzung

Für Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik wurde ein modulares Konzept arbeitsplatzbezogenen Lernens entwickelt, in dem „Lernen auf Vorrat“ durch situatives, auf den individuellen Wissensbedarf der einzelnen Nutzer ausgerichtetes Lernen ersetzt wird („Workplace Learning“). Das notwendige Wissen ist dabei über eine Lernwelt namens **WP E-NSTRUCTOR** auf mobilen Endgeräten – wie Tablets und Smartphones – jederzeit und überall verfügbar. Die Bereitstellung des Wissens erfolgt strukturiert nach Rolle, Wissensstand oder Abteilung bzw. Standort der Nutzer. Um den **WP E-NSTRUCTOR** zu nutzen, melden sie sich ganz einfach mit ihren persönlichen Zugangsdaten an und rufen in der mobilen Lernwelt dann das zu ihrem aktuellen Bedarf passende Lernmedium auf. Zu den eingesetzten Medien gehören:

- **Interaktive Lernkarten**
- **Handbücher und Checklisten**
- **Videos**
- **Übungsaufgaben**

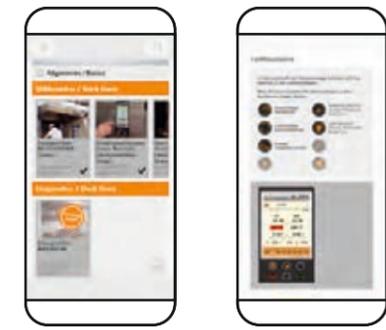
Ebenso können sich die Nutzer in der mobilen Lernwelt über erfolgte Aktualisierungen und neu eingestellte Inhalte informieren oder über die integrierte Volltextsuche gezielt nach den gerade benötigten Informationen suchen. Eine weitere Möglichkeit des Zugriffs direkt am Arbeitsplatz wurde durch das Scannen eines an der jeweiligen Maschine befestig-

ten QR-Codes ermöglicht. Über diesen Zugriffsweg erhält der Endkunde zum Beispiel direkt eine individuelle Zusammenstellung der konkret benötigten Informationen zur Bedienung des Ofens. Als Alternative zu den QR-Codes ist dank der eduBeacon-Technologie von inside auch der Einsatz von Bluetooth-Sendern möglich. Dabei erkennen an der Maschine befestigte eduBeacons die mobile Lernwelt, wenn sich der Nutzer in deren Nähe befindet, und bieten je nach Lernstand, Rolle und Aufgabe des Nutzers eine individuelle Zusammenstellung der zur Maschine gehörenden Lernmedien an.



Und ganz unabhängig davon, welcher Zugangsweg gewählt wurde: Durch das in der Lernwelt integrierte Rechte- und Rollensystem ist jederzeit sichergestellt, dass der jeweilige Nutzer nur die Inhalte sehen kann, die er sehen soll. So können z.B. die Endkunden und deren Haustechniker zwar alle Lerninhalte zur Bedienung und Einstellung der Öfen sehen, spezifischere Inhalte wie Montageanleitungen, Checklisten oder beispielhafte Übungsaufgaben zu Störungs- und Wartungsfällen sind jedoch für diese Zielgruppe nicht sichtbar und stehen exklusiv nur den Service-Technikern von Werner & Pfleiderer zur Verfügung. Auf diese Weise konnten mit ein und derselben Lernwelt gleich mehrere Zielgruppen auf Kunden- und Herstellerseite abgedeckt werden, ohne dass dafür verschiedene Lernmedien erstellt und gepflegt werden mussten („Single-Source-of-Truth“).

Weitere Infos zum Workplace Learning mit eduBeacons siehe auch **BLENDED! 1/2018**



Die Ergebnisse und der Nutzen des Projekts

Das mobile E-Learning-Tool **WP E-NSTRUCTOR** von Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik wurde im September 2018 auf der iba, der international führenden Weltmesse der Backbranche, mit dem begehrten Innovationspreis „iba trophy“ ausgezeichnet. Der **WP E-NSTRUCTOR** überzeugte die Jury, weil er eine völlig neue Form der Wissensvermittlung im Bereich Bäckereitechnik möglich macht. Endkunden im Bäckerhandwerk können damit erstmalig arbeitsplatzbezogen und individuell abgestimmt auf ihren jeweiligen Wissensbedarf oder auf eine konkrete Situation lernen. Darüber hinaus sind alle Lerninhalte über mobile Endgeräte jederzeit und überall abrufbar.

