



White Paper

# **Wie du mit einem LXP den Know-how-Transfer nachhaltig steigerst**

# Inhaltsverzeichnis

Problembeschreibung	3
Lernkultur	4
Content	7
Learning Nuggets	11
Personalisiertes Lernen	12
Smart Companion	14
Auswahl des LXP	16
Fazit	18
Weitere Informationen	19
Autor	21
Quellen	21

# Problembeschreibung

L&D Verantwortliche stehen im Themenfeld des innerbetriebliche Know-How-Transfers vor folgenden Fragen:

- Wie können unsere Mitarbeiter möglichst einfach und ortsunabhängig auf Wissen zugreifen, ohne auf umfangreiche Präsenztrainings angewiesen zu sein?
- Wie sind Relevanz und Praxiswert für den Einzelnen einzuschätzen?
- Wie kann ich die Unterstützung durch innerbetriebliche Experten vereinfachen?

LearningExperiencePlattformen (LXP) liefern eine vielversprechende Lösung zu diesen Fragen, doch die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass die o.g. Themen allein mit der Einführung eines LXP noch nicht erledigt sind. Neben der Etablierung einer geeigneten Lernkultur muss sichergestellt werden, dass genügend Content bereitgestellt bzw. durch die Community selbst erstellt wird, um personalisiertes Lernen zu ermöglichen.

Das vorliegende White Paper beleuchtet die vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen, die zum nachhaltigen Erfolg eines LXP nötig sind.

# Lernkultur

Das wichtigste Fundament zur Einführung eines LXP ist eine **offene Lernkultur** im Unternehmen. Die Mitarbeiter müssen den Paradigmenwechsel vom Push hin zum Pull deutlich erkennen und erleben. War es in der Vergangenheit üblich, dass Lerninhalte – zumeist in Form von Präsenztrainings oder aufwändig produzierten eLearnings – top-down in die Organisation gepumpt wurden und die Lernenden eher reaktiv auf den Transfer von Wissen gewartet haben, so erfordert das proaktive Arbeiten im Social Learning eine hohe Eigenmotivation und -organisation, um in der Community sowohl Lerninhalte zu konsumieren, als auch selbst zu erstellen und damit Wissen weiterzugeben. Die klassische Lehrer-Lernende Konstellation löst sich auf, jeder User nimmt beide Rollen wahr.

„*Wer lehrt, lernt beim Lehren, und wer lernt, lehrt beim Lernen*“  
(P. Freire)

In der Vergangenheit wurde Lernen oft in speziell dafür vorbereiteten Trainingsumgebungen zu dedizierten Lernzeiten durchgeführt. Diese Lernzeit war klar von der eigentlichen Arbeitszeit abgegrenzt (Arbeitszeit  $\neq$  Lernzeit). Durch den Einsatz eines LXP werden die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen fließend. Der User lernt beim Arbeiten, indem er wertvolle Erfahrungen sammelt und diese *lessons learned* an andere User auf der Plattform in Form von selbst erstelltem Content weitergibt.

Gleichermaßen arbeitet der User beim Lernen, indem er den Lerninhalt, den er auf der Plattform findet, sofort anwendet. Man denke hier an die vielfältigen Möglichkeiten von Augmented Reality (AR) Anwendungen, die ein Training-on-the-job ermöglichen. Im besten Fall löst sich die ursprüngliche Abgrenzung zwischen Arbeit und Lernen vollständig auf (Arbeitszeit = Lernzeit).

