

Whitepaper

Best Practices für E-Learning in Unternehmen

Wie E-Learnings gezielt eingesetzt werden



Best Practices für E-Learning in Unternehmen

Im Bereich der persönlichen Weiterbildung ist E-Learning heutzutage eine gesetzte Maßnahme. Mit digitalen Lerninhalten können Personalentwickler:innen für ein breites Fundament an Kompetenzen sorgen. E-Learnings liefern Mitarbeiter:innen die Impulse und Informationen, die sie in ihrem täglichen Tun benötigen. In diesem Whitepaper werden drei gängige Situationen in Unternehmen aufgezeigt, in denen Mitarbeiter:innen ideal mit E-Learning unterstützt werden: Onboarding, Hybrides Arbeiten und Persönliches Auftreten. Wie E-Learning in diesen Situationen eingesetzt wird und wie die Content Collection der Haufe Akademie Sie dabei ideal unterstützt, lesen Sie im Folgenden.

Onboarding im Unternehmen unterstützen	03
Wie E-Learning hier eingesetzt wird	03
Szenario: neue Führungskräfte onboarden	04
Szenario: im Projektmanagement onboarden	05
Szenario: im Vertrieb onboarden	06
Szenario: im Personalmanagement onboarden	07
Hybrides Arbeiten in der Effizienz steigern	08
E-Learnings einsetzen – im Homeoffice oder Büro	08
Zeitenwende: Hybrid führen und arbeiten – ein Szenario	09
Persönliche und soziale Kompetenzen ausbauen	10
Warum E-Learnings auch Soft Skills vermitteln können	10
Szenario: Persönliches Auftreten mit E-Learnings stärken	10
Den Auftritt mit den E-Learnings der Haufe Akademie stärken	12

Onboarding im Unternehmen unterstützen

Die ersten Schritte im neuen Job sind entscheidend, sei es Vertrieb, Projekt-, Personalmanagement oder in der neuen Rolle als Führungskraft. Onboarding umfasst eine Reihe von Maßnahmen, die der Integration in das Unternehmen dienen. Heute unterstützen E-Learnings jeden Onboarding-Prozess, egal in welchem Unternehmensbereich. Das An-Bord-Nehmen umfasst neben der allgemeinen Einführung und der fachlichen Einarbeitung auch die soziale Integration. Maßgeschneiderte Onboarding-Maßnahmen ermöglichen die frühzeitige Bindung der neuen Mitarbeiter:innen an das Unternehmen und können dadurch die frühe Fluktuation enorm senken. Expert:innen beobachten jedoch, dass eine durchgängige Onboarding Experience in vielen Unternehmen fehlt. Hinzu kommt, dass die zunehmende Anzahl hybrider Arbeitsmodelle die Personalabteilungen schon vor Arbeitsbeginn des Onboardee vor Herausforderungen stellen. Viele Kollegen sind im Homeoffice, erste Kontakte müssen besser geplant und die Einarbeitung angepasst werden. E-Learnings entlasten dabei die Personalentwickler:innen und erweitern das Spektrum an Instrumenten, damit die Einarbeitung ein Erfolg wird.

Wie E-Learning hier eingesetzt wird

Kaum ein Format eignet sich besser für den Onboarding-Prozess als E-Learning. E-Learnings sind kurzweilig, unterhaltsam und dauern nur zwischen 30 Minuten und 2,5 Stunden. Ein konservatives Onboarding mit Fokus auf fachlichem Inhalt wird so aufgelockert. Der klassische Einarbeitungsplan muss also nicht im Papierkorb landen, er wird nur ergänzt und verbessert. Eine Kombination aus persönlicher Einarbeitung und E-Learnings ist besonders sinnvoll. Neben Datenschutz und Informationssicherheit decken E-Learnings eine Bandbreite an Themen ab, von denen neue Mitarbeiter:innen aller

Hierarchieebenen ab dem ersten Tag profitieren: von Stress- und Konfliktmanagement über Gesprächsführung bis hin zu agilen Methoden. Dabei können E-Learnings neuen Mitarbeiter:innen einfach zugewiesen werden oder sie stehen zum Abruf bereit und werden selbstgesteuert abgerufen.

Je besser die Einführung vorbereitet wird und je früher die ersten positiven und wertschätzenden Kontakte stattfinden, desto schneller wird sich der oder die Neue in seinem/ihrer Arbeitsumfeld zurechtfinden und wohlfühlen.



