

LMS-Einführung – die Checkliste

360books

LMS-Einführung – die Checkliste

Das Geheimnis einer gelungenen LMS-Implementierung liegt in der Konzipierung, der Planung und der Ausführung des Prozesses. Diese Checkliste begleitet Sie anhand von 11 Schritten durch die verschiedenen Projektphasen.

Die Konzeptionsphase: Definieren Sie Ihr Vorhaben

Schritt 1: Legen Sie Schulungsziele fest, und klären Sie die Unternehmensziele

- ✓ Aus welchem Grund möchten Sie ein LMS einsetzen und welche Schulungsziele hoffen Sie, damit zu erreichen? Häufig sind dies z.B. eine bessere Mitarbeiterleistung oder ein höheres Engagement der Lernenden.
- Ist diese Frage geklärt, widmen Sie sich Ihren Unternehmenszielen. Beispiele hierfür sind die Senkung der Schulungskosten oder die Steigerung der Mitarbeitermotivation.
- Knüpfen Sie jedes dieser Ziele an messbare OKRs, sodass Sie die Fortschritte mitverfolgen können.
- Besteht Ihr Ziel darin, die Mitarbeiterleistung zu steigern, könnten die OKRs beispielsweise höhere Teilnehmerzahlen beinhalten.

- Möchten Sie hingegen die Motivation der Lernenden fördern, könnten die OKRs auch die Optimierung des Onboarding-Prozesses einschließen.

Schritt 2: Stellen Sie Ihren Business Case vor und überzeugen Sie interne Entscheidungsträger

- ✓ Planen Sie Einzelgespräche mit allen Beteiligten, um deren Prioritäten für das Unternehmen zu erfragen und sicherzustellen, dass Ihre Schulungsziele damit übereinstimmen. So könnte es z.B. sein, dass Ihre Stakeholder den Fokus auf Teambuilding und Zusammenarbeit legen möchten. In dem Fall kann ein LMS mit kollaborativen Funktionen überzeugen.
- Zeigen Sie die positiven Auswirkungen von Lernaktivitäten auf die Unternehmensziele auf, um sich die Zustimmung der Entscheidungsträger:innen zu sichern.
- Ziehen Sie Fallstudien ähnlicher Unternehmen und deren Erfolge mit einer Lernplattform heran.

Schritt 3: Kommunizieren Sie Ihre Ziele gegenüber der Belegschaft

- ✓ Kündigen Sie die Einführung des LMS im internen Newsletter bzw. in einer unternehmensweiten E-Mail an. Erklären Sie Ihren Mitarbeitenden, worum es sich dabei handelt und wie damit Lernprozesse optimiert und bestimmte Ziele erreicht werden können.

Die Planungsphase:

Bestimmen Sie Prozesse und Verantwortliche

Schritt 4: Wählen Sie ein LMS, das Ihren individuellen Anforderungen entspricht

- ✓ Erstellen Sie eine Liste mit allen Funktionen, über die Ihr LMS verfügen soll. Diese wird Ihnen die Kaufentscheidung erleichtern. Überlegen Sie sich auch, welche Funktion schlussendlich über kaufen oder nicht kaufen entscheidet. Ist es der Preis oder das Benutzererlebnis? Oder sind es die sozialen und kollaborativen Funktionen?
- Melden Sie sich für verschiedene Produktdemos an und entscheiden Sie anhand der oben genannten Liste, welche LMS-Plattformen in die engere Auswahl kommen.

Schritt 5: Stellen Sie ein Team für die LMS-Implementierung auf

- ✓ Bestimmen Sie die Aufgaben und Zuständigkeiten für jedes Teammitglied. So brauchen Sie beispielsweise eine Projektleitung (z. B. die Leitung der Personalentwicklung), Expert:innen, ITler sowie eine Kommunikations- und Vertriebsleitung.
- Weisen Sie diese Funktionen den jeweils geeigneten Personen zu und erläutern Sie die verschiedenen Rollen im Rahmen eines Meetings, sodass alle am selben Strang ziehen.

