



Impulsvortrag **„Lernplattformen in Unternehmen“**

**Erfolgreiches Onboarden und
effiziente Weiterbildung**



THOMAS DONNERT
Effizienz-Trainer, Unternehmens-
Trainer



THEMEN UND ABLAUF

- 01** Begrüßung & Einführung – Warum digitales Lernen heute unverzichtbar ist
- 02** Onboarding 2.0 – Neue Mitarbeiter schneller produktiv machen
- 03** Mehr als Schulungen – Wie Lernplattformen Prozesse und Effizienz steigern
- 04** Praxisbeispiele – Erfolgreiche Implementierung in Unternehmen
- 05** Schritt-für-Schritt-Umsetzung – Wie du die Plattform optimal einführst
- 06** Q&A & Diskussion – Austausch und individuelle Fragen



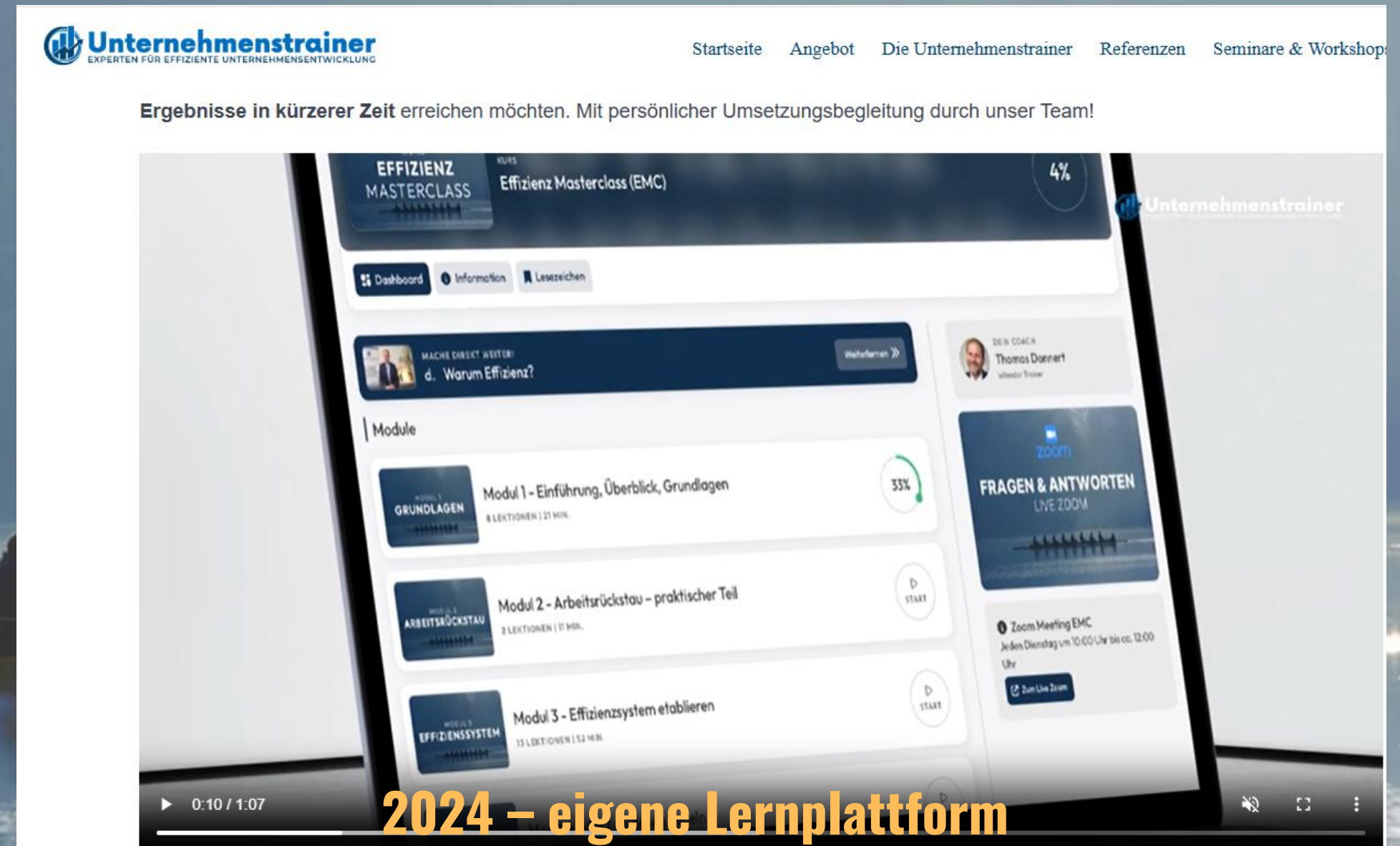
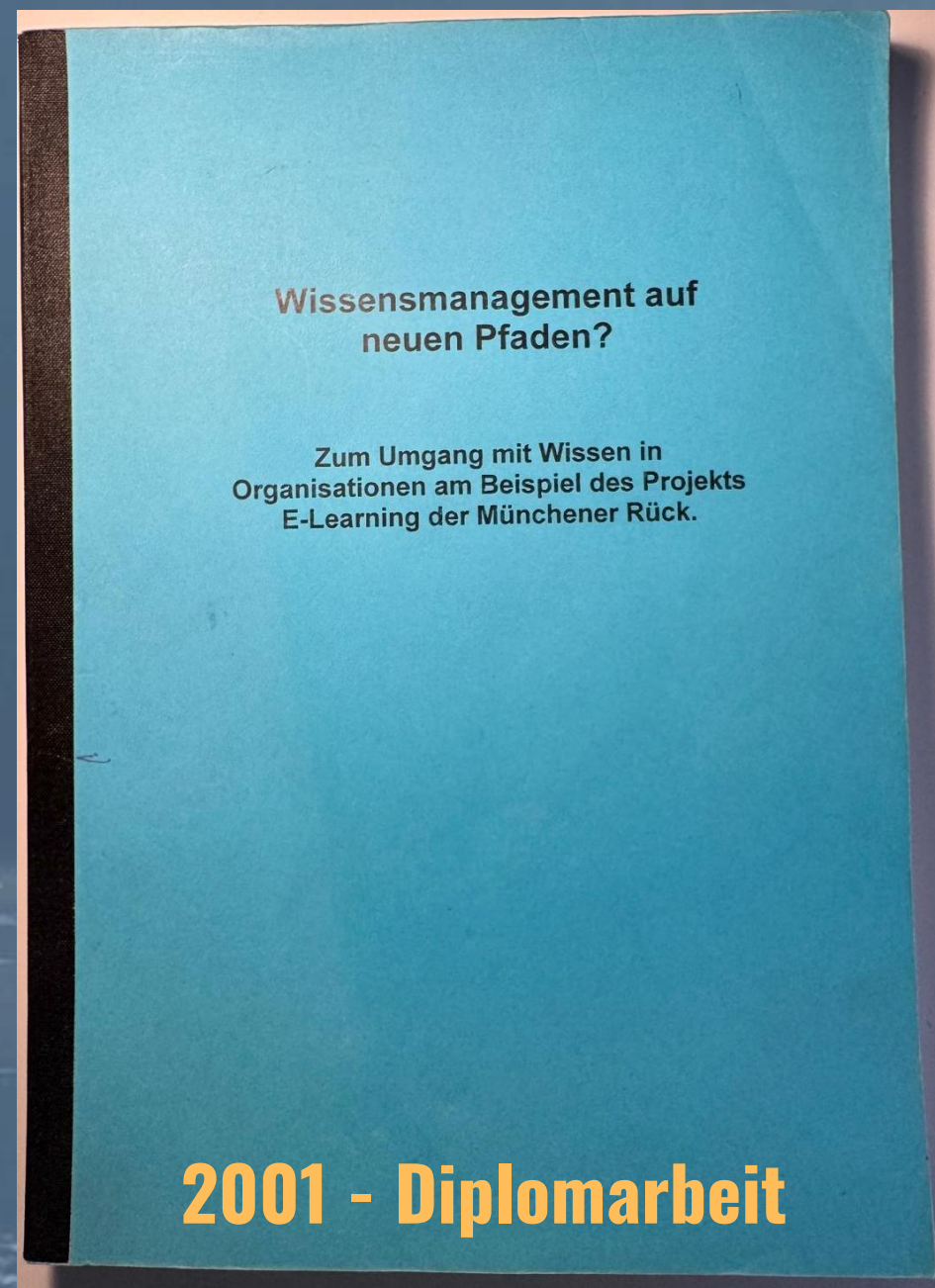
REFERENT: THOMAS DONNERT – EFFIZIENZ- UND UNTERNEHMENSTRAINER