— Alexander Pilz

Die Vorteile des WP E-NSTRUCTORS im Überblick:

- **Mobiles Lernen auf Tablet und Smartphone**
- **Lernen in kleinen Wissensseinheiten („Micro Learning“)**
- **Zielgruppenspezifische Bereitstellung in einer Lernwelt**
- **Schnelle Auffindbarkeit mit Schlagwort- und Volltextsuche**
- **Anwendungsorientierte Aufbereitung der Inhalte**
- **Wissensüberprüfung durch integrierte Übungsfälle**
- **Mögliche Dokumentation des Wissensstandes durch Tests**
- **Hohe Aktualität, Vollständigkeit und Verfügbarkeit**



Die 10 „Must-haves“ für Ihr Autorensystem

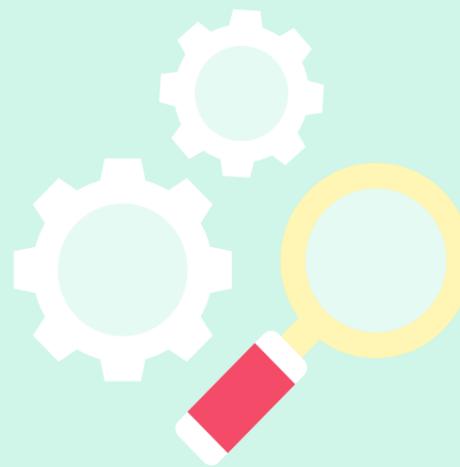
Die Auswahl an Autorensystemen ist groß. Hier die richtige Wahl zu treffen, ist schwierig, zumal bei einer Fehlentscheidung hohe Folgekosten drohen: Gerade wenn große Mengen an Content selber produziert werden sollen, muss nicht nur die Erstellung, sondern auch die Pflege so effizient wie möglich erfolgen. Denn der Content an sich und dessen Qualität stellen einen nicht unerheblichen immateriellen unternehmerischen Wert dar.

Aber auch zukunftssicher sollte ein Autorensystem sein, flexibel und einfach zu bedienen. Es gibt viele verschiedene Kriterien, die das eine vom anderen Autorensystem unterscheiden. Hier erfahren Sie, auf welche **10 „Must-haves“** Sie bei Ihrem Autorensystem nicht verzichten und worauf Sie bei der Auswahl unbedingt achten sollten.



Der eAuthor

Ein Autorensystem, das die folgenden „Must-haves“ bietet, ist der eAuthor von inside. Das haben auch seine Nutzer erkannt, die inside in diesem Jahr zum zweiten Mal in Folge zum **„Anbieter des Jahres“** in der Kategorie Autorentools gewählt haben. Ebenso wurde der eAuthor im Rahmen eines intensiven Produkttests des eLearning Journals mit der Bestnote **„Excellent“** ausgezeichnet und ist damit das beste jemals vom eLearning Journal getestete Autorensystem. Der eAuthor ist eine Applikation der „inside Learning & Performance Cloud“ (siehe S. 28). Mit ihm lassen sich effizient eine Vielzahl verschiedenster Lernmedien sowie Tests und Prüfungen erstellen.



Impressum

Herausgeber

inside Verlag für neue Medien GmbH
Auf der Hüls 190, 52068 Aachen
T +49 (0) 241.1 82 92-0, F +49 (0) 241.1 82 92-79
info@inside-online.de, www.inside-online.de
ISSN 1860-1898

Redaktion

Sabine Hoppe (Chefredaktion), Daniela Bergsch,
Dr. Patrick Blum, Lisa Eisele, Anja Laskowski, Dagmar Rostek,
Moritz Ruland, Alexander Pilz, Tobias Schwung

Konzeption & Gestaltung

Bureau Spürsinn, Aachen
Frank Hermanns / Grafikdesigner AGD

Auflage

2.500 Exemplare

Bildnachweis

S. 6–8: © Unsplash/Brennan Burling; S. 36: © Unsplash/Rawpixel;
S. 41: © Unsplash/Mitchell Hollander; S. 42: © Unsplash/Nathan
Dumlao; S. 43–44 (Illustration/Gebäck): © Freepik;
S. 53: © Unsplash/Cesar Rincon

Hinweis

Alle Rechte sind vorbehalten. Diese Zeitschrift darf mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und Angabe der Quelle ganz oder teilweise reproduziert oder übertragen werden. Wir bitten um ein Belegexemplar.

Eine Haftung für die Richtigkeit der Veröffentlichung kann trotz Prüfung durch die Redaktion vom Herausgeber nicht übernommen werden. Gerichtsstand ist Aachen.