Im Folgenden werden Szenarien beschrieben, die jeweils nur eine von vielen Onboarding Situationen im Unternehmen aufzeigen. E-Learnings können flexibel für die verschiedensten Onboardings eingesetzt werden.

Szenario: neue **Führungskräfte** onboarden

Die Position war lange unbesetzt, doch endlich ist die passende Kandidatin⁽⁰¹⁾ gefunden und das sogar aus den eigenen Reihen. Doch wie findet eine langjährige Mitarbeiterin in ihre neue Rolle? Mit den neuen Aufgaben und Funktionen kommen neue Herausforderungen: Auch Führungskräfte schätzen ein gelungenes Onboarding, gerade, wenn keine Einarbeitung durch einen Vorgänger stattfinden kann. Und wie meistert man den Schritt vom Kollegen zum Vorgesetzten, ohne den Schnack an der Kaffeemaschine zu verlieren, aber gleichzeitig auch die nötige Distanz zu gewinnen? Mit dem passenden Portfolio gestaltet sich auch in einem solchen Fall das „An-Bord-holen“ nicht mehr kompliziert und schwierig. Mit etwas Eigeninitiative findet sich die neue Führungskraft auch mal allein zurecht: die neue Rolle und die Verantwortlichkeiten können optimal durch die E-Learnings vermittelt werden.

Inmitten all der neuen Aufgaben können E-Learnings zum delegieren von Aufgaben oder zur Bewältigung der Informationsflut eingesetzt werden. Sie bieten Orientierung und Lösungen zum richtigen Zeitpunkt.

Konflikte im Team erkennen – erfolgreich durch gutes Onboarding

Ein besonderer Vorteil von E-Learning ist, dass eine Führungskraft nicht Monate warten muss bis zum nächsten Training, sondern im E-Learning Tipps und Informationen bei Bedarf sofort erhält, beispielsweise um Teamperformances zu verbessern oder Future Leadership Skills zu erwerben.

Ist die neue Kandidatin mit dem Ziel angetreten, Veränderungen voranzutreiben und möchte frischen Wind in die Abteilung bringen, dann hilft es besonders, wenn sie selbstgesteuert passende E-Learnings rund um die neuen Herausforderungen wie Digital Leaders und Lean for Leaders abrufen kann, wann immer sich ein freier Zeitslot bietet.

In unserem Beispiel sieht sich die neue Führungskraft aber erstmal mit einer ganz anderen Herausforderung konfrontiert – es gibt Konflikte im Team. Durch die längere Phase ohne Führung ist eine gewisse Unruhe und Unzufriedenheit im Team entstanden, die Personalabteilung hatte der Kandidatin gegenüber bereits Andeutungen in diese Richtung gemacht.

Um die gefundene Kandidatin zu unterstützen, weist die Personalverantwortliche der neuen Chefin direkt E-Learnings zu. So startet die neue Führungskraft vorbereitet, aber wählt die E-Learnings situativ passend für sich aus.