Hierbei ist insbesondere in der Führungsebene des Unternehmens ein grundlegendes Umdenken erforderlich. Neben dem Vorleben der neuen Denkansätze durch das Management sind die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter herzustellen:

1. Insbesondere in der Einführungsphase müssen dedizierte **Freiräume** geschaffen werden, damit Lernen und die Weitergabe von Wissen ein selbstverständlicher Teil der täglichen Arbeit wird.
2. Wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des LXP ist der enge Bezug **zwischen den Lernangeboten und der Arbeitspraxis** im Unternehmen. Nur wenn der Mitarbeiter einen konkreten Mehrwert in der Nutzung erkennt, ist er bereit, kostbare Zeit in Konsum und Erstellung von →Learning Nuggets zu investieren.
3. **Toleranter Umgang mit Fehlern:** Der von den Lernenden selbst produzierte und auf der Plattform eingestellte Content muss nicht perfekt sein. Es dürfen nicht dieselben Qualitätsmaßstäbe wie in ehemals durch Agenturen produzierte eLearning Kampagnen gesetzt werden. Vielmehr geht es darum, einen Sachverhalt möglichst authentisch und praxisnah zu verdeutlichen.
4. Neben dem Know-how steht das **Know-why** im Kern der Vermittlung. Die von den Mitarbeitern erwartete hohe Eigenmotivation lässt sich umso einfacher in der Praxis umsetzen, je besser die Mitarbeiter verstehen, warum etwas so und nicht anders gehandhabt werden soll.

Im so geschaffenen Lernraum erleben die Lernenden die **Selbstwirksamkeit**, die beim gemeinsamen Kreieren von Inhalten oder beim Teilen von (externen) Inhalten entsteht.

## Nutzung von Social Media in Lernräumen

### Vorteile nutzen:

- Spielend einfach in Kontakt bleiben
- Online viele Meinungen einholen
- Kreativität beim Erstellen von Lerninhalten ausleben

### Nachteile abfedern:

- Qualitätssicherung der Inhalte: Entweder durch die Community (→Badges) oder durch das Unternehmen (Rolle) verbindliches Commitment schaffen  
Beispiel: „Infos zum Thema Elternzeit“ – proved by HR
- Einsatz von Pflichtkursen
- Raus aus der Filterblase → look outside your domain

Aufgabe eines LXP ist es, evtl. vorhandene Hemmschwellen, die einer Kreierung von neuen Lerninhalten entgegenstehen, weitestgehend abzubauen. Praxisbeispiele für solche Hemmschwellen können vielfältig sein: ein Mitarbeiter erkennt die Bedeutung seines eigenen Wissens nicht („Was ist da schon dabei..“, s. Schulprojekt); es fehlt die Zuversicht, qualitativ hochwertige Inhalte zu kreieren („Ich bin doch kein Filmregisseur...“); es mangelt schlicht an der Bereitschaft zur Weitergabe (keine Zeit, keine Motivation).

Der Abbau der Hemmschwellen kann im LXP auf vielfältige Weise geschehen:

- Die User werden regelmäßig (täglich, wöchentlich) darauf angesprochen, was sie heute gelernt haben. Dadurch wird der Lernende zum Nachdenken angeregt und er stellt fest, dass tatsächlich neues Wissen aufgebaut wurde, ohne dass dediziert „gelernt“ worden ist.
- An diesem Punkt wird der Lernende vom LXP abgeholt und durch einen intuitiven Kreierungsprozess geleitet. Zunächst wird das passende →Lernformat ausgewählt, das sowohl kompatibel zum Inhalt sein als auch den Präferenzen des Lerners entsprechen soll. Der →Smart Companion kann hier sehr gut unterstützen.
- Durch den Einsatz geeigneter Instrumente (**Gamification** usw.) wird der Lernende motiviert, seinen kostbaren Wissensschatz mit der Peer-Group zu teilen.
- Mitarbeiter werden im LXP als **Experten** für bestimmte Wissens- bzw. Interessengebiete markiert und können von Lernenden speziell zu Ihrem Expertenwissen befragt werden.