- Über 25 Jahre Berufserfahrung als Effizienz- und Unternehmenstrainer, über 800 Beratungen, Trainings und Workshops
- Inhaber und Leiter Donnert Unternehmenstrainer GmbH
- Motto: Mehr Zeit für das Wesentliche, bessere Ergebnisse in kürzerer Zeit



1.

Begrüßung & Einführung – Warum digitales Lernen heute unverzichtbar ist



Begrüßung & Einstieg

Herzlich willkommen – schön, dass Sie da sind!

Warum sind wir heute hier? → Weil Lernen heute anders funktioniert als noch vor 5 Jahren.

Digitalisierung ist kein Trend – sie ist Realität in jedem Unternehmen.

Weiterbildung entscheidet heute mehr denn je über Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit.



Warum digitales Lernen heute unverzichtbar ist

Veränderungsgeschwindigkeit: Technologien, Märkte und Anforderungen ändern sich rasant – digitales Lernen ermöglicht aktuelles Wissen „on demand“.

Fachkräftemangel & Onboarding: Neue Mitarbeiter müssen schneller produktiv werden – Lernplattformen machen Einarbeitung skalierbar und effizient.

Selbstverantwortung & Motivation: Mitarbeitende wollen flexibel lernen – digitaler Zugang schafft Autonomie.

Zeit & Effizienz: Präsenzs Schulungen sind aufwendig – digitales Lernen spart Zeit, Reisekosten und Organisation.



Warum digitales Lernen heute unverzichtbar ist

Skalierbarkeit: Wissen und Werte lassen sich digital beliebig oft und konsistent vermitteln – das ist der Hebel für Kultur- und Kompetenzentwicklung.

Hybridarbeit & Flexibilität: Lernen muss dort stattfinden, wo gearbeitet wird – digital, mobil, jederzeit.



Warum digitales Lernen heute unverzichtbar ist



50 %

des heutigen Wissens
ist in 2-3 Jahren veraltet



29.000 €

kostet durchschnittlich
eine unbesetzte Stelle po Jahr



bis zu 60 %

Zeitersparnis durch
digitale Schulungen



70 %

der Mitarbeitenden wünschen
sich flexiblere Lernformate



70 %

der Mitarbeitenden
wünschen sich flexiblere



über 50 %

benötigen bis 2027 ein
Re- oder Upskilling

2.

Onboarding 2.0 – Neue Mitarbeiter schneller produktiv machen





Warum das klassische Onboarding nicht mehr ausreicht

Früher: Übergabe von Dokumenten, kurze Einarbeitung, dann „learning by doing“.

Heute: Fachkräftemangel, kurze Verweildauer, hohe Erwartungen →

Onboarding muss strategisch, schnell und systematisiert erfolgen.

Ziel: Neue Mitarbeiter schnell integrieren, befähigen und motivieren – nicht nur einarbeiten.