Unsere **Top-5** zum Onboarding von neuen Führungskräften

Vom Kollegen zum Vorgesetzten

Infoflut bewältigen

Teamperformance erhöhen

Frauen in Führung

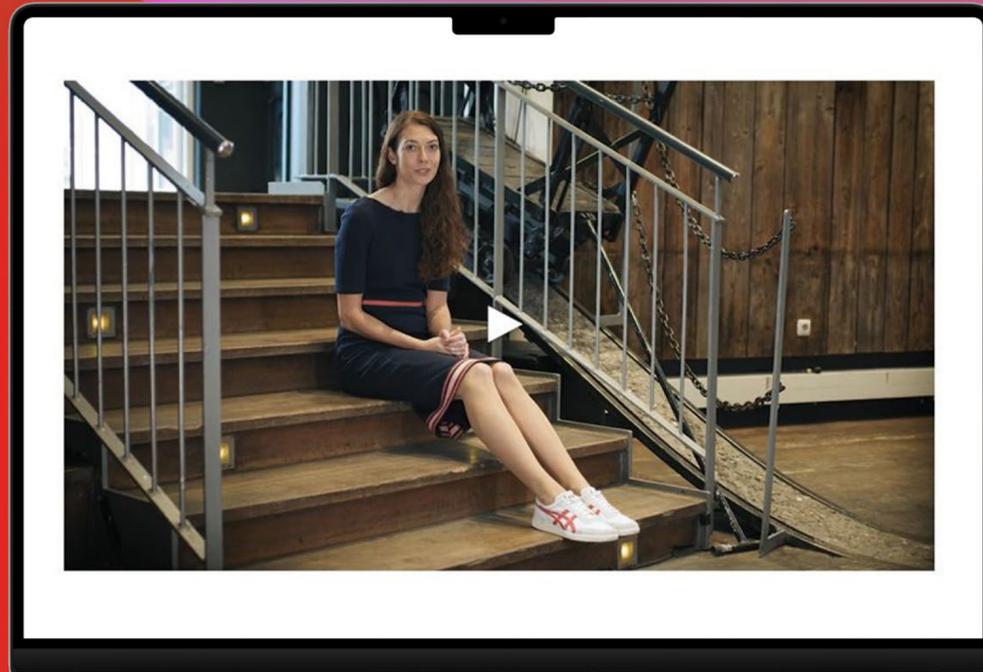
Mitarbeitergespräche

⁰¹ Beispielhaftes Szenario

Szenario: im **Projektmanagement** onboarden

Fachkräftemangel wohin man schaut. Die Mitarbeiter:innen sind zufrieden und wechseln bevorzugt intern, doch das Recruiting kann die ausgeschriebenen Stellen gar nicht mehr zählen und der Bewerberpool ist überschaubar. Für die offene Stelle im Projektmanagement konnte nun endlich ein junger Koordinator⁽⁰²⁾ eingestellt werden, der sich bereits im Bewerbungsgespräch als lernwillig und entwicklungsfähig gezeigt hat.

Um die Motivation hoch zu halten und das ganze Potenzial auszuschöpfen, soll der junge Mann direkt alle Möglichkeiten für seine Weiterentwicklung erhalten: Gemeinsam mit seiner Vorgesetzten kann er sich aus dem Portfolio verschiedene E-Learnings auswählen. Auch aus Sicht der Vorgesetzten sind diese Entwicklungsschritte besonders relevant und auch er selbst erkennt schnell, dass hier Bedarf im Team und Unternehmen besteht.