# Content

Neben der Entwicklung der Lernkultur ist die Bereitstellung von passendem Content ein wichtiger Schlüsselaspekt für einen erfolgreichen LXP Einsatz. Folgende Überlegungen sind relevant:

1. Es sollte eine ausreichend große Menge an validem, praxistauglichem Content abrufbar sein, damit die AI basierten Recommender Systeme automatisiert Inhalte für die einzelnen User empfehlen können. Erst dadurch wird das →personalisierte Lernen möglich.
2. Dabei wird es – zumindest in der ersten Einsatzphase – nötig sein, auf →externe Inhalte zurückzugreifen, wie z. B. durch Anbindung von Content Plattformen
3. Mittelfristiges Ziel sollte eine gute Mischung aus externen Inhalten (z. B. Links auf unternehmensrelevanten Standardcontent) und individuellen, unternehmensspezifischen →internen Inhalten sein
4. Eine Unterstützung zur nachhaltigen Erstellung von relevantem Content können im LXP verankerte Trigger sein, die den User bei bestimmten Aktionen dazu animieren, Lerninhalte zu erstellen und mit der Community zu teilen. Beispielsweise wird bei einer spezifischen Frage an einen Experten die Relevanz dieses Themas deutlich, ohne dass dies dem Experten zuvor bewusst war (s. auch Kasten). So kann aus der simplen Beantwortung einer Userfrage wertvoller Content für die gesamte Community werden.

Interner Lerncontent	Format
Markenstilhandbuch	Wissensartikel
Anleitung LinkedIn	Screencast
Performanceanalyse Datenbank	Livestream
Wie erfolgt die Zeiterfassung	Screencast
Brandschutzschulung / Nutzung des Feuerlöschers	Präsenzsulung

Programmierrichtlinien	Diskussionsforum
Onboarding	Virtual Classroom
Vorgehen bei einer Datenpanne	BigBlueButton Session
Welche SW-Tools werden im Unternehmen eingesetzt	Diskussionsforum
Die besten Freeware- und OpenSource Grafikprogramme	Video
Alles zum Thema Elternzeit	Wissensartikel
Netzwerk FAQ	Virtual Classroom

Neben den in der Tabelle erläuterten *internen* Lerninhalten, die sich auf unternehmensspezifische Themen konzentrieren und weitgehend vom Lernenden selbst erstellt werden, können im LXP auch *externe* Lerninhalte (s. Tabelle unten) eingestellt werden, die zumeist auf bereits vorhandenen (Standard-) Content außerhalb der Organisation verweisen.

Externer Lerncontent	Format
PHP Kurs	Youtube Video
Grundkurs MS Azure	Microsoft Kurs
LXP in der Praxis	Vimeo Video
Wie benutze ich Personio	Screencast
Auslesen langlaufender SQL-Queries	Oracle Artikel
Lebenslanges Lernen	TED Talk



Das Ziel eines LXP sollte sein, interne und externe Lerninhalte in einem gemeinsamen Lernkosmos zu bündeln, in dem der Lernende genau das findet und lernen kann, was er im Kontext des Unternehmens benötigt.

	Intern	Extern
<b>Scope</b>	Unternehmensspezifisch	Allgemein gültig
<b>Contenterstellung</b>	Inhalte werden vom Lernenden selbst erstellt	Inhalte bereits vorhanden, wird nur verlinkt
<b>Herausforderung</b>	Motivation der User, eigene Inhalte einzustellen	Kuratieren der Vielfalt an möglichem Content
<b>Mehrwert</b>	Lifehacks, die das Arbeiten innerhalb (oder außerhalb) des Unternehmens erleichtern	Übersichtlicher und treffgenauer als Suche im Internet

Die Identifizierung von anschlussfähigem Wissen kann in der täglichen Routine zur Herausforderung werden und Mitarbeiter fragen sich: welches Wissen ist es wert, mit meinen Kollegen geteilt zu werden? Oftmals sind sich Mitarbeiter selbst nicht einmal ihrer Kompetenzen bewusst. Der Hirnforscher Dr. Gerald Hüther beschreibt das in seinem Buch *#education for future* sehr anschaulich.