01

Medienvielfalt

Benötigen Sie verschiedenste Medien für unterschiedlichste Einsatzszenarien? Dann sollten Sie sich für ein Autorensystem entscheiden, das die Erstellung einer Vielzahl von Selbstlern-, Trainings- und Arbeitsmedien ermöglicht, die im Rahmen von E-Learning, Mobile Learning, Blended Learning oder Workplace Learning eingesetzt werden können.



02

Mobile Learning und Responsive Design

Möchten Sie mobil-lauffähige Lernmedien umsetzen, dann brauchen Sie ein Tool, mit dem Sie ein Full Responsive Design realisieren können. Dabei sollte sich neben der Darstellung der Medien auch die Steuerung automatisch an das verwendete Endgerät (Smartphone, Tablet oder Notebook) anpassen.

03

Wissensmanagement

Um sowohl die Erstellung Ihrer Medien als auch deren Pflege so effizient wie möglich zu gestalten, empfehlen sich Autorensysteme, die auf dem Single-Source-of-Truth-Ansatz basieren: Die einzelnen Wissenseinheiten oder auch Variablen werden dabei nur einmalig erstellt und können in beliebigen Medien wiederverwendet werden, was sowohl die Erstellungs- als auch die Aktualisierungskosten erheblich reduziert.

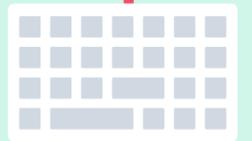


04

Usability

Die Usability ist ein wichtiges Kriterium für Ihre Wahl: Denn je benutzerfreundlicher das Autorensystem ist, je mehr potenzielle Autoren stehen zur Verfügung. Deshalb sollte das System eine effiziente Erstellung von Lernmedien ermöglichen, ohne dass Programmierkenntnisse erforderlich sind. Darüber hinaus sind Templates sehr hilfreich, die auch weniger erfahrenen Autoren ermöglichen, didaktisch fundierte, interaktive, multimediale und zielgruppenadäquate Medien zu erstellen.

Die 10 „Must-haves“



05

Integriertes Lernportal

Sie nutzen bislang kein Lern-Management-System? Es gibt Autorensysteme mit integriertem Lernportal, über das Sie Ihre Medien direkt bereitstellen können und gleichzeitig auch von umfangreichen Tracking- und Auswertungsmöglichkeiten profitieren können.

06

Mehrsprachigkeit

Sind Sie international aufgestellt und möchten allen Mitarbeitern weltweit einheitliche Lerninhalte zur Verfügung stellen? Dann sollten Sie ein Autorensystem wählen, das Standards wie XLIFF und HTML unterstützt, die auch von Sprachagenturen genutzt werden. Denn damit können Sie Ihre Lerninhalte ohne großen Mehraufwand mehrsprachig produzieren.

08

Flexibilität und Zukunftssicherheit

Autorentools sind längerfristige Investitionen, deshalb sollten Sie unbedingt auch die Zukunftsfähigkeit im Auge haben. Denn selbst, wenn bspw. Mobile Learning oder Gamification heute noch keine Themen für Sie sind, sollten Sie bei Ihrer Wahl nicht nur Ihren aktuellen Bedarf, sondern auch das Entwicklungspotenzial mitberücksichtigen.

10

Kostenlose Testversion

Viele Autorentool-Anbieter stellen potenziellen Neukunden eine kostenlose Testversion zur Verfügung. Diese Chance sollten Sie nutzen, um sich selbst ein Bild von den Funktionen, der Usability, den Stärken und Schwächen zu machen.

07

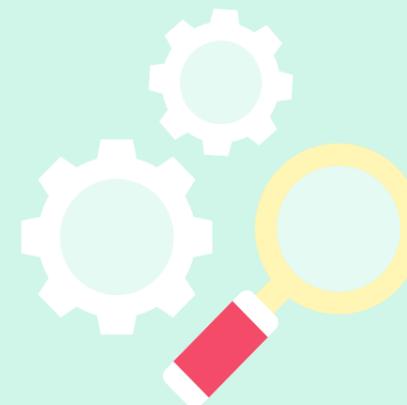
Konnektivität und Plattformunabhängigkeit

Ebenso sollten Sie sich für eine plattformunabhängige Softwarelösung entscheiden, die sich problemlos in Ihre Unternehmensumgebung integrieren lässt. Hierbei ist das Thema Konnektivität ein wichtiger Faktor, bspw. um das Autorentool mit HR-Systemen zu verknüpfen, um Logins zu vereinfachen (Single-Sign-On) oder die Stammdaten aktuell zu halten, aber auch um Daten zu Lernaktivitäten (Learning Experiences) in verschiedene Systeme zu übertragen.