02 Beispielhaftes Szenario

Unsere **Top-5** zum Onboarding im Projektmanagement

Scrum

Storytelling

Einführung in das Projektmanagement

Kanban

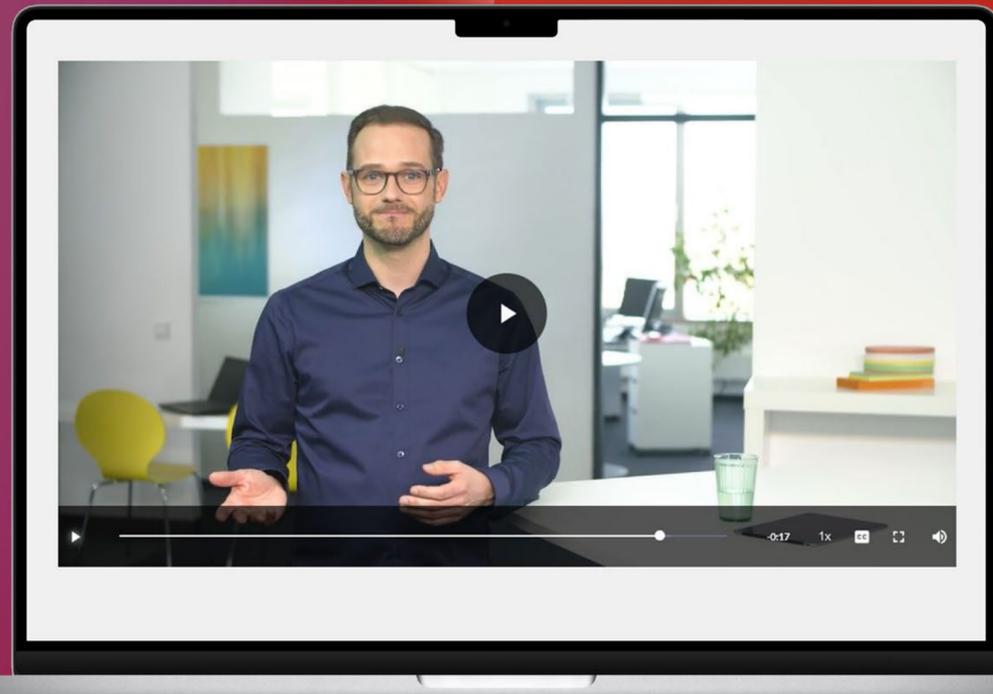
Stakeholdermanagement in Projekten

Szenario: im **Vertrieb** onboarden

Communication is Key – auch im Vertrieb gilt dieses Credo. Der neue Vertriebs-Kollege⁽⁰³⁾ bringt schon einige Jahre Erfahrung für die neue Position mit und hat bereits die ersten Monate im neuen Job hinter sich. Bis jetzt ist er im Onboarding-Prozess von seinem Senior-Kollegen an die Hand genommen worden, der im direkten Austausch mit dem Vorgesetzten steht, um die ersten 100 Tage zu begleiten, aber auch, um zu schauen was gut funktioniert und wo noch Raum für Entwicklung ist. Nach diversen Feedback-Gesprächen mit dem neuen Mitarbeiter und dem Senior-Kollegen, ist der

Vorgesetzte mit der Bitte um diverse E-Learnings an die Personalentwicklung herangetreten. Für den neuen Vertriebs-Kollegen ist das die perfekte Lösung, da er nicht extra für die Schulung zurück in die Firmenzentrale fahren muss und sogar von unterwegs lernen und sich verbessern kann.

Ein paar Monate später hört der Vorgesetzte wahre Wunder vom nun nicht mehr so neuen Kollegen: er weiß inzwischen überzeugend zu präsentieren und zu verhandeln. Und er hat wichtige Entwicklungsschritte dank vielfältiger E-Learnings gemacht.



