

Nach der Einführung: Eine Lernkultur im Unternehmen aufbauen und verankern

Machen Sie Weiterbildung zu einem festen Bestandteil im Unternehmen. Das gelingt, wenn Sie den Beschäftigten ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, ihnen regelmäßig Kurse empfehlen und sie dabei unterstützen, langfristige Lernroutinen zu entwickeln.



1. Weiterbildung zu einem festen Bestandteil der Leistungsbeurteilung machen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich schriftlich zum Erreichen eines bestimmten Ziels verpflichten, sind mit **42 %** höherer Wahrscheinlichkeit erfolgreich.¹ Machen Sie die Kompetenzentwicklung deshalb zu einem festen Bestandteil von Mitarbeitergesprächen und ermutigen Sie die Beschäftigten, sich im Rahmen ihres Entwicklungsplans Lernziele zu setzen.

- [Mit diesen fünf Schritten](#) (auf Englisch) machen Vorgesetzte Weiterbildung zu einem festen Bestandteil der Leistungsbewertung.
- [Diese Vorlagen für die interne Kommunikation](#) helfen Ihnen, die Beschäftigten zum Formulieren von Lernzielen zu motivieren.
- [Diese Anleitung](#) erklärt, wie Mitarbeiter:innen sich auf LinkedIn Learning Lernziele setzen.

¹ Quelle: <http://mmb-s3.s3.amazonaws.com/2015/11/goals-study-gail-matthews.pdf>

² Quelle: Umfrage unter 600 LinkedIn Learning-Nutzer:innen, August 2020

Das Erreichen von Lernzielen ist für

62 %

Mitarbeiter:innen der größte
Motivationsfaktor²



2. Die Lernmotivation durch Kursempfehlungen aufrechterhalten

Die Rollen und Aufgaben der Beschäftigten, aber auch die Prioritäten Ihres Unternehmens ändern sich mit der Zeit. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Herausforderungen vorzubereiten, sollten Sie ihnen regelmäßig geeignete Inhalte empfehlen, damit sie sich kontinuierlich weiterbilden können.