Was Onboarding 2.0 ausmacht:

- Strukturiert, skalierbar, digital unterstützt.
- Orientierung vom ersten Tag an – **Kultur, Prozesse, Tools und Erwartungen** klar kommuniziert.
- Lerninhalte über digitale Plattformen, kombiniert mit persönlichem Mentoring.
- Frühzeitiges Feedback und messbare Fortschritte → neue Mitarbeitende fühlen sich sicher und eingebunden.



Vorteile von Onboarding 2.0:

- **Kürzere Einarbeitungszeit** (z. B. 3 Monate statt 6).
- **Schnellere Produktivität** → früherer Wertbeitrag für das Unternehmen.
- **Geringere Fluktuation** → Mitarbeiter bleiben, weil sie sich willkommen, befähigt und verstanden fühlen.
- **Entlastung der Führungskräfte und Kollegen** durch klar definierte, digitale Lernpfade.



Zahlen, Daten, Fakten:

- **20–30 % der Neueinsteiger kündigen** in den ersten 6 Monaten – Hauptgrund: fehlende Orientierung & schlechte Einarbeitung.
- **70 % der Mitarbeitenden entscheiden in den ersten 3 Monaten**, ob sie bleiben wollen.
- Ein gutes Onboarding reduziert die **Time-to-Performance um bis zu 50 %**.
- Unternehmen mit strukturiertem Onboarding steigern ihre **Mitarbeiterbindung um 82 %** (Brandon Hall Group).
- Digitale Onboarding-Plattformen können die **Einarbeitungszeit um 40–60 % reduzieren**.



Was funktioniert in modernen Unternehmen?

Interaktive Lernplattformen mit kurzen Modulen.

Digitale Checklisten für Aufgaben, Tools, Ansprechpartner.

Video-Begrüßung durch den CEO oder Team → Identifikation ab Tag 1.

Frühzeitige **Werte- und Kulturvermittlung** – nicht nur Fachwissen.

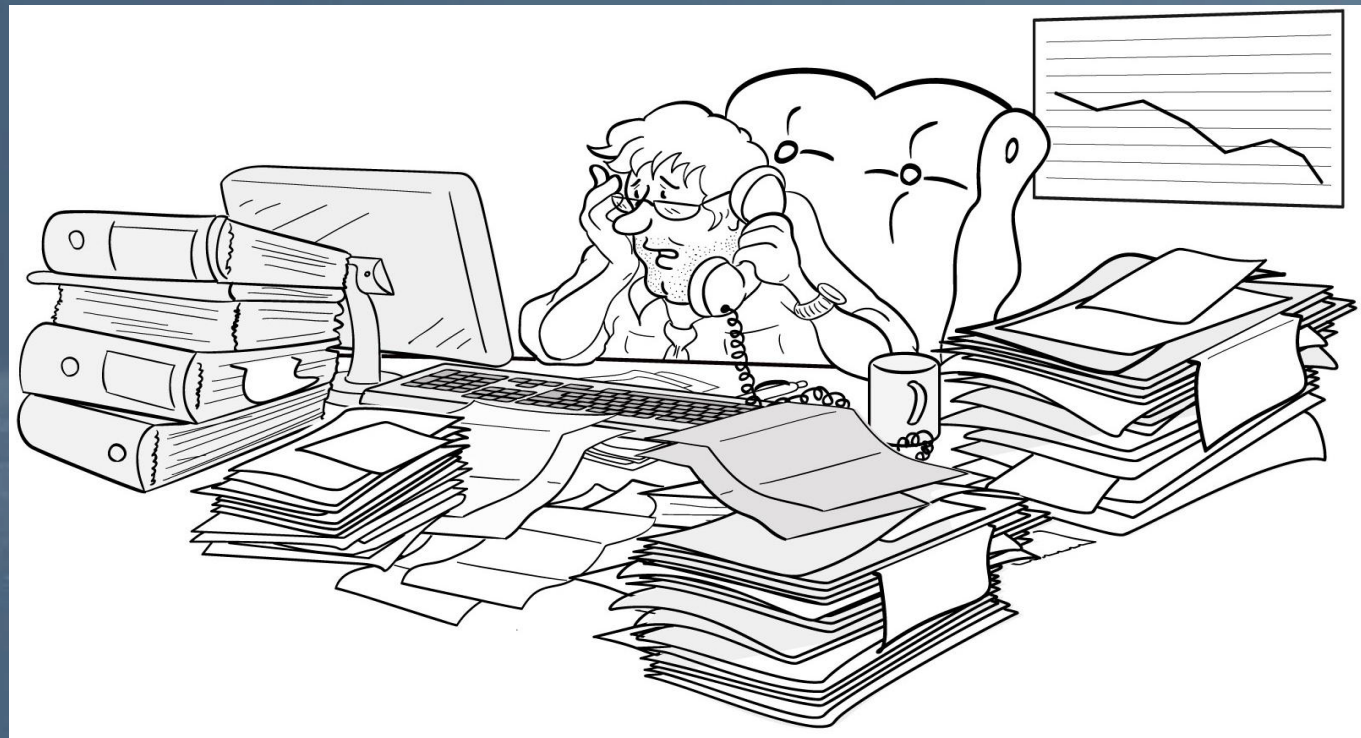
Mentoren- oder Buddy-System, ergänzt durch digitale Lernpfade.

