

8 Wege, um die Lernmotivation zu steigern

Mitarbeiter zur Fortbildung mit Online-Learning
motivieren – ein Ratgeber



Einleitung

Wie animiert man Mitarbeiter zur Fortbildung?

Es ist nicht immer einfach, Mitarbeiter dazu ermutigen, Zeit zu investieren, um neue Kenntnisse zu erwerben, die sie für ihren Beruf brauchen. Es braucht Zeit, eine gute Vorbereitung und eine jederzeit verfügbare Lernplattform, um Mitarbeiter zum Lernen zu ermutigen.

Genau das war die Motivation hinter LinkedIn Learning. On-Demand-Learning wird nicht nur den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht, sondern auch den Bedürfnissen der Nutzer. Unser Ziel war eine Neuinterpretation der Online-Fortbildung – mit einer Plattform, die Mitarbeiter auch tatsächlich benutzen.

Laut dem [LinkedIn Learning Workplace Learning Report 2018](#) bereitet es Personalentwicklern die größten Probleme, Mitarbeiter dazu zu bringen, sich Zeit zum Lernen zu nehmen.

Eine gut durchdachte Strategie kann dabei helfen. Dazu gehört auch die richtige Lernplattform, die nicht nur zum Lernen motiviert, sondern auch eine schnelle Anwendung der erworbenen Kenntnisse unterstützt und einen nachweisbaren Mehrwert für das Unternehmen schafft.

In diesem Ratgeber zeigen wir Ihnen, wie es funktioniert. Anhand von Praxisbeispielen erläutern wir nicht nur erfolgreiche Strategien, sondern erklären Schritt für Schritt, wie Sie die Motivation im Unternehmen steigern können.

Tipp

Es ist unwahrscheinlich, dass Sie mit nur einer Strategie Ihr Ziel erreichen. Kombinieren Sie stattdessen verschiedene Strategien und entwickeln Sie diese weiter, um Ihre Lernkultur aufzubauen.

1. Onboarding

Lernen von Beginn an verankern

Neue Angewohnheiten lassen sich am besten etablieren, wenn sie von Beginn an ein fester Bestandteil sind. Wenn Sie Online-Learning bereits im Onboarding-Prozess integrieren, hilft es dabei, die Weiterbildung zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags zu machen. Es empfiehlt sich ein kombiniertes Modell, bei dem Sie vor und nach den Lernblöcken über Ihre Online-Learning-Plattform Aufgaben zuweisen, die das Gelernte ergänzen. Informationen und Lernmaterial zur Rolle des Mitarbeiters und den Unternehmenswerten lässt sich einfach in ein Online-Training während des Onboarding-Prozesses integrieren.



sage

Sage vermittelt neuen Mitarbeitern von Beginn an neue Lerngewohnheiten

Die Lernkultur von Sage bekommen Mitarbeiter vom ersten Moment an vermittelt. Neuen Mitarbeitern werden Learning Paths mit Videokursen zu den fünf Unternehmenswerten zugewiesen: „Do the Right Thing“, „Innovate“, „Make a Difference“, „Velocity“ und „Customers First“. Online-Lerninhalte unterstützen Mitarbeiter nicht nur bei der Vorbereitung auf den ersten Arbeitstag, sondern auch dabei, schnell den Anschluss an das Team zu finden. Die Kurse sind auf der Onboarding-Website von Sage verfügbar. Auf dieser lassen sich sämtliche Onboarding-Ressourcen finden, darunter Informationen über Compliance-Anforderungen, Willkommensveranstaltungen und Weiterbildungsmöglichkeiten.



„Die Karriereentwicklung ist einer der Hauptgründe, warum Menschen zu einem Unternehmen wechseln und dort bleiben. Wir zeigen von Anfang an Entwicklungschancen auf, damit Mitarbeiter wissen, dass sie sich bei Sage weiterentwickeln können.“

Damian Robinson

European Learning and Development Partner, Sage

Schon gewusst?

30x

Neu eingestellte Mitarbeiter ziehen 30-mal häufiger in Betracht, ein Unternehmen zu verlassen, wenn sie nicht davon überzeugt sind, dort ihre Ziele verwirklichen zu können.

– PwC

Umsetzung

01

Anlaufpunkt zur Verfügung stellen

Neue Mitarbeiter müssen lernen, sich physisch und digital im Unternehmen zurechtzufinden. Es ist wichtig, ihnen einen Ort zu zeigen, wo sie lernen, wie sie sich schnell und kompetent einarbeiten können, und an den sie immer zurückkehren können.