Schritt 6: Legen Sie einen realistischen Zeitrahmen für die Einführung des LMS fest

- ✓ Geben Sie einen angemessenen Zeitrahmen vor (zwischen 3 und 12 Monaten) mit realistischen Fristen für jeden Schritt Ihrer Checkliste.

Schritt 7: Entscheiden Sie, ob Sie bestehende Lerninhalte übertragen, neue erstellen oder beide Methoden kombinieren möchten

- ✓ Analysieren Sie die vorhandenen Inhalte, um zu ermitteln, wie viel davon überarbeitet und übernommen werden kann.
- Bestimmen Sie Kurse, die SCORM-kompatibel mit Ihrem neuen LMS sind, und nehmen Sie entsprechende Anpassungen daran vor.
- Lassen Sie interne Expert:innen Kurse mit dem neuen LMS erstellen.

Schritt 8: Erstellen Sie einen Plan zur Motivation der Lernenden

- ✓ Erarbeiten Sie eine Liste mit unterhaltsamen Methoden zur Nutzermotivation wie Teasern, Spielen und Preisen.

- Planen Sie den Einsatz dieser Strategien in regelmäßigen Abständen, sodass sich Ihre Nutzer:innen auf spielerische Weise mit der neuen Plattform vertraut machen können.

Schritt 9: Starten Sie einen Testlauf

- ✓ Testen Sie Ihr LMS mit einer bunt gemischten Gruppe vorab ausgewählter Mitarbeitender und holen Sie deren Feedback anhand von Umfragen oder Gruppendiskussionen ein. Befragen Sie die Teilnehmenden zur Benutzerfreundlichkeit, zu den Funktionen und zur Kurserstellungsdauer.
- Nehmen Sie sich der wichtigsten Rückmeldungen aus dem Testlauf an und optimieren Sie Ihren Prozess entsprechend, bevor das LMS auf Unternehmensebene eingeführt wird.

Die Launch-Phase: Analysieren und bewerten Sie Ihr neues LMS für einen reibungslosen Betrieb

Schritt 10: Schaffen Sie Aufmerksamkeit für die Einführung Ihres neuen LMS

- ✓ Ganz gleich ob mit einer groß aufgezogenen Ankündigung oder einer Pizza-Party – feiern Sie den Einführungstag auf jeden Fall gebührend.

Schritt 11: Sammeln Sie Feedback in Echtzeit, damit Ihr LMS Höchstleistungen erbringt

- ✓ Führen Sie einen Feedback-Prozess ein und passen Sie Ihr LMS kontinuierlich im Interesse des Unternehmens an.
- Verfolgen Sie die Ergebnisse über die Zeit mit, um die positiven Auswirkungen des LMS auf Ihre Schulungs- und Unternehmensziele zu erfassen.

Über 360Learning

Mit **360Learning** können Schulungsteams einen messbaren Beitrag zum Geschäftserfolg leisten. Mithilfe von KI und kollaborativem Lernen lassen sich Kompetenzlücken schnell identifizieren, internes Expertenwissen erfassen und an die Lernenden weitergeben. Unsere Plattform umfasst fortschrittliche LMS-Automatisierungen, Akademien für kollaboratives Lernen, Tools für ein erstklassiges Lernerlebnis sowie einen KI-gestützten Kompetenzkatalog für skill-basiertes Lernen. Vom Kompetenzaufbau der Mitarbeitenden bis hin zur Schulung von Partnern und Kunden – alles findet auf einer einzigen Plattform statt.

360Learning begleitet seit 2013 mehr als 2.300 Kunden, erhielt ein 241 Mio Dollar-Fundraising und beschäftigt über 400 Mitarbeitende u. a. in Deutschland, Frankreich und den USA. Als Pionier des kollaborativen Lernens haben wir die erste KI-Zertifizierung für Personalentwickler:innen ins Leben gerufen und führen mit dem “L&D Collective” die größte Community von Learning Professionals weltweit.



Kontaktieren Sie uns

contact@360learning.com

www.360learning.com/de