Schulung interne Regeln, Abläufe, Organisationsstrukturen, Software-Programme,
Firmenspezifische CRMs

Leitung durch Personal in Zusammenarbeit mit QM



Mehr als Schulungen – Wie Lernplattformen Prozesse und Effizienz steigern



Lernplattformen sind keine digitalen Schulungsordner –
sie sind Werkzeuge zur Prozessoptimierung,
Effizienzsteigerung und Kulturentwicklung.



Was Lernplattformen heute leisten können:

Prozesse standardisieren: Jeder Mitarbeitende durchläuft denselben strukturierten Lernpfad → weniger Fehler, gleichbleibende Qualität.

Selbstlernen ermöglichen: Wissen ist **jederzeit verfügbar** – unabhängig von Ort, Zeit und Person.

Zeit sparen im Tagesgeschäft: Wiederkehrende Erklärungen, Meetings und Anleitungen werden einmal professionell erstellt und dann **hundertfach wiederverwendet**.

Mitarbeiter entlasten Führungskräfte: Durch klare Lernpfade arbeiten neue Mitarbeitende **schneller selbstständig und fehlerfrei**.



Zahlen & Effekte:

Unternehmen mit Lernplattformen sparen **bis zu 50 % Schulungszeit** und über **30 % Prozesskosten** (Quelle: IBM, McKinsey).

Wissensverluste durch Fluktuation werden reduziert, weil Know-how zentral dokumentiert ist.

Lernplattformen fördern eine **lernende Organisation**, in der kontinuierliche Verbesserung zur Routine wird.



Praxisimpuls:

Statt jeder Mitarbeiter erklärt alles jedem → **einmal gut erklärt, für alle verfügbar.**

Beispiel: Ein „digitales Handbuch mit Videoinhalten“ für Arbeitsabläufe, Tools, Checklisten
→ immer aktuell, immer abrufbar.

Teams werden durch digitale Lernstandards **leistungsfähiger, effizienter und motivierter.**



Praxisbeispiele – Erfolgreiche Implementierung in Unternehmen



Praxisbeispiele – Erfolgreiche Implementierung in Unternehmen

Lernplattformen funktionieren nicht nur in großen Konzernen –
sie wirken auch in kleinen und mittleren Unternehmen,
wenn sie richtig eingesetzt werden.