02

Auf das „Klassenzimmer“ vorbereiten

Stellen Sie Online-Ressourcen bereit, um die Vorbereitung auf die Präsenzschiilung zu unterstützen. Das gibt Mitarbeitern das Gefühl, die Kontrolle über ihren Onboarding-Prozess zu haben, und sie wissen bereits, was sie im Unterrichtsraum erwartet.

03

Online-Learning Path festlegen

Durch individuelle Lerninhalte verstehen Mitarbeiter leichter, was von ihnen verlangt wird, um in Ihrem Unternehmen erfolgreich zu sein. Regen Sie Führungskräfte an, individuell auf ihre Teams zugeschnittene Lerninhalte bereitzustellen.

04

Personalisierte Botschaften übermitteln

Auch wenn Ihre Mitarbeiter keinen direkten Kontakt zur Geschäftsführung haben, können Sie diese zu Wort kommen lassen. Ein Onboarding-Video mit Nachrichten vom Führungsteam vermittelt Mitarbeitern, wie wichtig das Thema Weiterbildung ist.



So unterstützt LinkedIn Learning: Mit LinkedIn Learning können Sie auf der Plattform eine Gruppe für neue Mitarbeiter erstellen, in der Sie individuell auf neue Mitarbeiter zugeschnittene Lerninhalte bereitstellen. Verwenden Sie die Funktion „Eigene Inhalte“, um ein Willkommensvideo Ihrer Führungskräfte zu versenden.

2. Leistungsbewertung

Menschen in den Mittelpunkt stellen

Leistungsbewertungen haftet ein schlechtes Image als unbeliebter Top-Down-Prozess an. Online-Learning als Chance, anstatt als Pflicht zu etablieren, bietet Unternehmen die Möglichkeit, dieses Stigma zu entfernen. Durch die Integration von Online-Learning lässt sich die Leistungsbewertung beispielsweise durch die Mitarbeiter mitgestaltet und stellt diese somit mehr in den Mittelpunkt als die zu bewertende Leistung. Davon profitieren die Angestellten, der Teamleiter und das Unternehmen.





Pegasus Logistics erreicht eine Lernmotivation von 100 %

Unglaublich, aber wahr: Bei der Pegasus Logistics Group nutzt jeder Mitarbeiter die bereitgestellte Online-Learning-Plattform. Wie das geht? Individuelle Entwicklungspläne mit festgelegten Karrierezielen, den dafür benötigten Kenntnissen und die entsprechenden Inhalte von LinkedIn sind fester Bestandteil der Leistungsbewertung. Die Mitarbeiter verpflichten sich dadurch zur stetigen Fortbildung. Während der Lernfortschritt zunächst zweimal im Jahr beurteilt wurde, erkannten alle Beteiligten den Mehrwert für die tägliche Arbeit. Heute setzen sich Mitarbeiter und Vorgesetzte alle 14 Tage zusammen, besprechen die weitere Entwicklung und stellen so sicher, dass Mitarbeiter ihre Ziele auch erreichen.



„Unsere Mitarbeiter sind der wichtigste Bestandteil unseres Unternehmens. Wenn wir uns gut um sie kümmern, kümmern sie sich gut um unser Geschäft.“

Candace Gouge

Leadership Development, Coach and Organizational Culture
Champion, Pegasus Logistics

Schon gewusst?
**Weniger als
ein Drittel**

der Arbeitnehmer in
den USA empfinden den
Leistungsbewertungsprozess
als angenehm.

- LinkedIn

Umsetzung

01

Vorlage für einen individuellen Entwicklungsplan bereitstellen

Stellen Sie Teamleitern und Mitarbeitern eine Vorlage für einen Entwicklungsplan bereit, die sie in einem Review und darauffolgenden Einzelbesprechungen nutzen können.

02

Sich Unterstützung holen

Um die Adoption von Lernmethoden zu beschleunigen, sollten Sie Führungskräfte und Fachkräfte in leitenden Positionen ins Boot holen. Stellen Sie E-Mail-Vorlagen für sie bereit, damit diese das Thema Fortbildung einfach kommunizieren können. Durch regelmäßige Meetings können Sie laufend prüfen, wie erfolgreich das Programm in den jeweiligen Teams ist.