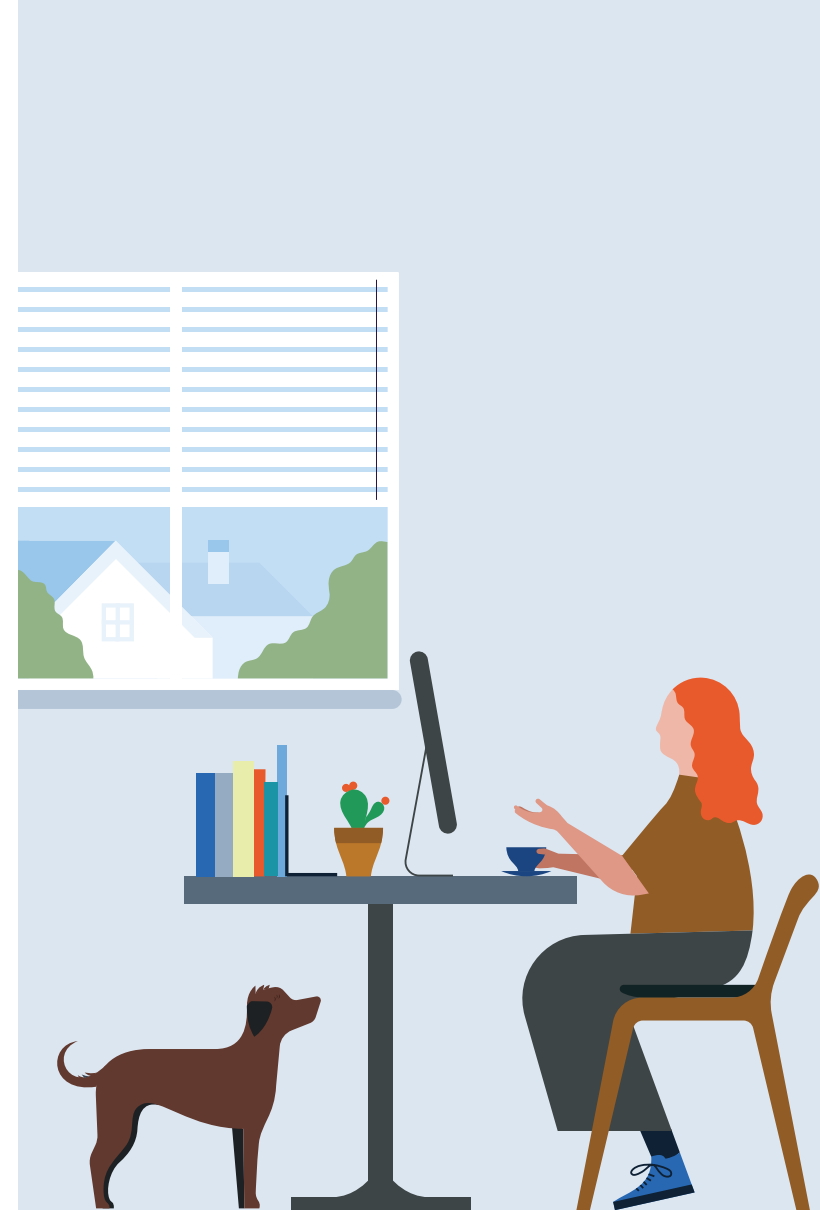
- [Eine Übersicht über die neuesten Kurse finden Sie hier](#) (auf Englisch). Stellen Sie diese den Teamleiter:innen oder direkt den Beschäftigten zur Verfügung.
- [Mit dieser Vorlage](#) können Sie einen Weiterbildungsnewsletter gestalten, den die Personalentwicklung, die Teamleiter:innen oder die Lernchampions verschicken können, um auf Kurse und andere Neuigkeiten aufmerksam zu machen.
- Bitten Sie Lernchampions und Teamleiter:innen, regelmäßig in Besprechungen auf hilfreiche Kurse hinzuweisen.



3. Promotion-Aktionen machen Lust auf Lernen

Motivieren Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre eigenen Lernroutinen zu entwickeln. Dies gelingt zum Beispiel durch Themenwettbewerbe, „Lunch & Learn“-Events oder Programme, die den sozialen Zusammenhalt stärken – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch darüber hinaus.

[In unseren Promotion-Ressourcen](#) finden Sie die neuesten Ideen, individuell anpassbare Assets und hilfreiche Planungsvorlagen für Ihre Promotion-Kampagnen.



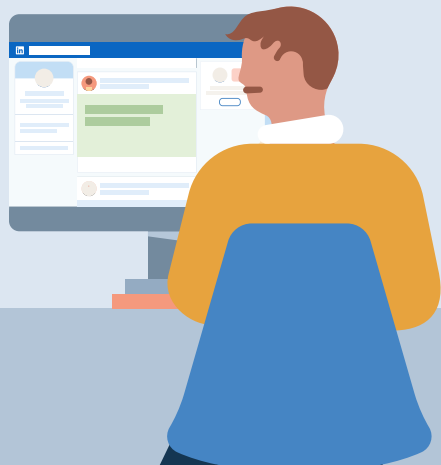
NACH DER EINFÜHRUNG

3. Promotion-Aktionen machen Lust auf Lernen

Lernen für einen guten Zweck

Verknüpfen Sie die Mitarbeiterentwicklung mit sozialen Aktivitäten Ihres Unternehmens. Das fördert nicht nur die Lernmotivation, sondern dient auch einem guten Zweck.

- [Mit dieser Schritt-für-Schritt-Anleitung](#) entwerfen Sie Ihre eigene Kampagne.
- [Wie die Allianz mit diesem Konzept erfolgreich war](#) und 26.000 Stunden Nutzer:innen-Engagement generieren konnte, lesen Sie hier.



Saisonale Schwerpunktthemen

Identifizieren Sie Feiertage und andere besondere Termine im nationalen oder internationalen Kalender und nutzen Sie diese als thematische Aufhänger für Ihre Kampagnen.