09

Transparentes Lizenzmodell

Auch der Preis spielt natürlich bei Ihrer Wahl eine Rolle. Hier gibt es unterschiedliche Lizenzmodelle. Damit Sie am Ende auch nur für das bezahlen, was Sie tatsächlich benötigen, sollten Sie sich für ein flexibles und transparentes Modell entscheiden, bei dem bspw. Lizenzen für jedes zu produzierende Medium einzeln erworben werden können und Sie auch nur für die Anzahl an Autorenlizenzen zahlen müssen, die Sie tatsächlich benötigen.





Wenn nur alles im Seminarbetrieb so einfach wäre!

— Das Seminarkonzept ist geschrieben. Der Raum ist gebucht. Was noch fehlt, sind die Seminarunterlagen. Mit dem inside Autorensystem eAuthor lassen sich alle Medien, die Trainer für die Gestaltung eines ansprechenden und erfolgreichen Seminars benötigen, einfach und schnell erstellen und verwalten. Der eAuthor bietet sich nicht nur an, wenn es um Selbstlernmedien für Lerner geht. Auch Trainer benötigen bei der Vorbereitung und Durchführung von Präsenzseminaren auf ihre Anforderungen ausgerichtete Trainermedien. Hier unterstützt der eAuthor ebenfalls.

Blickrichtung Trainer

Mit dem eAuthor können alle Trainingsmedien ohne viel Aufwand erstellt und verwaltet werden – von der Seminarkonzeption als Überblick über das gesamte Seminar-Design bis zum Arbeitsblatt, das im Seminar eingesetzt wird, um das Erlernte zu prüfen und zu verfestigen. Der eAuthor bietet zahlreiche technische Möglichkeiten, die die Erstellung und Pflege von Trainingsmedien erleichtern und die Kosten des Seminarbetriebs auf Dauer senken.

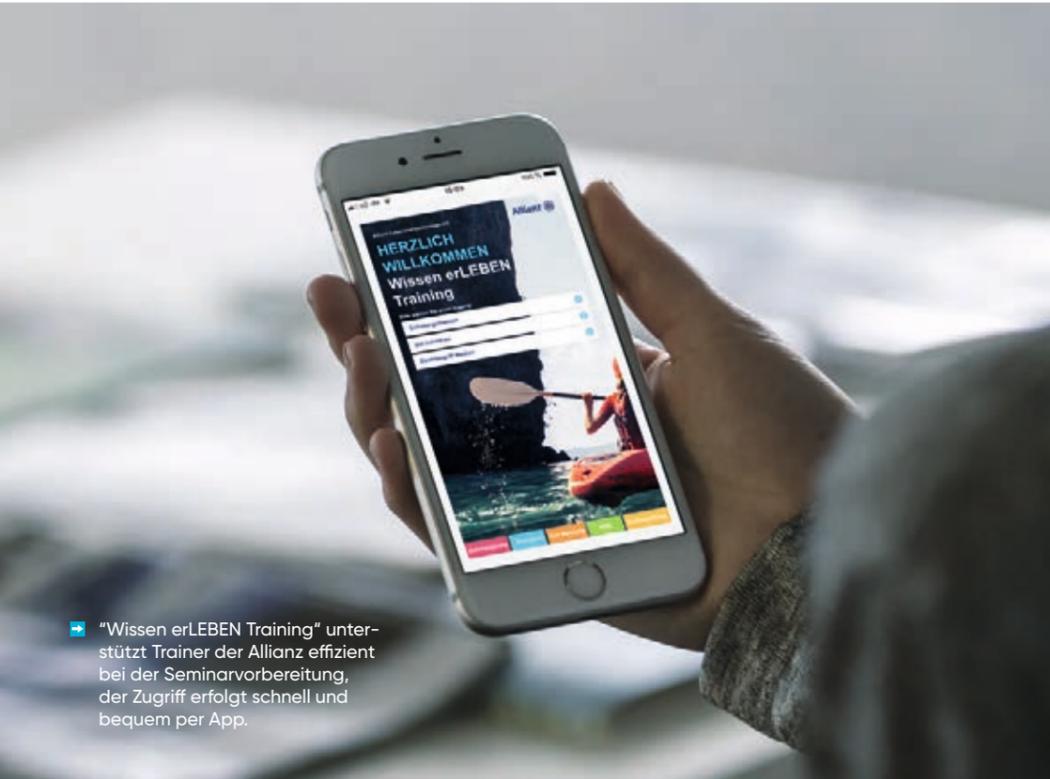
Update nur an einer Stelle – Variablen

Seminarunterlagen sind keine „Eintagsfliegen“. Sie sind nicht einmalig für nur ein Seminar passend, sondern über mehrere Jahre einsetzbar – zumindest sollten sie das im Hinblick auf die Konservierung von Trainer-Know-how und Aufwandsminimierung sein. Allerdings soll stets das in den Medien erwähnte „aktuelle Jahr“ auch wirklich das „aktuelle“ Jahr sein. Mit dem eAuthor können Variablen genutzt werden, um Daten, die in regelmäßigen Abständen zu ändern sind, zu pflegen. Neben Jahreszahlen lassen sich zahlreiche Werte als Variabel anlegen. Beispielsweise können Berechnungen in Arbeitsblättern, bei denen Steuersätze oder Beitragsbemessungsgrenzen eine Rolle spielen, so ohne viel Aufwand jedes Jahr aktualisiert werden. Die Pflege