03

Führungskräfte anregen, Inhalte zu kuratieren

Basierend auf den Zielen ihrer Mitarbeiter können Teamleiter auf Online-Learning-Plattformen die benötigten Inhalte bereitstellen. Mitarbeiter haben so die Möglichkeit, ihre Entwicklungsziele umzusetzen und den Fortschritt nachzuverfolgen.

04

Erste Erfolge teilen

Bitten Sie funktionsübergreifende Kollegen, wie die HR-Business Partner, darum, erste Erfolge zu dokumentieren und diese weiterzutragen. Kommunizieren Sie diese Erfolge über E-Mail, Chat oder interne soziale Netzwerke. Heben Sie individuelle Erfolgsgeschichten hervor, fügen Sie Zitate hinzu und erwähnen Sie, welche Lerninhalte die Mitarbeiter verwenden.



So unterstützt LinkedIn Learning: Mit LinkedIn Learning können Sie Führungskräften eine Subadministrator-Berechtigung zum Zusammenstellen von Online-Learning-Inhalten und zum Einrichten von Erinnerungen für Mitarbeiter erteilen. Die LinkedIn Learning-Bibliothek verfügt über 13.000 Kurse (Tendenz steigend) für Abteilungsleiter, die die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter unterstützen möchten.

3. Schulungen für neue Führungskräfte

Führungskräfte trainieren, um eine Lernkultur zu etablieren

Schulungen für angehende Führungskräfte eignen sich sehr gut dafür, eine Lernkultur zu etablieren, die diese dann an ihre Mitarbeiter weitergeben können. Dafür bietet sich ein Kombinationsmodell mit Präsenzs Schulungen und Online-Learning-Inhalten an. Die künftigen Führungskräfte können erste eigene Erfahrungen mit der Online-Learning-Plattform sammeln und so aus eigener Hand den Wert für die Weiterentwicklung ihrer Teams erfahren.



JUST EAT

Just Eat gestaltet sein Schulungsprogramm für angehende Führungskräfte neu

Das L&D-Team von Just Eat bekam immer mehr Anfragen nach Training von Führungskräften der Millennial-Generation. Um diesen Bedürfnissen zu begegnen, entschied das Unternehmen, sein Schulungsprogramm umzugestalten. Dazu gehörten neue Managementprotokolle wie regelmäßige Einzelgespräche mit direkt unterstellten Mitarbeitern. Die angehenden Manager waren motiviert, die sozialen Kompetenzen zu erlernen, die eine Führungsrolle verlangt. Das L&D-Team entschied sich für ein kombiniertes Modell und stellte Lerninhalte wie **Die ersten 100 Tage als Führungskraft** und **Hochleistungsteams aufbauen** bereit. So konnten sie Manager sowohl vor als auch nach den Präsenzs Schulungen unterstützen. Ein positiver Nebeneffekt war, dass die angehenden Führungskräfte die Lerninhalte auch ihren Teams zugänglich machen wollten, sobald sie deren Wert erkannt hatten.



„Das Schulungsprogramm muss an die Abläufe im Unternehmen angepasst werden, damit es kein für sich allein stehendes Tool bleibt, sondern Teil einer umfassenderen Talent-Management-Strategie wird.“

Tania Formosa

Head of Employee Experience, Culture and Projects, Just Eat

Schon gewusst?

70 %

Laut Gallup beeinflussen
Abteilungsleiter zu mindestens 70 %
das Engagement der Mitarbeiter.

- LinkedIn

Umsetzung

01

Input einholen

Befragen Sie angehende Führungskräfte, die ein Training vor sich haben. Was bereitet ihnen Kopfschmerzen und worauf freuen sie sich besonders? Welche Lücken gibt es in ihrer Karriereentwicklung? Passen Sie Online-Learning-Inhalte an, um sie bei der Vorbereitung auf das nächste Kapitel in ihrer Karriere zu unterstützen.

02

Fortschritte dokumentieren und Motivation aufrechterhalten

Verfolgen Sie die Motivation Ihrer angehenden Manager über die Online-Learning-Plattform. Per E-Mail können Sie diese an ihre noch zu absolvierenden Online-Kurse erinnern.

03

Als Multiplikatoren einsetzen

Ermutigen Sie angehende Führungskräfte dazu, Lernen zum Teil ihrer Managementstrategie zu machen, indem sie das Gelernte an ihre Teams weitergeben und Lerninhalte für die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter zuteilen.