In unseren Schulprojekten sind neben Pädagogen auch Rapper, Streetartists und andere Künstler aus den Jugendszenen aktiv. Einer von ihnen ist unser Trainer Tom. An einer Schule sprühte er mit einer neunten Klasse deren Turnhalle bunt. Binnen dieser Graffitiwoche wurde mit Toms Hilfe die riesige Außenwand von den Schülern gestaltet. Nicht jeder von ihnen war Sprühdosen-affin. Am Ende der Woche, als alle stolz waren, äußerte sich die Schülerin Lisa: „Na ja, von mir ist ja nichts in dem Bild.“

Tom antwortete ihr prompt: „Doch, Lisa, von dir ist eine ganze Menge in dem Bild.“

„Was denn bitte?“, fragte Lisa verwundert. „Ich habe keinen einzigen Strich gezogen. Ich kann das hier einfach nicht, auch wenn du noch so sehr versucht hast, mir Mut zu machen.“

Tom darauf: „Stimmt, du hast keinen einzigen Strich gezogen. Aber mir ist aufgefallen, dass du es warst, die die ganze Zeit über dafür gesorgt hat, dass jeder Sprüher die richtige Farbe zur richtigen Zeit am richtigen Ort hatte. Du hast dich um die anderen gekümmert, von Anfang an.“

„Ach so, das. Ja, das ist ja nichts weiter Besonderes.“ „Für dich ist es nichts Besonderes Du machst das schon immer so, richtig?“, fragte Tom.

„Ja, logisch“, antwortete Lisa. „Auch zu Hause kümmere ich mich halt um meine jüngeren Schwestern. So war ich schon als kleines Kind. Ich kann irgendwie nicht anders. Aber das hat ja nichts mit dem Bild zu tun.“

„Dachte ich mir. Schon als kleines Kind. Du bist einfach so beschaffen. Und deshalb erscheint es dir ganz normal, ja fast schon lächerlich, das extra zu erwähnen. So ist das immer mit unseren Begabungen.“

**#education for future, Gerald Hüther, Marcell Heinrich, Mitch Senf, Goldmann Verlag, 2020**

Übertragen auf ein Unternehmen können diese versteckten Kompetenzen sehr vielfältig sein. Zumeist geht dieses Expertenwissen mit einem grundlegenden Interesse an diesen Themen sowie einer damit verbundenen Zeitallokation einher.

Folgende Schritte können auf dem Weg zum anschlussfähigen Content helfen:

1. Identifizieren des Expertenwissens (das, was den Mitarbeitern leicht fällt, was für sie „normal“ ist)
2. Erkennen der Bedeutung für das Team (das, was ich tue, ist wichtig)
3. Zuversicht seitens des Mitarbeiters schaffen, das Wissen weitergeben zu können (ich kann mein Wissen dokumentieren, ohne auf z. B. externe Agenturen angewiesen zu sein)
4. Bereitschaft erzeugen, das Know-how zu teilen (durch intrinsische und extrinsische Motivation)

Der →Smart Companion als Userinterface zum Recommender System kann dabei sinnvoll unterstützen:

1. Welche Interessen hat der User
2. Welche Inhalte konsumiert der User, wie bewertet er die Inhalte
3. Welche internen Inhalte werden durch den User kreiert, welche externen Inhalte verlinkt
4. Welche Qualität haben die eingestellten Inhalte (gute Bewertung durch die Community)

# Learning Nuggets

Unter Learning Nuggets versteht man eigenständige Mini-Lernelemente, die einen größeren Themenkomplex in einzeln abrufbare Einheiten aufteilen. Der Lernende erhält dadurch die Möglichkeit, die gewünschten Inhalte weitestgehend zeitlich unabhängig zu konsumieren, ohne einen großen Zeitblock dafür allokiert zu müssen. In der Praxis eignen sich insbesondere Wartezeiten (z. B. U-Bahn, Wartezimmer, ...) für die Nutzung von Learning Nuggets.

So könnte ein bestimmtes Lernziel anstelle eines 4h-Präsenzkurses z. B. in 20 Nuggets von nicht mehr als 5 Minuten erreicht werden, sofern man berücksichtigt, dass der Lerner bestimmte Inhalte bereits kennt und die Einheiten übersprungen werden können. Man spricht in diesem Fall von anschlussfähigen Inhalten, d. h. Inhalte, die an das bereits vorhandene Wissen des Lernenden direkt andocken und dieses erweitern.