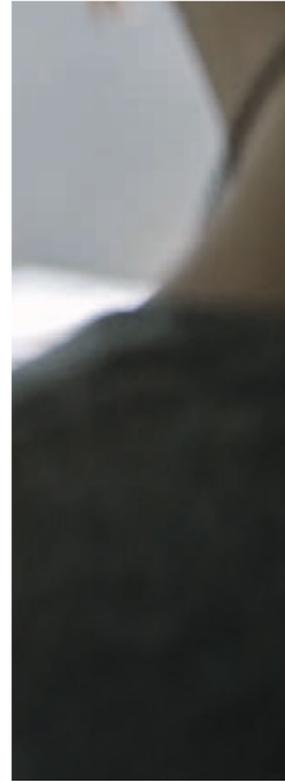
erfolgt zentral nur einmal im Variablenpool. Alle Medien, bei denen die Variablen eingesetzt werden, enthalten automatisch Werte, die auf dem neuesten Stand sind.

Zentraler Zugriff für viele

Tue Gutes und rede darüber – für Trainer heißt das: entwickle gute Medien und Sorge für deren Verbreitung! Sinnvoll ist die Veröffentlichung der von Trainern erstellten Trainingsmedien an einer zentralen Stelle. Ein jederzeit erweiterbarer und aktualisierbarer Wissenspool, bei dem Zugriffsrechte nach Bedarf geregelt werden können. Auch hier hat der eAuthor das entsprechende Angebot. Einzelne Medien können über das inside Performance- und Lernportal eXperience Space oder auch in einer Lernwelt einem definierten Personenkreis zur Verfügung gestellt werden. Im eXperience Space können grundsätzlich alle Medien zusammengefasst werden, die im eAuthor erstellt und verwaltet werden – neben Fließtextdokumenten wie einer Seminarkonzeption auch Online-Medien wie interaktive Lernkarten. Die Personen mit Zugriff auf den eXperience Space können individuell festgelegt werden.



➤ "Wissen erLEBEN Training" unterstützt Trainer der Allianz effizient bei der Seminarvorbereitung, der Zugriff erfolgt schnell und bequem per App.



Erstellung und Bereitstellung von Trainingsmedien mit dem eAuthor

Der Aufbau einer Lernwelt kann frei definiert werden. Wie sind die Zugriffswege? Welche Medien werden an welcher Stelle abgelegt? – gemäß den Antworten auf diese und weitere Fragen kann eine Lernwelt individuell gestaltet werden. Ein Best-Practice-Beispiel ist die Lernwelt „Wissen erLEBEN Training“ der Allianz. Hier sind für zahlreiche Themen, von der betrieblichen Altersversorgung bis zur Steuer, nach einzelnen Modulen sortiert, alle notwendigen Schulungsunterlagen abgelegt. Neben dem themenorientierten steht ebenfalls ein medienorientierter Zugriff zur Verfügung, mit dem sich von der Seminarkonzeption bis zum Video alle Medien schnell erreichen lassen. Über ein individuell anpassbares Rechte- und Rollensystem wird dabei genau festgelegt, welcher Personenkreis Zugriff auf die Lernwelt haben soll und wer welche Medien sehen kann. So können beispielsweise sowohl alle Trainer als

auch alle Seminarteilnehmer Zugriff auf die Lernwelt erhalten. Dabei werden die Rechte der Gruppenteilnehmer auf bestimmte Medien eingeschränkt. Die Sichtbarkeit der Trainermedien nur für Trainer bleibt gewährleistet.

Keine Angst vor IDD

Für die Versicherungswirtschaft sind in der Insurance Distribution Directive (IDD) zentrale rechtliche Vorgaben zur Weiterbildung formuliert. Mit dem eAuthor lassen sich IDD-konforme Lösungen umsetzen.