04

Ein Forum bereitstellen

Erstellen Sie einen Online-Bereich, in dem angehende Führungskräfte Fragen äußern, Ratschläge zu Best Practices geben und Erfolge kommunizieren können.

05

Entwicklung verfolgen

Organisieren Sie einen monatlichen oder vierteljährigen Austausch zwischen Abteilungsleitern. Halten Sie dabei Rücksprache, wie gut Teams Lerninhalte annehmen und wie Abteilungsleiter selbst damit vorankommen.



So unterstützt LinkedIn Learning: Mit über 400 Kursen, die Branchenexperten zu den Themen Führung und Management präsentieren, bietet LinkedIn Learning genau die Inhalte, die angehende Führungskräfte auf ihrem Weg zum Erfolg unterstützen.

4. Führungskräfte einbeziehen

Vorgesetzte einsetzen, um Lernen zu personalisieren

Daten belegen, dass es kaum eine effektivere Strategie gibt, Mitarbeiter zum Lernen zu motivieren, als ihre Vorgesetzten mit einzubeziehen. Laut dem [Workplace Learning Report 2018](#) wären zwei Drittel der Nutzer dazu bereit, mehr Zeit mit Fortbildung zu verbringen, wenn ihre Vorgesetzten darin involviert wären. Im vorherigen Abschnitt wurden Ansätze vorgestellt, mit denen sich Fortbildung in Schulungen für angehende Führungskräfte integrieren lässt. Hier möchten wir aufzeigen, wie Sie die bestehende Führungsriege unterstützen können, um ihre Teams weiterzuentwickeln.





Das L&D-Team von ServiceTitan erzielt bei den Führungskräften regelmäßig einen NPS von 90

Mit dem Wissen um den Einfluss von Vorgesetzten auf die Lernmotivation ihrer Teams plante das L&D-Team von ServiceTitan, Abteilungsleiter stärker in Lernprozesse zu involvieren. Zunächst traf sich das Team mit ihnen dort, wo sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen, zum Beispiel auf Slack oder in Meetings, um deren Herausforderungen zu verstehen und eine Beziehung aufzubauen.

Dann traf sich das L&D-Team mit HR-Führungskräften, um ein Forum für Abteilungsleiter zu schaffen, wo sie sich über wichtige Initiativen austauschen können sowie Lern- und Schulungsressourcen bereitstellen können. Dazu sollen in vierteljährlichen Besprechungen Prioritäten festgelegt werden und wie Fortbildung und Entwicklung dabei helfen können. Abteilungsleiter erhielten dazu die Gelegenheit, Erfolgsgeschichten mit Kollegen zu teilen. Zudem werden 15 bis 30 Minuten der Besprechung für die Vorstellung von Inhalten zur Entwicklung von Führungskräften verwendet. Das L&D-Team erstellte zudem auf Slack einen „learn2lead“-Kanal, in dem LinkedIn Learning-Inhalte und interessante Artikel veröffentlicht werden können. Als Ergebnis haben die Manager von ServiceTitan ihre L&D-Programme kontinuierlich mit einem Net Promoter Score (NPS) von 90 bewertet.



„Das ist das erste Mal, dass ich einen Manager habe, der nicht nur meiner aktuellen Rolle Beachtung schenkt, sondern sich auch darum bemüht, meinen idealen beruflichen Weg zu verstehen, und was ich für diesen nächsten Schritt lernen muss.“

Brendon Norton

Customer Success Manager bei ServiceTitan

Schon gewusst?

56 %

aller Arbeitnehmer sagen, dass sie mehr Zeit mit Lernen verbringen würden, wenn ihre Vorgesetzten ihnen einen Kurs zur Verbesserung ihrer Kompetenzen vorschlagen würden.

Umsetzung

01

Beziehungen aufbauen

Lernen Sie Ihre Manager, deren Probleme und Meinung über L&D kennen. Dies hilft Ihnen beim Erstellen von Programmen, die Sorgen adressieren, und solchen, die Abteilungsleitern helfen, Motivation zur Fortbildung zu vermitteln.

02

Erfolgsgeschichten kommunizieren

Teilen Sie Erfolgsgeschichten von Führungskräften, die selbst gelernt und sich verbessert haben oder aber ihre Mitarbeiter wesentlich dazu motiviert haben, durch Online-Learning voranzukommen und ihre Karriere voranzutreiben.

