

# STAKEHOLDER MANAGEMENT IM E-LEARNING

Erfolgsfaktor für nachhaltige Implementierung

E-Learning bietet Unternehmen eine großartige Möglichkeit, Schulungen und Weiterbildungen auf flexible und digitale Weise zu gestalten. Es hilft nicht nur, Kosten zu sparen, sondern steigert auch die Effizienz und Lernerfolge der Mitarbeitenden. Allerdings ist die Einführung von E-Learning kein Selbstläufer – es bedarf einer gezielten Einbindung aller Stakeholder, um wirklich erfolgreich zu sein. In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf die wichtigsten Stakeholder, darauf warum ihre frühe Einbindung so wichtig ist, und geben praktische Tipps, wie Verantwortliche für E-Learning ihre Argumente überzeugend präsentieren können.



*Autorin: Sabrina Fuchs ist Betriebswirtin und Mediendidaktikerin. Sie setzt ihren Schwerpunkt auf die Gestaltung wirkungsvoller Ansprachen und Prozesse. Mit ihrer umfassenden Erfahrung aus unterschiedlichen Branchen und Weiterbildungsbereichen gestaltet sie die Kommunikation mit den Stakeholdern in E-Learning-Projekten effektiv und bedarfsgerecht.*

## WAS SIND MEINE AUFGABEN UND WAS IST MEINE ROLLE IM E-LEARNING?

Als verantwortliche Person für E-Learning in Deinem Unternehmen stehst Du vor der spannenden Aufgabe, eine effektive und nachhaltige Lernumgebung zu schaffen. Eine der entscheidendsten Maßnahmen, die Du ergreifen kannst, ist die frühzeitige Einbindung aller Stakeholder. Stelle Dir vor, wie viel einfacher Dein Projekt verlaufen könnte, wenn Du bereits zu Beginn alle Interessengruppen an Bord hast. Ein proaktives Stakeholder-Management ist nicht nur eine schöne Theorie – es ist eine praktische Notwendigkeit. Indem Du potenzielle Widerstände identifizierst und angehst, schaffst Du die Grundlage für Akzeptanz und eine unternehmensweite Nutzung des künftigen E-Learning Angebots.

*Nimm Dir die Zeit, die unterschiedlichen Interessen und Bedenken Deiner Stakeholder zu verstehen. Dies zeigt nicht nur, dass Du deren Perspektiven wertschätzt, sondern ermöglicht es Dir auch, Lösungen zu entwickeln, die für alle von Vorteil sind.*

## WARUM IST DIE EINBINDUNG DER STAKEHOLDER SO WICHTIG?

Die Einführung von E-Learning betrifft zahlreiche Abteilungen mit unterschiedlichen Zielen und Anforderungen. Werden Stakeholder nicht frühzeitig eingebunden, kann das zu Akzeptanzproblemen führen. Widerstände entstehen oft durch fehlende Informationen oder mangelnde Einbindung. Ein gutes Stakeholder-Management hilft, diese Hindernisse abzubauen und E-Learning erfolgreich einzuführen. Durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Prioritäten und Argumente kannst Du wertvolle Perspektiven gewinnen und E-Learning gezielt vorantreiben.

*Um Stakeholder für Dein Vorhaben zu gewinnen, gilt es sich vorab auf die jeweiligen Interessen und möglichen Argumente vorzubereiten.*

## WIE KANN UNTERSCHIEDLICHEN STAKEHOLDER-BEDENKEN BEGEGNET WERDEN?

Die verschiedenen Interessengruppen eines Unternehmens müssen folglich bei der Einführung von E-Learning berücksichtigt werden.

## FOKUS STRATEGIE

**Diese Gruppe umfasst die Geschäftsführung und das obere Management, die darüber entscheiden, wo Budget und Ressourcen investiert werden. Ihr Fokus liegt darauf, die wirtschaftliche Effizienz und strategische Ausrichtung des Unternehmens im Blick zu behalten.**

## ARGUMENTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

**Kosteneinsparungen:** Lege dar, wie E-Learning langfristig die Ausgaben reduziert und den Schulungsaufwand minimiert. Bereite konkrete Kennzahlen und Hochrechnungen vor, um Deine Einschätzung fundiert zu begründen. Hierzu gehören anfallende Kosten (Initial- und Folgekosten) ebenso wie Einsparungen durch Entfall oder Reduzierung von Präsenzveranstaltungen.

**Wettbewerbsfähigkeit:** Zeige, wie E-Learning die Innovationskraft der Mitarbeitenden stärkt und das Unternehmen im Markt konkurrenzfähig hält. Sei hierbei konkret und ermittle vorab Weiterbildungs- oder Fachkräftebedarfe, die für Dein Unternehmen relevant sind.

.....

## BETRIEBSINTERNE REGULARIEN

Hierzu zählen der Betriebsrat und die Personalabteilung. Sie vertreten die Interessen der Mitarbeitenden und kümmern sich um die Umsetzung und Überwachung von Schulungsprogrammen.

### ARGUMENTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

**Mitarbeiterzufriedenheit:** Hebe hervor, wie E-Learning den Mitarbeitenden Flexibilität und selbstgesteuertes Lernen bietet. Erläutere auch, wie möglichen Sprachbarrieren durch mehrsprachige Angebote und eine an die Zielgruppe angepasste Sprache begegnet werden kann.

**Rechtliche Rahmenbedingungen:** Lege dar, wie Datenschutzbestimmungen und gesetzlichen Anforderungen entsprochen werden kann. Informiere Dich vorab über Themen wie Serverstandorte.

## TECHNISCHE STANDARDS

Dazu gehören die IT-Abteilung und technische AnsprechpartnerInnen, die für die Implementierung und den laufenden Support verantwortlich sind.

### ARGUMENTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

**Technologische Integration:** Stelle den Anspruch klar, die E-Learning stimmig in die bestehende IT-Infrastruktur zu integrieren. Bestehende Schnittstellen und geltende IT-Richtlinien werden bei der Implementierung eines E-Learning Managementsystems von Anfang an mitberücksichtigt.

**Benutzerfreundlichkeit:** Stelle die intuitive Bedienbarkeit der E-Learning Systeme und Inhalte heraus. So kommen auch Nutzende ohne Vorkenntnisse in der Bedienung von E-Learning sicher zurecht.

## MOTIVIERTE LERNENDE

Die Mitarbeitenden nutzen die E-Learning Inhalte. Ihre Akzeptanz und Zufriedenheit sind entscheidend für den Erfolg.

### ARGUMENTE FÜR DIE KOMMUNIKATION

**Zeit- und Ortsunabhängigkeit:** Hebe hervor, dass Mitarbeitende jederzeit und von überall auf die Lerninhalte zugreifen können. Auch bei Schicht-, Remote und Teilzeitarbeit bietet dies einen optimierten Zugang zu Weiterbildungsinhalten.

**Interaktive Lernmethoden:** Betone das Potenzial für vielfältige und interaktive Lerninhalte. Das eigene Wissen kann somit spielerisch auf die Probe gestellt und ausgebaut werden, ohne Wissenslücken offen zu legen.

## WAS SIND STRATEGIEN ZUR ERFOLGREICHEN

### EINBINDUNG DER STAKEHOLDER?

Unabhängig von den individuellen Interessen und Bedenken der Stakeholder ist es wichtig, dass Du die Einführung von E-Learning transparent und strukturiert angehst. Plane diesen Prozess und schenke ihm die Aufmerksamkeit, die er verdient.

*Für das Unternehmen bedeutet die Einführung eine Veränderung. Messbarkeit, Transparenz und ein schrittweises Kennenlernen stehen in diesem Prozess daher im Mittelpunkt.*

## 01 STAKEHOLDER-IDENTIFIKATION UND ANALYSE

Führe eine gründliche Analyse der relevanten Stakeholder durch, um deren Erwartungen, Bedenken und Einfluss auf E-Learning zu verstehen. Nutze dabei verschiedene Instrumente wie Interviews oder Workshops, um ein detailliertes Bild zu erhalten.

## 02 TRANSPARENTE KOMMUNIKATION

Kommuniziere offen, zum Beispiel über den Prozess der E-Learning Implementierung. Teile sowohl Herausforderungen als auch Erfolge mit allen Stakeholdern, um Vertrauen zu schaffen und das Engagement zu fördern.

## 03 NUTZEN UND MEHRWERT KLAR HERAUSSTELLEN

Identifiziere den spezifischen Nutzen von E-Learning für jede Stakeholder-Gruppe und kommuniziere diesen aktiv. Der Nutzen sollte immer im Kontext der individuellen Interessen und Ziele der Stakeholder dargestellt werden.

## 04 EARLY ADOPTER UND BOTSCHAFTER

Rekrutiere frühzeitig Unterstützende aus den Stakeholder-Gruppen, die als BotschafterInnen für E-Learning agieren können. Diese Early Adopter können helfen, Bedenken anderer Stakeholder abzubauen und das Vertrauen in das neue System zu stärken.

## 05 ERFOLGSMETRIKEN UND FEEDBACK

Definiere klare Metriken zur Messung des Erfolgs von E-Learning. Sammle Feedback von allen Stakeholdern, um kontinuierliche Verbesserungen zu gewährleisten und die Akzeptanz zu steigern.

## WAS BEDEUTET DAS FÜR MEIN

### E-LEARNING VORHABEN?

Letztlich kann Dein E-Learning Vorhaben nur dann zum echten Erfolgsfaktor für das Unternehmen werden, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Nutze die Gelegenheit, um ein starkes Netzwerk aus Unterstützenden zu bilden, das auf Zusammenarbeit und gemeinsamen Zielen basiert. Mit einer soliden Stakeholder-Strategie an Deiner Seite wird Dein Projekt nicht nur eine positive Entwicklung durchlaufen, sondern auch als Modell für zukünftige Initiativen in Deinem Unternehmen dienen.