Durch den Einsatz von unterschiedlichen Lernformaten können hierbei auch Redundanzen durchaus erwünscht sein. Man stelle sich die unterschiedlichen Formate als Scheinwerfer vor, die ein bestimmtes Themengebiet ausleuchten. So könnte man bspw. ein Thema sowohl als Wissensartikel als auch in Form eines interaktiven Videos oder als Screencast präsentieren. Die Verwendung von kleinteiligen Learning Nuggets ermöglicht das einfache Wechseln zum zweiten oder dritten Scheinwerfer, um das Thema vollständig zu durchdringen. Insbesondere für den Einsatz beim mobile learning sind Nuggets prädestiniert, da die Inhalte on-the-fly konsumiert werden können.

Man sollte daher bei der →Auswahl eines adäquaten LXP auf die konsequente Umsetzung der „mobile first“ Strategie achten.

# Personalisiertes Lernen

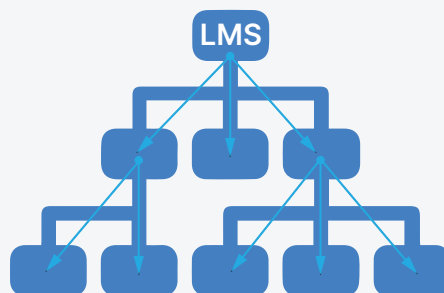
Während im klassischen LMS die Wissensvermittlung Top-Down durch fertig vorgegebenen Content erfolgt, geht das LXP einen Schritt weiter. Das „X“ steht im Zentrum – die Weitergabe der **EX**perience der Mitarbeiter. Der eingestellte Content soll so praxisnah wie möglich sein, dadurch können Lernräume, die früher in Schulungszentren ausgelagert worden sind, mitten ins Unternehmen gebracht werden. Gleichsam einer unternehmensinternen Google Suche können die Mitarbeiter selbständig **Erkunden**, **Finden** und **Empfehlen**.

Durch den Ausbau individueller Fähigkeiten und Leidenschaften wird personalisiertes Lernen möglich und in den Mitarbeitern steckende Potenziale können entdeckt und gezielt gefördert werden.

## Kennzeichen des klassischen LMS:

- Wissensvermittlung erfolgt Top-Down (PUSH)
- Zentrale Verwaltung der Lerninhalte (Vorgaben z. B. durch HR)
- Feste Lehrer-Lernender-Konstellation
- Fertiger Content wird vorgegeben

## LMS-Top-down-Ansatz



Ein Learning Management System (LMS) in Verbindung mit klassischem Präsenztraining ist in bestimmten Fällen nicht zielführend, z. B.

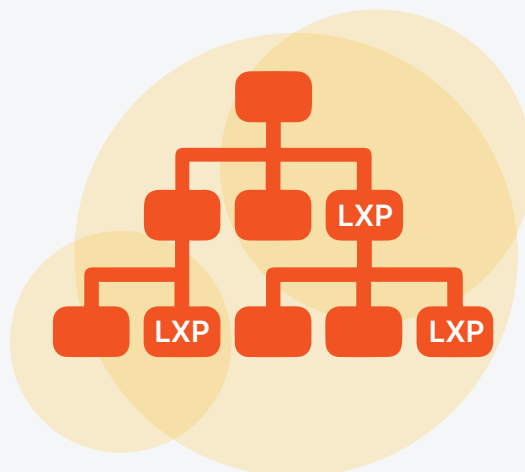
- Wenn keine Mindestanzahl an Teilnehmern zusammenkommt (z. B. Onboarding)

- Wenn nicht nur einmalig Wissen transferiert werden soll, sondern auch später darauf zurückgegriffen werden soll (z. B. best practices)
- Wenn kleine Lerneinheiten (→ Learning Nuggets) anschlussfähiger sind als große Schulungsblöcke