03

Die positiven Effekte erklären

Führen Sie den Führungskräften vor Augen, wie Lernen nicht nur die Weiterentwicklung und Leistung der ihnen unterstellten Mitarbeiter beeinflusst, sondern sich auch positiv auf sie selbst auswirkt.

04

Kontinuierlich lernen

Durch den Aufbau von Beziehungen und persönliche Meetings erkennen Sie eventuelle Wissenslücken. Weisen Sie Managern Lerninhalte zu, die diese Wissenslücken schließen.



So unterstützt LinkedIn Learning: Mit LinkedIn Learning-Subadministrator-Berechtigungen können Führungskräfte Lerninhalte zuweisen und sich Berichte über die Aktivitäten der Mitarbeiter erstellen lassen. So können sie die Fortschritte ihres Teams nachvollziehen und weitere Aktivitäten unterstützen.

5. Unterstützung durch die Führungsebene

Führungskräfte zu Learning Leaders machen

Unterstützung durch die Führungsebene vereinfacht den Aufbau einer Lernkultur. Schließlich gibt sie den Mitarbeitern die Erlaubnis, sich während der Arbeit Zeit für Fortbildung zu nehmen. Sie können das Unternehmen von der Spitze dafür sensibilisieren und so sicherstellen, dass die einzelnen Teams Lernen zur Priorität machen.





Eine Videonachricht des COO führt zu 94 % Engagement

Econet Wireless wollte eine Kultur des Lernens schaffen, die es ihren Mitarbeitern ermöglichte, sich in der schnell wandelnden Telekommunikationsbranche zu behaupten. Um diesen Vorsatz umzusetzen, führte das Unternehmen zunächst LinkedIn Learning für die Belegschaft ein. Dies wurde nicht nur im monatlichen Newsletter angekündigt, sondern auch in einer Videoansprache des COO, Fayaz King, vorgestellt. Er appellierte an seine Mitarbeiter: „Wir müssen uns durch Weiterbildung entwickeln und verändern, um für die Zukunft gut aufgestellt zu sein“, und forderte alle Mitarbeiter auf, sich eine Stunde in der Woche Zeit zum Lernen zu nehmen – *und zwar während der Arbeitszeit.*

Zwei Monate nach der Einführung von LinkedIn Learning nutzten **94 %** der Mitarbeiter die Plattform, wobei die meisten sich mindestens vier Stunden im Monat mit den Online-Learning-Inhalten befassten.



„Unser Job ist so viel einfacher, wenn das Managementteam mitzieht. Bei uns ist das ganz klar der Fall. Und wir sehen auch schon erste Ergebnisse: Für unsere Mitarbeiter wird das Lernen zur Gewohnheit.“

Tara Howard

Talent Development Manager, Econet Wireless

Schon gewusst?

90 %

der Führungskräfte sind der Meinung, dass Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten eine notwendige Zusatzleistung für Mitarbeiter sind.

- LinkedIn

51 %

der Führungskräfte wären gewillt, sich stärker für Fortbildungsmöglichkeiten Ihrer Mitarbeiter einzusetzen.

- LinkedIn

Umsetzung

01

Das „Warum“ als schlagendes Argument

Wecken Sie das Interesse der Führungsriege, um ihre Unterstützung zu gewinnen. Erläutern Sie den Nutzen für das Geschäft und geben Sie genaue Empfehlungen, wie eine gesteigerte Lernmotivation die übergeordneten Geschäftsziele beeinflussen kann.

02

Fakten liefern

Sammeln Sie Brancheneinblicke und aktuell gefragte Kompetenzen, um zu zeigen, wie wichtig Fortbildung ist, und stellen Sie es den Kriterien gegenüber, die für Führungskräfte wichtig sind. Dazu gehören Mitarbeitergewinnung, -mobilität und -bindung.

03

Kompromisse eingehen

Vielleicht sind Ihre Führungskräfte noch nicht dazu bereit, ein vollständiges Programm einzuführen. Machen Sie Kompromisse und fangen Sie klein an: mit einem Pilotprojekt oder einer internen Umfrage, mit der Sie die teamspezifischen Bedürfnisse ermitteln, um den Handlungsbedarf aufzuzeigen.

04

Verbindlichkeit einfordern

Wenn Ihre Führungskräfte einwilligen, für ihre Teams in Lernprogramme zu investieren, einigen Sie sich auf wichtige Voraussetzungen sowie Verpflichtungen hinsichtlich der Mitwirkung von Führungskräften und des Budgets, das Sie für die erfolgreiche Umsetzung benötigen.