Ein Beispiel: Über eine Lernwelt können „Wissens-Nuggets“ angeboten werden, die mit Weiterbildungspunkten nach „gut beraten“ bzw. Lernzeiten nach IDD versehen sind. Der Lernerfolg wird über

einen Test geprüft. Nach einer für das jeweilige Unternehmen definierten Bestehensquote gilt der Test als bestanden und die Weiterbildungspunkte bzw. die Lernzeiten werden dem jeweiligen Nutzer gutgeschrieben. Beim nächsten Einstieg in die Lernwelt sieht der Nutzer auf der Startseite, wie viele Weiterbildungspunkte er erreicht bzw. wie viel Lernzeit er bereits absolviert hat.

Nicht online – kein Problem

Das erleben Trainer immer wieder: die Internetverbindung im Seminarraum lässt zu wünschen übrig, an online Arbeiten ist nicht zu denken. Der Seminarablauf ist nur sichergestellt, wenn die Medien für das Seminar auch offline bereitstehen – auch hier hilft der eAuthor. Ausgewählte Medien können auf mobilen Endgeräten über die inside Learning Cloud App als Offline Modul bereitgestellt werden. Die Learning Cloud App steht z.B. im Google Play Store und im Apple App Store frei zur Verfügung. Trainer können im eAuthor über die Profile ein Offline Modul erstellen mit Medien, die für das Seminar benötigt werden. Das Offline Modul kann dann über die App heruntergeladen und geöffnet werden. So sind Trainer unabhängig von einer Onlineverbindung und haben während des Seminars Zugriff auf Medien über ein mobiles Endgerät.

— Anja Laskowski

Fazit

Der Einsatz des eAuthors ist eine Bereicherung für den kompletten Seminarbetrieb. Trainingsmedien können einfach erstellt werden, deren langfristige Pflege lässt sich zeitsparend und kostengünstig gestalten. Offline Module erleichtern die praktische Arbeit der Trainer, individuelle Lernwelten bieten jederzeit Zugriff auf aktuelle Seminarunterlagen.

Übersicht der Trainingsmedien

Seminarkonzeption

Übersicht Seminar-design, inkl. Lernziele, Zeitbedarf und Angabe der zur Verfügung stehenden Medien

Ablaufplan

Medium zur Darstellung des Ablaufs einer Qualifizierungsmaßnahme, inkl. Kompetenzen und Methoden; Angabe von Weiterbildungspunkten (beim Einsatz in der Versicherungswirtschaft oder der Medizin)

Flipchart- und Pinnwandblatt

Hilfestellung bei der grafischen Aufbereitung von Fachinhalten am Flipchart oder auf einer Pinwand

Trainer-Information

Für die Seminargestaltung relevante zusätzliche Informationen für den Trainer

Folien

Grafische Darstellung der Lerninhalte

Arbeits- und Lösungsblatt

Aufgabenstellung mit allen notwendigen Informationen für die Lernenden zur Bearbeitung der Übung; korrespondierend das Lösungsblatt mit Musterlösung

Zusatzblatt

Weiterführende Informationen für den Lernenden

85 % der Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter weiter



IW Weiterbildungserhebung:

Unternehmen setzen auf digitales Lernen

Betriebliche Weiterbildung hat in Deutschland Hochkonjunktur. **85 % der Unternehmen** bilden ihre Mitarbeiter weiter und investieren dafür rund **33,5 Milliarden Euro** – auch um sie fit für die Digitalisierung zu machen. Zugleich setzen Unternehmen immer stärker auf neue, digitale Lernformate. Das sind die wichtigsten Erkenntnisse der aktuellen Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Weiterbildungsbedarf steigt

Insgesamt 1.706 Unternehmen beteiligten sich an der IW Weiterbildungserhebung, die alle 3 Jahre stattfindet, und beantworteten zahlreiche Fragen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten. Dabei zeigt sich, dass es für Firmen immer wichtiger wird, die Mitarbeiter in puncto Digitalisierung fit zu machen und dem steigenden Wissensbedarf Rechnung zu tragen.

selbstgesteuerte Lernen mit Medien. Des Weiteren zeigt sich, dass die Unternehmen zunehmend einen breiteren Methodenmix in der betrieblichen Weiterbildung nutzen. Insbesondere die Formen der informellen Weiterbildung haben dabei an Bedeutung gewonnen.