**LXP bedeutet Blended Learning konsequent weiter gedacht in Richtung Social Learning Community:**

- Multiple Nucleus
- Focus auf dem Lernenden (Individualisierung)
- Getrieben durch die Community
- Selbständige Wahl relevanter Themen (PULL)
- Lernende sind Lehrende und umgekehrt
- Content kann und soll selbst erstellt werden
- Näher an der Praxis, da kleinteiliger und aktueller (best practices, lessons learned)
- Interne Google Suche im Unternehmen

**LXP-Multiple-Nucleus-Ansatz**



# Smart Companion

Wesentlicher Bestandteil eines LXP ist der Smart Companion. Im Vergleich zu einem normalen Chatbot, der eher reaktiv auf Anfragen antwortet, zeichnet sich der Smart Companion durch zusätzliche proaktive Kommunikation aus. Er kann somit die wichtige Aufgabe des Motivators ebenso erfüllen wie die eines Sparringspartners, der zum Einüben und Festigen von Lerninhalten rund um die Uhr bereitsteht. Die wichtigste Aufgabe des Smart Companion ist jedoch darin zu sehen, den Lernenden besser kennenzulernen, um sowohl die Vorkenntnisse einschätzen zu können als auch die am besten zum Lernerfolg führenden Lernformate auszuwählen.

Wer kennt die Situation nicht: man sitzt in einer 3-Tages-Schulung und langweilt sich am ersten Tag, weil die Einstiegsthemen alle schon bekannt sind. Ein Smart Companion schafft Abhilfe: er ist über die Kenntnisse des Lerners bestens informiert und kann die Kurse entsprechend auswählen und vorkonfigurieren.

Ein möglichst kleinteiliges Lernangebot unterstützt diesen Lösungsansatz (→ Learning Nuggets).

## Kommunikation Smart Companion ↔ Lerner

Reaktiv	Proaktiv
<ul style="list-style-type: none"><li>• Beantwortung von Fragen zur Bedienung des LXP (Suche, Assistent beim Einstellen von Inhalten)</li><li>• Beantwortung von Fragen zum Content</li><li>• Kreativität beim Erstellen von Lerninhalten ausleben</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unterstützt beim Finden der eigenen Leuchtturmkompetenzen</li><li>• Animiert zum Erstellen von Lerninhalten</li><li>• Motiviert zur Diskussion über Inhalte → Sparringspartner</li></ul>

Jeder lernt unterschiedlich. Während Anna lieber Textbeiträge liest, bevorzugt Max die Diskussion in der Gruppe und Luise die Erklärungen in einem Lernvideo. Die vielfältigen Lernangebote können schnell unübersichtlich werden. Der Smart Companion hilft dem Lerner, das passende Format zu finden. Er verfolgt die Nutzung des Lerners auf der Plattform und kann auf Basis eines KI basierten Recommender Systems nicht nur passende Inhalte, sondern auch bevorzugte Formate vorschlagen.

### Der Smart Companion als Lerncoach:

- Während ein Lehrer *Wissen* vermittelt, lehrt ein Lerncoach das *Lernen*
- Im Gegensatz zum Frontalunterricht mit bspw. 20 Teilnehmern, kann der Smart Companion im direkten 1:1 Kontakt individuelle Unterstützung bieten
  - o Exakt passende Lernformate (Scheinwerfer)
  - o „Abholen“ beim derzeitigen Wissensstand

Auch beim *Zugriff auf Lernthemen* kann der Smart Companion eine große Hilfe sein. Während sich ein Lernender früher über sperrige Inhalts- oder Stichwortverzeichnisse bis zum gewünschten Thema durcharbeiten musste und dabei wertvolle Zeit verlor bzw. viele relevante Inhalte gar nicht erst fand, halfen später *Wortwolken* bei der Indexierung der Inhalte. Auf einem modernen LXP ist auch diese Art des Zugriffs bereits obsolet: der Lerner spricht (bzw. chattet) einfach mit seinem Smart Companion und findet so die gewünschten Lerninhalte.