03 Beispielhaftes Szenario

Unsere **Top-5** zum Onboarding im Vertrieb

Abschlüsse erzielen

Bedarf ermitteln

Beziehung aufbauen im Verkauf

Schlagfertigkeit und Rhetorik

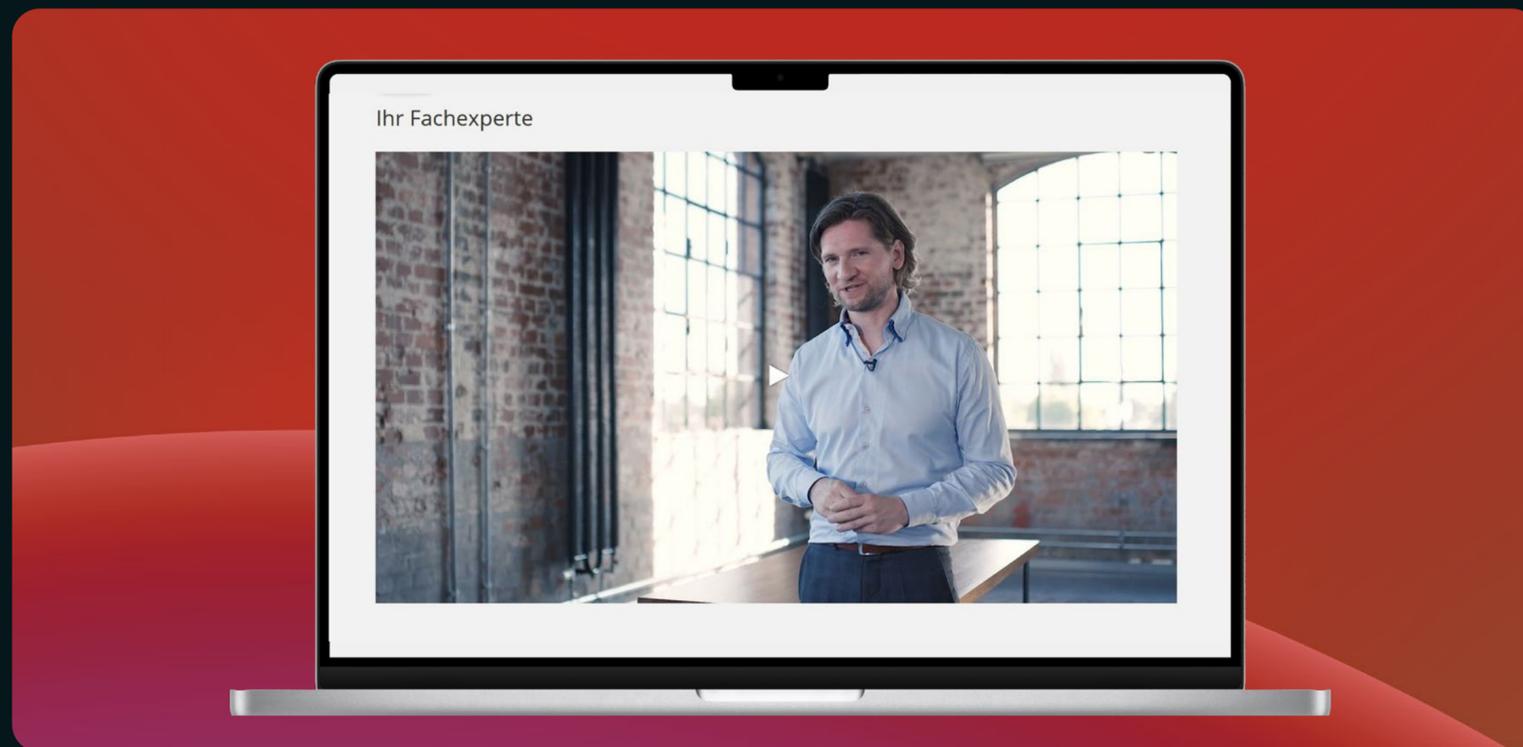
Überzeugend präsentieren

Szenario: im Personalmanagement onboarden

Die Personalabteilung ist vollkommen überlastet und dankbar für jeden neuen Kollegen. So wurde auch die neue Kollegin⁽⁰⁴⁾ im Personalmanagement mit offenen Armen begrüßt, doch sie bringt kaum Erfahrungen im zeitgemäßen und digitalen Recruiting mit. E-Recruiting und virtuelle Bewerberinterviews sind jedoch an der Tagesordnung – Zeit also für Weiterbildung der neuen Kollegin. Dank E-Learnings bedeutet das allerdings keinen Aufwand. Binnen weniger Monate ist auch die neue Kollegin auf dem aktuellen Wissensstand und das Onboarding auch in der Personalabteilung gelungen.

Szenario: Bewerbungsgespräche

Mit Bewerbungsgesprächen, ob virtuell oder vor Ort hat die neue Kollegin im Personalmanagement nun auch keine Probleme mehr: Durch diverse E-Learnings ist sie in der Gesprächsführung sicher geworden und weiß auch mit schwierigen Kandidaten geschickt umzugehen.



04 Beispielhaftes Szenario

Unsere Top-5 zum Onboarding im Personalmanagement

Bewerberinterviews

E-Recruiting

Onboarding

High Potentials

Burn-out Prävention

Hybrides Arbeiten in der Effizienz steigern

Wie lässt sich die Zusammenarbeit der Zukunft gestalten? Veränderte Arbeitswelten machen die Frage ob Homeoffice oder Büro zu einer der Unternehmenskultur. Für das New Normal hat die Corona-Pandemie ein positives Umdenken beim Thema gegenseitiges Vertrauen in Unternehmen bewirkt. Die Akzeptanz konnte wachsen. Die Vorteile mobiler, unabhängiger Arbeit ermöglichen eine nie dagewesene Flexibilität für Mitarbeitende. Fehlt diese Option, kann dies sogar Grund für einen Jobwechsel sein. Mit der neu gewonnenen Flexibilität, weniger Fahrtweg und besserer Work-Life-Balance entstehen aber auch neue Herausforderungen für Unternehmen und das Personalmanagement. Mit dem Einsatz von E-Learnings lassen sich diese meistern.



E-Learnings einsetzen – im Homeoffice oder Büro

Auch wenn ein Teil des Teams im Homeoffice sitzt, muss die Kommunikation nicht leiden. Setzen Personalentwickler:innen auf E-Learnings, hat das zahlreiche Vorteile.

Mit verschiedenen E-Learnings kann beispielsweise die Kommunikation im Team verbessert und das Wissen um effiziente Zusammenarbeit gesteigert werden. Ideen zur Verbesserung bringen Kurse mit dem Fokus auf Lerninhalten wie „Teamwork im Homeoffice“. Darin geht es auch um die Entwicklung von Gewohnheiten, beispielsweise um die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit neu zu lernen.