So unterstützt LinkedIn Learning: LinkedIn Learning ermöglicht Ihnen, eigene Videomitteilungen oder Lerninhalte von Ihren Führungskräften hochzuladen und zu veröffentlichen. Diese Videos sind nur für Mitglieder Ihres Unternehmens sichtbar und können allen Mitarbeitern oder einer bestimmten Gruppe zugewiesen werden.

6. ROI

Return on Organizational Intelligence ermitteln

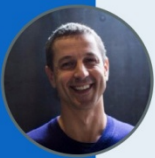
Was Mitarbeiter, Abteilungsleiter und Führungskräfte gleichermaßen motiviert, sind die positiven Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg. Ein klar erkennbarer und greifbarer Nutzen macht es sehr viel wahrscheinlicher, dass Lernangebote wahrgenommen werden. Überlegen Sie beim In 6 Schritten zur Kultur des Lernens, welche Kennzahlen und Korrelationen Sie nutzen können, um den geschäftlichen Nutzen aufzuzeigen.





LinkedIn verpflichtet Sales Manager, 50 % ihrer Zeit in Coaching zu investieren

Eine Studie unter Führungskräften der weltweiten Sales-Abteilung von LinkedIn ergab, dass diese nur 10 % ihrer Zeit mit Coaching verbringen. Das Team nahm an, dass sich ein größerer Anteil an Lern- und Coachingaktivitäten positiv auf das Geschäftsergebnis auswirken würde. Daher wurde angeordnet, dass Sales Manager **50 %** ihrer Zeit für das Coaching ihrer direkten Mitarbeiter aufwenden sollten. Dafür erhielten sie Lernressourcen, die ihnen zeigten, wie sie sich darauf vorbereiten können, wie sie Fokusbereiche festlegen, wann sie die Lernressourcen zuweisen sollten und wie sie Leistungsdaten verwenden können, um die Sitzungen zu gestalten. Zusätzlich zu den verpflichtenden Live-Schulungen wurden Coaching- und Mentoring-Inhalte auf der LinkedIn Learning-Plattform zur Verfügung gestellt, sodass jeder ganz einfach in seinem Tempo lernen kann – jederzeit und überall.



„Wir lernen ständig dazu und überarbeiten das Programm kontinuierlich, denn wir sind davon überzeugt, dass es immens positive Auswirkungen auf unser Unternehmen hat. Vor allem aber hat es uns dabei geholfen, eine Kultur des Lernens in unserer Vertriebsorganisation zu schaffen.“

Mike Gamson

SVP, Global Sales Solutions bei LinkedIn

26 %

Die Vorgabe von LinkedIn steigerte die erreichte Quote um **26 %**, verbesserte die Leistung der Vertriebsmitarbeiter um **8 %**, senkte die Fluktuation und verbesserte die Ergebnisse in Mitarbeiterumfragen.

Umsetzung

01

Die richtigen Partner finden

Reden Sie mit den Führungskräften in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen. Wer wünscht sich positive Veränderungen innerhalb seines Teams? Welche Lernprogramme können dabei helfen, Ziele zu erreichen? Sind sie bereit, für Veränderungen zusammenzuarbeiten?

02

Wichtige Aspekte erfassen

Klären Sie ab, was den einzelnen Teams wirklich wichtig ist und wie sich Fortschritte aufzeigen lassen würden. Beurteilen Sie jeweils vor und nach dem Programm den Status Quo, um festzustellen, ob sich etwas verändert hat.

03

Erste Erfolge identifizieren

Ermitteln Sie Personen, die bereits erste Erfolge durch die Lernprogramme verzeichnen konnten. Dies kann andere Mitarbeiter motivieren, dem Lernen eine höhere Priorität einzuräumen.

04

Relevante Inhalte bereitstellen

Nutzen Sie den Kontakt zu Führungskräften für individuell abgestimmte Inhalte. Richten Sie Schulungen nach Meilensteinen wie anstehenden Verkaufsgesprächen oder einer wichtigen Deadline.

05

Komfortabel gestalten

Bieten Sie eine Kombination aus Live-Schulungen und verfügbaren Online-Coaching-Inhalten an. Auf diese Art und Weise können sich Mitarbeiter ihre Zeit selbst einteilen.