Beispiel 1: Mittelständisches Ingenieurbüro (30 MA)

Herausforderungen: Viele neue Mitarbeitende, komplexe Prozesse, Chef und Führungskräfte überlastet, keine Zeit für intensive Einarbeitung

Lösung: Eigene Lernplattform mit Onboarding-Pfad, Prozessabläufe, interne Regeln

Ergebnis: Einarbeitungszeit von 6 auf 3 Monate halbiert, deutlich weniger Rückfragen im Alltag, Fehler durch neue Mitarbeiter stark reduziert, bestehende Mitarbeiter vertiefen und festigen ihren Standard, Korrekturmöglichkeiten bei Abweichungen und Fehlern



Beispiel 2: Mittelständisches Bauunternehmen (55 MA)

Herausforderungen: neue Vertriebsmannschaft notwendig wegen Überalterung des bestehenden Teams

Lösung: Eigene Lernplattform auf der alle Workshops, Schulungen und Materialien aufbereitet sind, die in Präsenz erarbeitet wurden (Abläufe, Organisationsstruktur, interne Regeln, Verkaufs- und Beratungsthemen)

Ergebnis: Prozesse für alle klar und verbindlich (in Verbindung mit neuem CRM), Einheitlicher Standard, Diskussionen und Rückfragen kaum mehr vorhanden. Allerdings auch Akzeptanzprobleme beim bestehende Team.



Beispiel 3: Donnert Unternehmenstrainer GmbH

Herausforderungen: Sehr viele Anfragen, gleichbleibende Qualität auch ohne Chef-Einsatz, internes Wachstum braucht Struktur.

Lösung: Eigene Lernplattform für interne Trainer und externe Kunden mit allen Inhalten, Modulen und Abläufen – begleitend zu den Live-Trainings.

Ergebnisse:

- **Klarer Standardablauf** führt zu **verlässlichen Ergebnissen**.
- **Mehr Zeit für individuelle Anliegen**, weil Basics digital abgedeckt sind.
- Online-Trainings liefern **gleichwertige Wirkung**, durch Wiederholung und Vertiefung sogar oft **besseren Trainingseffekt**.
- Teilnehmer können Inhalte **auch nach den Trainings eigenständig vertiefen**.





Beispiel 3: Donnert Unternehmenstrainer GmbH

Lernplattform 'Learningsuite' - Praxis



Schritt-für-Schritt-Umsetzung – Wie du die Plattform optimal einführrst



Die 6-Schritte-Methode zur erfolgreichen Einführung:

1. Ziel klären

Was willst du mit der Plattform erreichen?

→ z. B. schnelleres Onboarding, bessere Schulungen, interne Standards.

2. Kerninhalte definieren

Was muss jeder neue oder bestehende Mitarbeitende wissen?

→ Prozesse, Tools, Verhaltensstandards, Werte, Fachwissen.

3. Bestehendes Wissen sammeln

Dokumente, Erklärungen, PowerPoints, Videos, Anleitungen – **nichts neu erfinden**, sondern bündeln.



Die 6-Schritte-Methode zur erfolgreichen Einführung:

4. Erste Lernpfade bauen

z. B. „Onboarding-Weg für neue Mitarbeitende“ oder „Trainings für Azubis“ → **klein anfangen, klar strukturieren.**

5. Pilotgruppe starten

Mit 3–5 Personen testen, Feedback einholen, verbessern.
→ Das schafft Akzeptanz und spart später Arbeit.

6. Rollout & Routine

Plattform im Unternehmen einführen, Lernzeiten einplanen, Fortschritte feiern.
→ Regelmäßig updaten, ausbauen, **lebendig halten.**