E-Learnings dienen im Arbeitsalltag, unabhängig vom Standort als Impulsgeber, als stützende Kraft

und Motivator. Das ist vor allem in hybriden Arbeitsumgebungen sehr hilfreich. Beispielsweise, wenn die Kommunikation mal wieder stockt, zeigen E-Learnings, welche Maßnahmen man selbst oder das Team ergreifen kann. Und so entsteht mit neuem

Input doch wieder ein Ansporn für das nächste virtuelle Meeting. Apropos virtuelle Meetings: Da nur ein Bruchteil der Körpersprache über den kleinen Bildausschnitt transportiert werden kann, wirkt das persönliche Auftreten in Videokonferenzen ganz anders als in Präsenz-Meetings. Und wie können Mitarbeiter:innen erfolgreich Netzwerken, wenn Kolleg:innen ständig in Online-Besprechungen sind? Auch hier liefern E-Learnings wertvolle Anstöße.

Die ständige Erreichbarkeit ist einerseits praktisch, muss jedoch auch bewusst gesteuert werden. Jede:r kennt die Situation im Homeoffice: Der Esstisch wird plötzlich zum Arbeitsbereich umfunktioniert oder das Büro befindet sich nur eine Wand vom Wohnzimmer entfernt. Grenzen zwischen Beruf und Privatem verschwimmen sehr schnell. Mit passenden E-Learnings, beispielsweise zu Digital Detox, kann eine achtsame Haltung aufgebaut und das passende Skillset bereitgestellt werden, damit Mitarbeiter:innen nach Feierabend auch Zuhause Entspannung finden.

Zeitenwende: Hybrid führen und arbeiten – ein Szenario

Als Chefin im dienstleistenden Sektor sieht auch Jana⁽⁰⁵⁾ die Chancen eines hybriden Arbeitsmodells, die Abwechslung zwischen Homeoffice und Büro. Zwar musste sich erst einmal einspielen, dass Jana ihr Team nicht mehr täglich persönlich trifft, die Umstellung war auch für die Teammitglieder herausfordernd. Doch mittlerweile sind alle durch regelmäßige E-Learnings mit hybrider Kultur vertraut, mit entsprechender Hard- und Software ausgestattet und alle Teammitglieder wissen wie Meetings auch hybrid perfekt funktionieren.

E-Learnings wie „Mehr Tempo durch Digitalisierung“ oder „Zeit für die wirklich wichtigen Dinge“ haben Jana geholfen, stärker zu priorisieren, und ermöglichten ihr, den hybriden Alltag besser zu strukturieren. Auch das Thema Infoflut ist nicht zu unterschätzen. Über die verschiedensten Kanäle landen Informationen bei Jana auf dem Tisch. E-Learnings können hier Tipps geben, die Infoflut zu bewältigen und Zeit zu gewinnen.



05 Beispielhaftes Szenario

Unsere Top-10 zu erfolgreichem hybridem Arbeiten:

Überleben im Homeoffice

Digital Detox

Virtuelle Moderation

Teamworkshop hybride Zusammenarbeit

Virtuelle Kommunikation im Team

Führen auf Distanz

Neue Gewohnheiten entwickeln

Krisenkommunikation für Führungskräfte

Online Networking

Teamwork im Homeoffice mit MS Teams

Mit E-Learnings **persönliche** und **soziale** Kompetenzen ausbauen

Kennen Sie den Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung? Dieser hat inzwischen über 60 Millionen Online-Stellenanzeigen im deutschsprachigen Raum ausgewertet, um Trends der Arbeits- und Berufswelt zu erkennen.⁽⁰⁶⁾ Erste Ergebnisse zeigen: In Zeiten von Multikrisen fordern Arbeitgeber immer häufiger Soft Skills wie Selbstständigkeit, Souveränität und Kommunikationsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen. Doch nicht nur neue Mitarbeiter:innen können diese Skills mitbringen. Auch bestehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können diese Kompetenzen dank E-Learnings erlernen und trainieren. Wie das gelingt, lesen Sie hier.



⁰⁶ <https://jobmonitor.de/soft-skills/top-ten/>

Warum E-Learnings auch **Soft Skills** vermitteln können

Persönliche und soziale Kompetenzen werden oftmals unter dem englischen Begriff der Soft Skills zusammengefasst. Diese beschreiben all jene Kompetenzen, die im zwischenmenschlichen Bereich bzw. im Umgang mit anderen Menschen wichtig sind. Das sind z. B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Empathie. Als Gegensatz zu den sogenannten Hard Skills, den fachlichen Kompetenzen, sorgen Soft Skills dafür, dass Teammitglieder, Kollegen und Führungskräfte gut zusammenarbeiten und dadurch ihre Produktivität steigern können.