So unterstützt LinkedIn Learning: LinkedIn Learning ermöglicht Ihnen, Berichte darüber zu erstellen, wer in Ihrem Unternehmen was lernt. Dadurch können Sie beurteilen, wie sich die Zeit, die mit Lernen verbracht wurde, auf die Verbesserung wichtiger Leistungskennzahlen auswirkt.

7. Gamification

Freundschaftlichen Wettbewerb schaffen

Online-Learning können Sie ganz einfach spielerisch gestalten. Mitarbeiter können jederzeit und überall nach Bedarf lernen und Sie können problemlos den Fortschritt verfolgen und teilen. Was als Spielstrategie für Ihre Mitarbeiter beginnt, kann schnell zu einer Lerngewohnheit werden.





QiCard fördert durch einen Wettbewerb das Lernen

Mitarbeiter von QiCard, die LinkedIn Learning verwenden, verbringen doppelt so viel Zeit mit Lernen als der Branchendurchschnitt, obwohl die Kurse nicht einmal in ihrer Muttersprache verfügbar sind. Die QiCard ist die nationale Kreditkarte im Irak. Das Erfolgsrezept lautet Gamification. Das L&D-Team von QiCard forderte alle Mitarbeiter auf, so viel wie möglich zu lernen, indem es LinkedIn Learning als effektive Möglichkeit zur Verbesserung der Englischkenntnisse und Karriere-Förderung bewarb. Mitarbeiter mit mindestens 10 absolvierten Kursen erhielten ein Anerkennungsschreiben und einen formellen Dank vom QiCard-Führungsteam. Die Nutzerzahlen schossen in die Höhe und die eifrigsten Mitarbeiter wurden zu Lern-Champions gekürt. Das L&D-Team pries ihre Leistung als Resultat der Kurse an und verwendete ihre Erfahrungsberichte in E-Mails, Videos und auf Postern in den Büroräumen.



„[Der Wettbewerb] hat die Motivation und die Bereitschaft für Fortbildung eindeutig verbessert.“

Zainab Abdul Wadood

LMS Team Leader bei QiCard



QiCard ließ sogar Miniaturen ihrer Lern-Champions aus Pappkarton anfertigen, die zur Siegerehrung um die Partytorte herum aufgestellt wurden.

Umsetzung

01

Wettbewerb gestalten

Denken Sie sich ein eigenes Spiel aus oder gestalten Sie ein einfaches „Rennen“: Wer kann innerhalb einer vorgegebenen Zeit am meisten lernen?

02

Preis auswählen

Worüber freut sich Ihre Belegschaft am meisten? Führen Sie gegebenenfalls eine Umfrage durch, um herauszufinden, welcher Preis Ihre Mitarbeiter zur Teilnahme motivieren würde (z. B. ein Gutschein, Teamausflug, Eintrittskarten).

03

Eine Jury bestimmen

Betrachten Sie Ihre bereichsübergreifenden Partner als Kampfrichter und geben Sie ihnen die nötigen Ressourcen zur Hand (z. B. Regeln, Häufigkeit von Teammeetings, E-Mail-Vorlagen).

04

Den Wettbewerb befeuern

Eine für alle Mitarbeiter sichtbare Rangliste kann viel bewirken und den Ehrgeiz der Mitarbeiter wecken, sich zu verbessern oder Kollegen zu überholen.

05

Siege feiern

Geben Sie den Siegern das Gefühl, etwas erreicht zu haben, z. B. durch eine Pappfigur wie bei QiCard oder auf andere Weise. Manchmal reicht auch schon die E-Mail einer Führungskraft oder eine Nachricht an die Belegschaft.



So unterstützt LinkedIn Learning: Mit den LinkedIn Learning-Berichten, die sich auch herunterladen lassen, können Sie im Handumdrehen eine Rangliste für Ihr Unternehmen erstellen. Diese können Sie auch teilen und Ihre Mitarbeiter so sehen lassen, wer an welchen Kursen teilnimmt, um sich von den anderen abzusetzen.

8. Marketing

Lernen zu besonderen Anlässen

Ob Valentinstag, Winterurlaub, Schulanfang, Oktoberfest oder Fußballweltmeisterschaft – diese besonderen Anlässe helfen Ihnen dabei, Mitarbeiter zum Lernen zu motivieren.