[Hier finden Sie Vorlagen](#), die Sie individuell an Ihre Kampagnen anpassen können.

- Wie wäre es mit einer Neujahrsaktion „*Neues Jahr, neue Ziele*“, in der sich die Mitarbeiter:innen im Januar Lernziele für das kommende Jahr setzen?
- Oder mit einer „*Ich liebe Weiterbildung*“-Aktion zum Valentinstag?
- Alternativ können Sie Inhalte zu einem bestimmten Thema, etwa Work-Life-Balance, im Rahmen eines Ereignisses wie Mutter- oder Vatertag zusammenfassen.

Gamification in der Weiterbildung

Die meisten Menschen spielen gerne. Nutzen Sie dies, um Weiterbildung in Form von Wettbewerben auf Team- oder Unternehmensebene zu organisieren.

- [In diesem Gamification-Ratgeber](#) finden Sie viele Ideen für Ihren nächsten Wettbewerb.
- Die Teilnahmebereitschaft erhöhen Sie, wenn auch Ihr:e Fürsprecher:in aus dem Top-Management oder Ihre Weiterbildungspartner:innen teilnehmen oder die Spielleitung übernehmen.
- Die Lernwettbewerbe können Sie auch mit jahreszeitlichen Aktionen verknüpfen. Hier bieten sich Bestenlisten an, die zeigen, welche Mitarbeiter:innen sich besonders aktiv weiterbilden. So halten Sie die Lernmotivation im Team aufrecht.

NACH DER EINFÜHRUNG

3. Promotion-Aktionen machen Lust auf Lernen

„Lunch & Learn“-Events

Veranstalten Sie regelmäßig physische oder virtuelle „Lunch & Learn“-Events, um die Lust am Lernen zu fördern. Diese können von der Personalentwicklung oder dem Top-Management organisiert werden. Oder ermuntern Sie Lernchampions oder andere Mitarbeiter:innen, eigene mittägliche Lernsessions zu veranstalten.

- Bei diesen Events können Führungskräfte oder Expert:innen über ein ausgewähltes Thema sprechen.
- „Club-Sessions“ bieten den Mitarbeiter:innen Gelegenheit, sich über einen bestimmten Kurs oder Lernpfad auszutauschen.
- Nutzen Sie [diesen „Lunch & Learn“-Plan](#) zur Themenfindung oder fragen Sie die Mitarbeiter:innen, welche Themen und Vortragenden sie interessieren würden.

Nutzer:in des Monats

Interviewen Sie jeden Monat eine Person, die LinkedIn Learning besonders intensiv zur beruflichen Entwicklung genutzt hat, und stellen Sie das Gespräch über Ihre internen Kommunikationskanäle zur Verfügung.

- [Hier finden Sie Beispielfragen](#), mit denen Sie Ihr eigenes Interview gestalten können.
- Besonders wirkungsvoll sind Videos: Bitten Sie die interviewte Person, ihre Antworten mit der Videofunktion ihres Handys festzuhalten, oder zeichnen Sie das gesamte Gespräch als Videokonferenz auf.

92 %

der Mitarbeiter:innen würden nach einer Selbstlernphase an einer Gruppendiskussion teilnehmen¹



¹ Quelle: Umfrage unter 600 LinkedIn Learning-Nutzer:innen, August 2020

4. Den Kampagnenerfolg messen

LinkedIn Learning bietet Ihnen detaillierte Berichtsfunktionen und qualitative Methoden, mit denen Sie das Lernverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter messen können. So sehen Sie, wie erfolgreich Ihre Kommunikationsmaßnahmen und Promotion-Aktionen waren und können Ihre Strategie bei Bedarf anpassen.

- [Dieser Kurs](#) gibt einen Überblick über die Berichtsfunktionen von LinkedIn Learning.
- Führen Sie 3 bis 6 Monate nach der Einführung von LinkedIn Learning eine Mitarbeiterbefragung durch, um qualitatives Feedback zu erhalten.