Extra Tipp

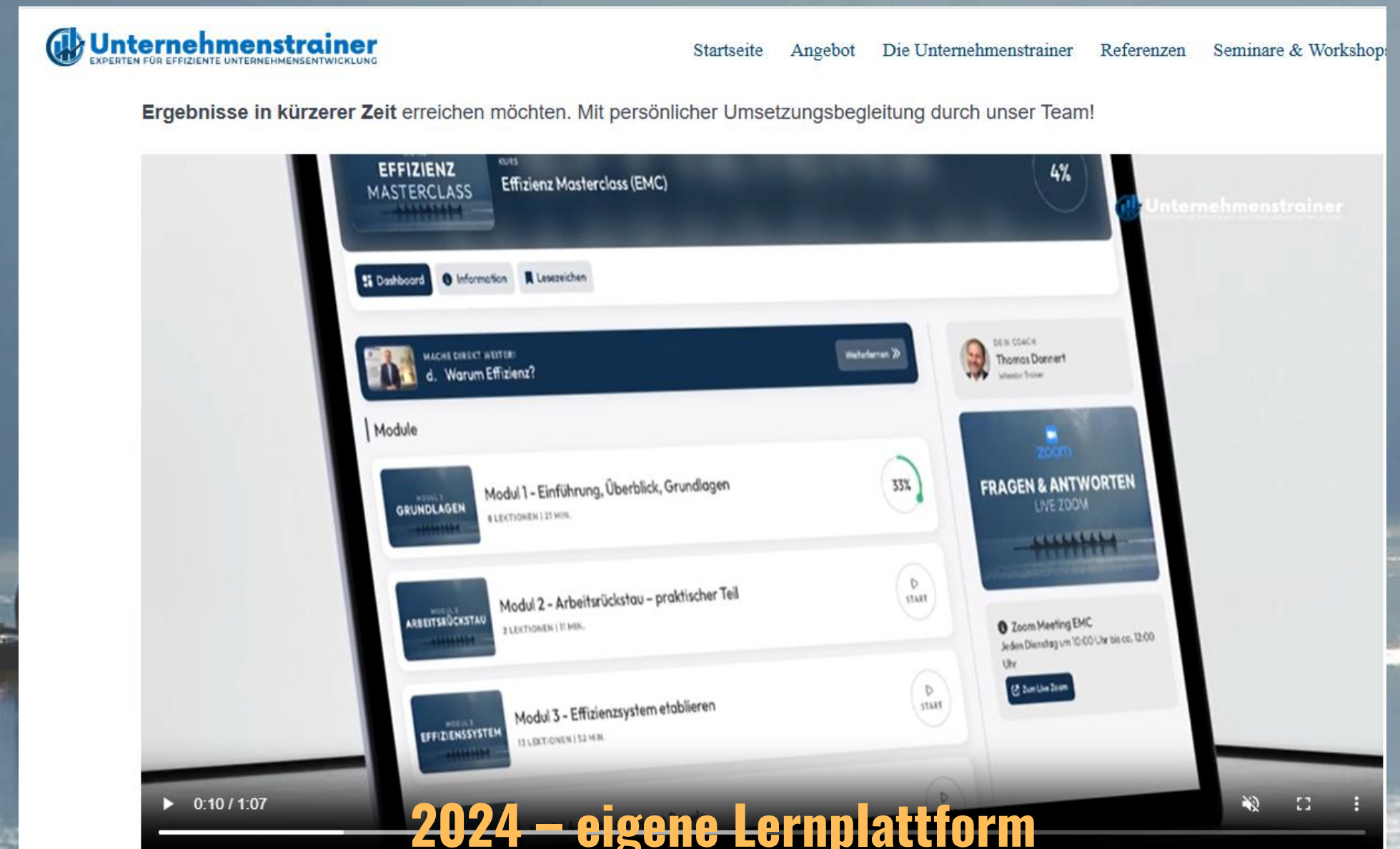
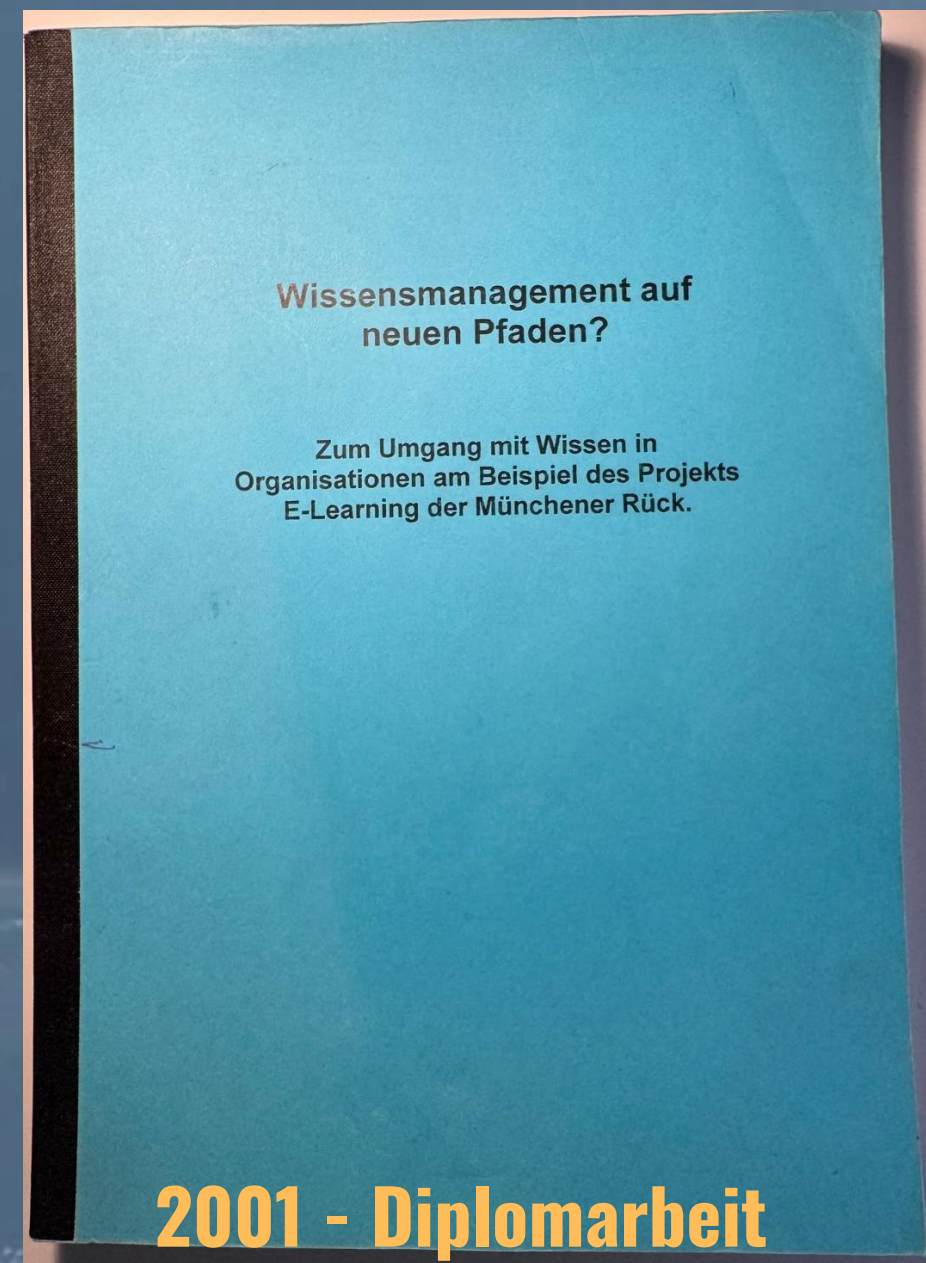
Für eine erfolgreiche Wissensvermittlung braucht es drei Bausteine

1. Sehr gutes Ausbildungsmaterial
2. Kompetente Ausbilder
3. Richtige Methoden



6.

Q&A & Diskussion – Austausch und individuelle Fragen



VIELEN HERZLICHEN DANK!

Thomas Donnert und das Team
des Unternehmenstrainers

www.unternehmenstrainer.de



Unternehmenstrainer
EXPERTEN FÜR EFFIZIENTE UNTERNEHMENSENTWICKLUNG