# Auswahl des LXP

Wie oben erläutert führt der Paradigmenwechsel von LMS zu LXP zu einem konsequenten Fokus auf den Lernenden. Bei der Auswahl eines LXP sollte man folgende Erfolgsfaktoren beachten:

## 1. Usability

Der Schlüssel schlechthin zur Akzeptanz einer Learning Experience Platform im Unternehmen. Auf maximal intuitiv nutzbaren Benutzeroberflächen kreieren die Lernenden spielend neue Inhalte und ermöglichen dadurch in der Lerncommunity eine Vielzahl unterschiedlicher Lernformate. Insbesondere beim Mobile Learning können → Learning Nuggets sehr einfach konsumiert werden ohne zuvor umfangreiche Benutzerdokumentationen konsultieren zu müssen.

## 2. Motivation

Im Gegensatz zum klassischen LMS, bei dem die Verteilung des Contents meist über eine zentrale Verwaltung erfolgt (Push), ist der Lernende beim LXP deutlich eigenständiger auf seiner Lernreise unterwegs (Erkunden – Finden - Empfehlen). Somit sollte es im Interesse des Unternehmens sein, dass die Mitarbeiter maximal motiviert sind, diesen eigenverantwortlichen Weg zu gehen.

Hier spielt *intrinsische* (die innere, aus sich selbst entstehende) Motivation, eine große Rolle: bestimmte Tätigkeiten macht man einfach gern, weil sie Spaß machen, sinnvoll oder herausfordernd sind oder einen schlicht interessieren.

Sobald ein Lernender einmal erkannt hat, wie spannend die Zusammenarbeit mit einem Smart Companion sein kann oder wie einfach man mittels → Learning Nuggets anschlussfähiges Wissen erlangen kann, wird die Nutzung des LXP zu einer ritualisierten Handlung.

Die *extrinsische* (durch äußere Reize hervorgerufene) Motivation manifestiert sich insbesondere durch den Einsatz von Gamification.

## 3. Agile Entwicklung

Ein zukunftsfähiges LXP wächst nicht nur dynamisch hinsichtlich der durch die Community kreierten Lerninhalte, sondern auch in Bezug auf den Funktionsumfang der Plattform. Die Lern-Community entscheidet dabei mit über die Feature Roadmap.

Eine optimierte Bereitstellung collaborativer Lernwelten ist nur möglich, wenn



bekannt ist, was Lernende nachfragen – sowohl inhaltlich als auch funktional!

#### **4. Pandemie kompatibel**

Im Normalbetrieb war der Flurfunk im Unternehmen ein wichtiger Kanal zum Austausch von Informationen. Die berühmte Kaffee- oder Raucherpause war eine beliebte Ausprägung des →Social Learning. Im Home Office ergeben sich solche Gelegenheiten leider nur selten, die Online Meetings sind eher geprägt von sachlicher Abarbeitung der ToDo-Listen. Hier setzt die Learning Experience Plattform an: durch Einsatz von Social Media werden die Mitarbeiter animiert, auch informelle Themen auszutauschen und damit auch in der Pandemie besser in Kontakt zu bleiben. Die Schwelle, ein vermeintlich weniger wichtiges Thema auf der Plattform einzustellen ist niedriger als z. B. ein Meeting einzuberufen, gleichzeitig werden die Inhalte im LXP persistiert und besser auffindbar als z. B. in einem gewöhnlichen Chat.

##### **Umfrage:**

Welche Anreize gibt es zur Nutzung eines LXP (Quelle: Aprenia Nutzerbefragung)

- Einfach zu bedienen
- Wissen ist so strukturiert, dass man weniger fragen muss
- Leichte Wissensvermittlung möglich
- Weiterbildung, nicht nur beruflich
- Unkomplizierte Suchfunktion
- Unterstützung durch Smart Companion
- Verbesserung der internen Prozesse
- Belohnung seitens der Firma
- Gemeinsames Ziel (z. B. Spende) erreichen
- „damit ich nicht so viel gefragt werde“

# Fazit

Das Thema Know-how-Transfer nimmt in modernen Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert ein. Der Einsatz eines klassischen Learning Management Systems (LMS) reicht zur vollständigen Umsetzung aller Potenziale (Social Learning, KI basierte Recommender Systeme, Motivation durch Gamification etc.) nicht mehr aus.