Informelles Lernen gewinnt an Bedeutung

85 % der befragten Unternehmen bilden ihre Angestellten weiter – im Durchschnitt mehr als 17 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter. Der größte Teil entfiel dabei mit rund 11 Stunden auf organisierte Lehrveranstaltungen. Informelles Lernen umfasste gut sechs Stunden. Hierzu zählen der Besuch von Informationsveranstaltungen wie Vorträge, das Lernen im Prozess der Arbeit etwa durch Unterweisung von Kollegen oder Erfahrungsaustauschkreise sowie das

Die Digitalisierung als Treiber

Treiber für die betriebliche Weiterbildung und insbesondere für den Anstieg des informellen Lernens ist vor allem die **Digitalisierung**, denn sie macht die Weiterbildung besonders notwendig. So geben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, dass durch neue digitale Technologien der **Weiterbildungsbedarf** deutlich oder leicht steigt. Diese Einschätzung wird auch dadurch bestätigt, dass Unternehmen, die neue digitale Technologien einsetzen, häufiger weiterbildungsaktiv sind als nicht-digitalisierte Unternehmen.

33,5 Mrd.

33,5 Milliarden Euro investieren Unternehmen in die Weiterbildung

Unternehmen setzen auf digitales Lernen

Die Digitalisierung verändert aber nicht nur die Anforderungen an die Beschäftigten, sondern sie bietet auch neue vielfältige Lernmöglichkeiten: So nutzen 80 % der Unternehmen die elektronische Bereitstellung von Literatur, Bedienungsanleitungen und vergleichbaren Dokumenten. Gut die Hälfte der Befragten bieten ihren Mitarbeitern Lernvideos, Podcasts und internetbasierte Weiterbildungen an. „Größter Vorteil des digitalen Lernens ist, dass es sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lässt“, sagt IW-Wissenschaftlerin Susanne Seyda. Mitarbeiter können es zeitlich und räumlich flexibel einsetzen, Lerninhalte individuell zusammenstellen und so an ihren jeweiligen Bedarf anpassen. Für 70 % der Unternehmen ist diese Flexibilität ein entscheidendes Argument bei der Gestaltung ihres Weiterbildungsangebots.

Fazit

Die Bedeutung der betrieblichen Bildung ist rasant gewachsen und wächst weiter. Ihr wichtigster Treiber ist die Digitalisierung. Sie macht die Weiterbildung besonders notwendig, erleichtert sie aber gleichermaßen. Denn mit der Digitalisierung passen sich auch die Lernformen den neuen Möglichkeiten an. Lernen wird digitaler, flexibler, bedarfsgerechter, effizienter und nachhaltiger. Sprechen Sie uns an, wir zeigen Ihnen gerne, wie Sie die digitale Transformation in Ihrem Unternehmen meistern können.

So lassen sich bspw. Lernvideos kurzfristig erstellen und neue Inhalte schnell in bestehende Systeme einpflegen und so mit wenig Aufwand an neue Bedarfe anpassen. Diese hohe Flexibilität sowie die Passgenauigkeit hinsichtlich betrieblicher Bedarfe und die kurzen Entwicklungszeiten passen gut zum dynamischen Prozess der Digitalisierung.

Weiterbildung zur Fachkräftesicherung

Wichtiger Grund für das relativ hohe Engagement der Unternehmen in Sachen Weiterbildung: Der Fachkräftemangel. Die Weiterbildungserhebung belegt, dass die befragten Unternehmen zunehmend von Fachkräftengpässen betroffen sind. So erklärte gut die Hälfte der Unternehmen, dass sie mittlere oder große Schwierigkeiten hatten, neue Mitarbeiter zu finden. Die Unternehmen reagieren auf diese Problemlage mit einem größeren Ausbildungsangebot in Engpassberufen und mit einem hohen Engagement bei der Weiterbildung. „Das beständige Weiterbilden hilft den Firmen, qualifiziertes Personal an sich zu binden“, erklärt Susanne Seyda. So gaben mehr als 80 % der weiterbildungsaktiven Unternehmen an, dass Weiterbildung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in ihrem Unternehmen leistet.

— Sabine Hoppe

Messen und Termine 2019

Januar — 29.-31.01.19
LEARNTEC
 Messe Karlsruhe, Stand C10
www.learntec.de

Februar — 19.-23.02.19
didacta
 Messe Köln
www.didacta-koeln.de

Mai — 09.05.19
Expofestival
 MVG Museum München
www.lnd-pro.de

Juni — 12.-14.06.19
ICELW
 Columbia Universität New York
www.icelw.org

September — 12.-13.09.19
Corporate Learning Camp
 Universität Kassel
www.colearn.de

September — 17.-19.09.19
Zukunft Personal
 Messe Köln
www.europe.zukunft-personal.com

November — 12.-13.11.19
Wissensmanagementtage
 GENO-Haus, Stuttgart
www.wissensmanagement.net

November — 27.-29.11.19
Online Educa
 Hotel Intercontinental, Berlin
www.oeb.global

Weitere Veranstaltungen, bei denen Sie uns treffen, kennenlernen und Erfahrungen mit uns austauschen können unter:

www.inside-online.de/de/events.html

inside & outside

2018 war
ausgezeichnet...