E-Learnings eignen sich vor allem für die Vermittlung fachlicher Kompetenzen. Doch auch persönliche sowie soziale Kompetenzen lassen sich digital vermitteln. Den persönlichen Auftritt verbessern? In einer E-Learning-Strecke durchlaufen Lernende verschiedene Videos und Simulationen, dank derer sie ihre Präsentationsfähigkeiten und ihren Auftritt aktiv trainieren und dadurch verbessern können.

Szenario: Persönliches Auftreten mit E-Learnings stärken

Saskia⁰⁷ ist kürzlich in eine höhere Position im Unternehmen aufgestiegen. Sie ist Expertin auf ihrem Fachgebiet und soll die Organisation nun bei Vorträgen und auf Messen repräsentieren. Die Herausforderung? Saskia hat bisher als Sachbearbeiterin wenig Berührungspunkte mit Präsentationen vor großen Menschenmengen gehabt. Sie hat großes Lampenfieber vor ihrem ersten Auftritt.

Sie sucht sich Unterstützung in Form eines E-Learnings. Dafür durchläuft sie eine sorgfältig kuratierte Lernstrecke. Knapp 2 Stunden lang lernt sie, beispielsweise mithilfe eines Lernvideos des Keynote-Experten Murtaza Akbar. Durch die interaktiven Elemente erfährt sie, wie sie Körpersprache, Mimik, Stimme und Sprache für ihren erfolgreichen persönlichen Auftritt einsetzt. Am Tag vor ihrem Vortrag bereitet Saskia sich mit Hilfe einer Checkliste vor und durchläuft eine Simulation für ihren Auftritt. Die Devise? Üben, üben, üben! Die finalen Tipps für einen besseren, persönlichen Auftritt des Experten geben ihr die nötige Zuversicht.

Saskia hat sich eine der Kompetenzen eigenständig angeeignet, die laut Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung und aktuellen Stellenanzeigen zukünftig wichtiger werden. Für Personalentwickler:innen bedeutet das im Umkehrschluss, dass sie schon jetzt und besonders in Zeiten des Fachkräftemangels auf die Kompetenzen ihrer bestehenden Mitarbeiter:innen setzen und diese weiterentwickeln sollten. Dass das nur auf fachliche Kompetenzen zutrifft, ist zu kurz gedacht. Auch soziale Kompetenzen lassen sich mit E-Learnings vermitteln.

Das Szenario von Saskia beschreibt eine von vielen Situationen im Arbeitsleben, in denen die persönlichen und sozialen Skills gefordert sind. Mit den Kursen aus der Content Collection der Haufe Akademie bauen Personalentwickler:innen benötigte Soft Skills bei ihren Mitarbeiter:innen nach-haltig auf.

Stärken auch Sie den Auftritt Ihrer Mitarbeiter:innen mit der [Content Collection der Haufe Akademie](#).

Unsere **Top-10** für den persönlichen Auftritt:

Selbstbewusst im Job

Überzeugend formulieren

Authentischer und erfolgreicher Auftritt

Storytelling

Schlagfertigkeit und Rhetorik

Professionell verhandeln

Körpersprache

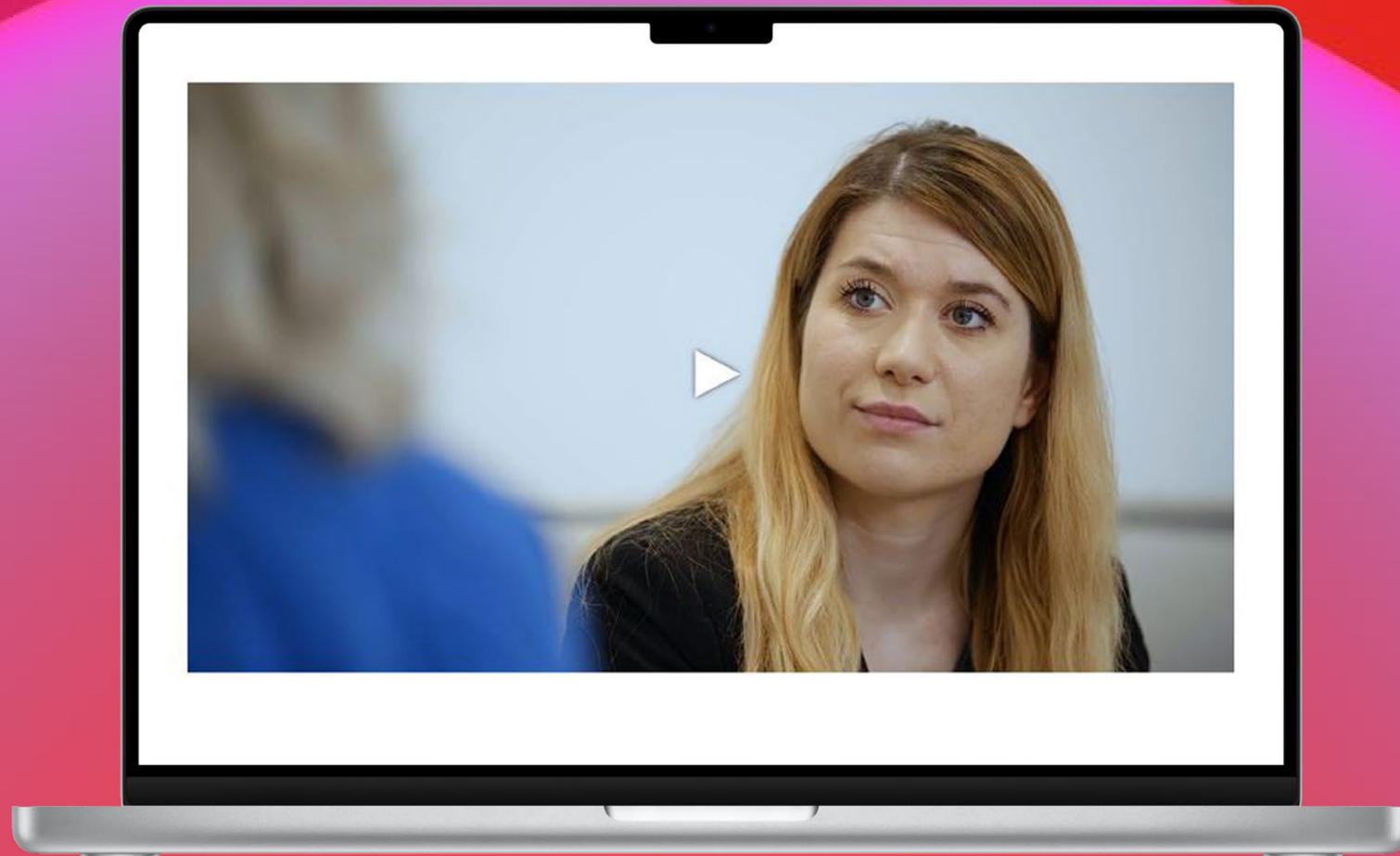
Gesprächsblockaden lösen

Überzeugend präsentieren

Die Fehlerkultur: Scheiter heiter

⁰⁷ Beispielhaftes Szenario

Mit unserer Content Collection wirksames Lernen ermöglichen



Ein stetig wachsendes Portfolio mit aktuell **mehr als 115 Kursen zu insgesamt neun Themen, wie z. B. Führung, Digitalisierung, Soft Skills**, unterstützt Personalverantwortliche ideal bei dieser Aufgabe. Passend zur firmeneigenen Arbeitsweise und somit dem benötigten Skillset können Personalentwickler:innen aus der Content Collection der Haufe Akademie rollenspezifische Kurse den Verantwortlichen zur Verfügung stellen. Auch kurzfristige Projekte können dadurch flexibel adressiert werden. So erhalten Mitarbeiter:innen die benötigten Wissens-Nuggets, um in ihrem Arbeitsalltag gut zu performen.

Das Gute daran: Die Content Collection ist für mehr als ein Team oder einen Standort geeignet. Dank des mehrsprachigen Kursangebot kann ein Weiterbildungsangebot international einheitlich gestaltet werden. Das spart Personalverantwortlichen enorme Ressourcen.

Gestalten auch Sie den Aufbau von Wissen und Kompetenzen effizient und erfolgreich mit unserer Content Collection.

[Jetzt mehr erfahren](#)

Über die Content Collection

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



Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/content-collection
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de

Future Work Skills

Fit für die Arbeitswelt der Zukunft

Fortsetzen

Kapitel 2: Wie kann ich neuen Anforderungen gelassen begegnen?

Kapitel 1



Kapitel 2



Kapitel 3



Kapitel 4



Kapitel 5



Kapitel 6