Neue Formen der Wissensvermittlung erobern die physischen und virtuellen Lernräume in Unternehmen. Das Learning Experience Portal (LXP) wird das LMS in der nahen Zukunft sicher nicht substituieren, es stellt vielmehr eine sinnvolle Erweiterung im Rahmen der unternehmerischen Learning Technology Strategy dar.

Bei der Einführung eines LXP ist ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich, der nicht nur die Software im Blick hat, sondern ebenso die Schlüsselfaktoren Lernkultur und Content Bereitstellung, die das personalisierte Lernen im Unternehmen erst möglich machen.

# Weitere Informationen

## Anmeldung zu Aprenia Live Webinar

Wir freuen uns sehr, dass du Interesse an unserer Social-Learning-Experience U2D Aprenia hast.

In unserem ca. 60-minütigen Live-Webinar geben wir dir einen Grobüberblick über das System und führen dich im Anschluss live durch die Plattform. Gerne beantworten wir dabei auch all deine Fragen rund um U2D Aprenia.

Du kannst Dir jetzt einen passenden Termin aussuchen und dich anmelden.

Wir freuen uns auf deine Teilnahme und spannende Diskussionen!

[Jetzt anmelden!](#)

## Trial Version

U2D Aprenia jetzt 14 Tage lang kostenlos testen!

Fülle das Formular aus und du erhältst einen Login für dein persönliches U2D Aprenia Testsystem.

Dieses kannst du dann 30 Tage kostenlos und unverbindlich testen!

[Jetzt testen!](#)

# Autor

**Stephan Ottenschläger, Dipl. Wirtsch.-Inf.**

Geschäftsführer, Bereichsleiter U2D Lab

U2D | up2date solutions GmbH

Telefon: 0911 237599-0

E-Mail: so@u2d.de

Web: www.u2d.de

# Quellen

- Gerald Hüther, #education for future, Gerald Hüther, Marcell Heinrich, Mitch Senf, Goldmann Verlag, 2020
- P. Freire: *Pädagogik der Autonomie. Notwendiges Wissen für die Bildung spraxis*. 2. Auflage. Waxmann, Münster 2013
- Die Kunst des Scheiterns, Stefanie Schramm und Claudia Wüstenhagen, Zeit-online, <https://www.zeit.de/zeit-wissen/2013/04/kunst-scheitern-fehler-machen/komplettansicht>
- Examples of how AI is Transforming Learning and Development, Dom Barnard, <https://virtualspeech.com/blog/ai-ml-learning-development>
- Die Krise als Chance zur neuen (digitalen) Lernkultur, Olivia Malek, <https://blog.zhaw.ch/gesundheitsoekonomie/2020/06/18/die-krise-als-chance-zur-neuen-digitalen-lernkultur/>
- Unternehmenskultur für lebenslanges Lernen: Wie Unternehmen ihr Büro zur Spielwiese machen, Miriam Binner, <https://t3n.de/magazin/unternehmenskultur-fuer-lebenslanges-lernen-unternehmen-246796/>
- PwC 24th Annual Global CEO Survey A leadership agenda to take on tomorrow, <https://www.pwc.com/gx/en/ceo-agenda/ceosurvey/2021.html>
- HR-Report 2021, Schwerpunkt New Work, <https://www.hays.de/lp/hr-report>
- Ein Jahr Corona: Wie digital arbeiten deutsche Unternehmen?, Achim Berg, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Unternehmen-spueren-wirtschaftlichen-Nutzen-der-Digitalisierung>



**U2D | up2date solutions GmbH**

Prinzregentenufer 3  
90489 Nürnberg

Telefon: +49 911 237599-0  
Fax: +49 911 237599-13  
E-Mail: [info@u2d.de](mailto:info@u2d.de)

[www.u2d.de](http://www.u2d.de)