eLearningCHECK 2018:

Kunden wählen inside gleich 3 Mal zum „Anbieter des Jahres“

Die inside Unternehmensgruppe hat 2018 die vom CHECK.point eLearning vergebene Auszeichnung „Anbieter des Jahres“ in gleich drei der sechs möglichen Kategorien erhalten. Ein solches Triple ist bislang noch keinem Unternehmen gelungen. So wurde inside von seinen Kunden in den Kategorien „Mobile Learning“, „Autoren-tools“ und „Standard Content“ zum „Anbieter des Jahres 2018“ gewählt. Grundlage für diese Wahl war eine Befragung von insgesamt 226 Unternehmen, in der diese ihre E-Learning-Dienstleister bewerten sollten. In der Kategorie „Mobile Learning“ konnte inside damit zum dritten Mal in Folge punkten und seinen Titel aus 2016 und 2017 erfolgreich verteidigen. Auch in der Kategorie „Autoren-tools“ entschieden sich die Kunden nach 2017 erneut für die inside Unternehmensgruppe als besten Anbieter.



eLearningCHECK
Das Kundenvotum

Doppelt ausgezeichnet:

inside erhält zwei Comenius-Siegel für Kundenprojekte

Die inside Unternehmensgruppe wurde 2018 in Berlin gleich zweimal mit dem Comenius-EduMedia-Siegel ausgezeichnet. Das Aachener Unternehmen erhält die Preise für die Umsetzung eines Mobile-Learning-Projekts für die Allianz Lebensversicherungs-AG sowie für die Realisierung einer mehrsprachigen Mobile-First-Lösung für Vapiano SE (siehe S. 10). Die international besetzte Jury bescheinigt den inside Projekten damit höchste didaktische Qualität. „Wir freuen uns sehr über die zweifache Auszeichnung und sehen sie als Bestätigung unserer Arbeit. Das wichtigste für uns sind jedoch nicht die Preise, sondern dass wir mit unseren Lösungen unseren Kunden einen echten Nutzen bieten“, erklärt Dr. Patrick Blum, Geschäftsführer der inside Unternehmensgruppe.



eLearning Award 2018:

inside und die Allianz Lebensversicherungs-AG für Mobile-Learning-Projekt ausgezeichnet

Die inside Unternehmensgruppe hat auf der didacta 2018 gemeinsam mit der Allianz Lebensversicherungs-AG den eLearning Award 2018 in der Kategorie „Mobile Learning“ erhalten. Ausgezeichnet wurden beide Unternehmen für die Realisation von „Wissen erLEBEN“, einem neuen mobilen Lernangebot, das mehreren zehntausend Allianz Mitarbeitern zur Verfügung steht. „Unser zentrales Anliegen war es, einerseits ein ganzheitliches Bildungsangebot zu bieten und andererseits die individuellen Bedarfe unserer internen Kunden in der Organisation zu befriedigen und beides immer aktuell, bedarfsgerecht, für alle Plattformen, Browser und Endgeräte und natürlich effizient und möglichst kostengünstig – das haben wir mit ‚Wissen erLEBEN‘ gemeinsam mit inside geschafft“, erklärt Joachim Behringer von der Allianz Lebensversicherungs-AG.



HR Excellence Award 2018:

inside & Vapiano nominiert!

Die inside Unternehmensgruppe ist 2018 gemeinsam mit Vapiano SE für den HR Excellence Award nominiert worden. Mit dem realisierten Projekt „Mit der mobilen Vapiano Lernwelt auf Expansionskurs“ ist es beiden Unternehmen gelungen, sich gegen eine Vielzahl hochkarätiger Wettbewerber durchzusetzen und sich in der Kategorie „Corporate Learning & Development“ auf die Shortlist vorzukämpfen. Die HR Excellence Awards zählen zu den renommiertesten Preisen der HR-Szene. Vergeben werden sie von der Quadriga Media Berlin und dem Magazin Human Resources Manager, die mit ihrer international besetzten Jury in diesem Jahr mehr als 400 Einreichungen zu bewerten hatten. „Wir freuen uns sehr über die Nominierung, denn das ist angesichts der Vielzahl der eingereichten Projekte ein großer Erfolg“, erklärt Dr. Patrick Blum, Geschäftsführer der inside Unternehmensgruppe.



24 Jahre Erfahrung.

2.500 Lernerstunden.

700 Kunden.

1.200.000 Lerner.

70 Mitarbeiter.

24 Stunden Bereitschaft
an 365 Tagen im Jahr.

**Besser lernen.
Mehr leisten.**