Hilltop Securities motiviert Großteil der Mitarbeiter durch saisonales Marketing zum Lernen

Das zweiköpfige HR-Team von Hilltop Securities verbringt nur etwa **5 %** seiner Zeit mit L&D, und dennoch nutzen **100 %** der Hauptzielgruppe – also ihre Mitarbeiter – LinkedIn Learning, um sich fortzubilden. Der CEO ist begeistert. Der Schlüssel zum Erfolg ist gezieltes Marketing.

Das Unternehmen führt unter anderem saisonale Marketingkampagnen wie „Back-to-School“ im August und „12 Tage Lernen“ im Dezember durch.



„Wir wussten, dass wir das beste Fortbildungs-Tool der Welt kaufen können, aber unsere Mitarbeiter es nur nutzen, wenn wir es richtig vermitteln.“

Valerie North

Ehemaliger Senior Human Resources Business Partner bei Hilltop Securities



Für die Herbstkampagne platzierte das L&D-Team von Hilltop Securities Äpfel mit einer Nachricht in der Büroküche.

Umsetzung

01

Brainstorming fördern

Saisonale Marketingkampagnen sollen Spaß machen. Geben Sie Ihrem Team dabei Zeit und Raum für spielerisches Lernen – Ihre Mitarbeiter werden es zu schätzen wissen.

02

Google nutzen

Es gibt einen Aktionstag für alles: den Welthundetag, den Tag des Chefs, den Deutschen Weiterbildungstag. Nutzen Sie diese Tage oder werden Sie kreativ und denken Sie sich Ihren eigenen Feiertag aus.

03

Digitales durch Reales untermauern

Lassen Sie reale Elemente wie den Apfel bei Hilltop Securities in das digitale Lernen mit einfließen, um Mitarbeitern eine Freude zu machen. Das motiviert sie eher dazu, sich mit dem Lernangebot zu befassen.

04

Aushänge machen

Der klassische Aushang auf Papier hat noch lange nicht ausgedient und hängt beispielsweise am Laternenpfosten, wo er für den nächsten Flohmarkt oder für Konzerte wirbt. Genauso wirksam kann er für Ihre Marketingkampagne zum Einsatz kommen.

05

Spielerisch gestalten

Lernen lässt sich leicht spielerisch gestalten. Mitarbeiter von Hilltop Securities sollten sich beispielsweise zum Schulanfang eine Video-Playlist mit Kompetenzen ansehen, die für Schule und Beruf relevant sind (Zeitmanagement, persönliche Leistungsfähigkeit). Preise waren ein Gutschein oder Sonderurlaub.

Fazit

Es gibt viele unterschiedliche Wege, Mitarbeiter zum Lernen zu motivieren. Sie müssen selbst entscheiden, welche der unterschiedlichen Strategien Sie kombinieren müssen, um Ihre Ziele zu erreichen.

Wichtig ist es, in kleinen Schritten zu denken. Beginnen Sie mit erreichbaren Zielen. Haben Sie zum Beispiel eine gute Beziehung zu Ihrem obersten Chef? Wenn Sie wissen, dass er Wert auf die Weiterbildung von Mitarbeitern legt, beginnen Sie mit Strategie 5, *Führungskräfte zu Learning Leaders machen*. Sind Sie gerade dabei, Leistungsbewertungen neu zu konzipieren? Dann starten Sie mit Strategie 2, *Menschen in den Mittelpunkt stellen*.

Wenn Sie erst einmal das Fundament gelegt haben und erste Erfolge feiern können, sind Sie auf dem besten Weg zu einer erfolgreichen Lernkultur.





LinkedIn Learning ist eine Online-Learning-Plattform, auf der die Lernbibliothek von Lynda.com mit ihren über 13.000 Kursen von Branchenexperten mit LinkedIn Daten und Analysen aus über 610 Millionen Mitgliederprofilen und Milliarden von Interaktionen kombiniert wird. Diese Einblicke bieten Ihnen einen Echtzeit-Überblick, wie sich Jobs, Branchen, Unternehmen und Kompetenzen wandeln, während Sie Ihnen gleichzeitig dabei helfen, die Kompetenzen zu ermitteln, die Ihr Unternehmen für den Erfolg benötigt. Darüber hinaus ermöglichen sie Kurseempfehlungen, durch die Nutzer Zugang zu wirklich relevanten und anwendbaren Lerninhalten erhalten, die einfach und von jedem Gerät aus genutzt werden können.

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf, und erfahren Sie, wie LinkedIn Learning Sie bei Ihren Initiativen zur Personalentwicklung unterstützen kann. Weitere Informationen finden Sie auf learning.linkedin.com.