

tts

tts Forum 2023



Referenten



Jun Udagawa
Learning Architect



Guido Zacharias
Lead Expert Product Innovation

LMS, LXP, Lernökosysteme

- 1 **LMS vs LXP**
- 2 **Lernökosystem**
- 3 **Bunte neue Welt**
- 4 **Technische Integration**
- 5 **Empfohlene Vorgehensweise**

LMS & LXP

LMS

- Trainings organisieren
- Content bereitstellen
- Content integrieren
- Compliance & Pflichtschulungen verwalten und verteilen
- Bewerten und Prüfen
- Kommunikation (Korrespondenz)

LXP

- Personalisiertes Lernen
- KI-Empfehlungen
- Kuratierte Lernpfade
- Lerninhalte über Ressourcen eines Unternehmens hinaus erweitert
- Lerngruppen, Lern-Communities
- Unterstützung User Generated Content

LMS vs LXP

LMS	LXP
Compliance-orientiert Ermöglicht Zuweisung und Nachverfolgung, die den gesetzlichen und Prüfungsanforderungen entsprechen. Den Schulungen können bestimmte Arten von Credits zugewiesen werden.	Wirkungsorientiert Fördert Lernen und Weiterbildung. LXPs ermöglichen es Mitarbeitenden, sich mit den Inhalten ihrer Wahl zu beschäftigen.
Geleitetes Lernen Geeignet für die Verwaltung von Lern- und Entwicklungsinitiativen in Form von Seminaren oder digitalen Inhalten. Onboarding- oder Compliance-Schulungen können von den Administratoren, von Managern oder automatisch vom System zugewiesen werden (automatische Zuweisungsprofile).	Selbstgesteuertes Lernen Der Schwerpunkt liegt auf dem selbstgesteuerten Lernen mit digitalen Inhalten, die auf Skills basieren, die im Profil oder von Nutzenden selbst hinterlegt wurden.
Individuelles Lernen Geeignet für Lernprogramme, die nicht viel Unterstützung durch Kolleg:innen benötigen, um erfolgreich zu sein.	Soziales Lernen Eignet sich für Lernthemen, die Kommunikation und Wissensaustausch erfordern.
Blended Learning Unterstützt Seminarmanagement und digitales Lernen.	Digitales Lernen Schwerpunkt liegt auf digitalen Inhalten, Seminarmanagement-Funktion hängt vom LXP-Anbieter ab.

LMS vs LXP

LMS	LXP
Von Administratoren gesteuert Inhalte und Schulungsmaterial werden von L&D-Administratoren bereitgestellt und kuratiert.	Von Lernenden gesteuert Lernende können Inhalte mit wenigen oder gar keinen Einschränkungen erstellen und weitergeben. Die Inhalte werden vom System selbst oder von den Lernenden kuratiert.
Lernpfad Vordefinierte Lernpfade durch Administratoren oder Manager	Lernpfad Lernpfade können von Lernenden flexibel erstellt werden
Bibliotheken Zum größten Teil interne Inhalte, Bibliotheken von Drittenbieter lassen sich integrieren, wenn Schnittstellen vorhanden sind	Bibliotheken Inhalte von internen und externen Plattformen.
Zusammenfassung Ein LMS ist eine hervorragende Möglichkeit, Kurse bereitzustellen, Einhaltung von Vorschriften zu gewährleisten und die Leistung zu bewerten.	Zusammenfassung Lässt den Arbeitnehmern freie Hand und schränkt sie in der Wahl der Lerninhalte wenig bis gar nicht ein. Das Bewertungsmodell ist introspektiv und ermutigt die Mitarbeiter zur Bearbeitung nicht-obligatorischer Themen.

Was sagt Chat GPT?

Learning Management Systems (LMS) and Learning Experience Platforms (LXP) are two different types of e-learning platforms that serve different purposes in the field of education and training. While they share some similarities, they also have distinct features and use cases. It is possible for LMS and LXP to coexist and complement each other in an organization's learning ecosystem.

LMS is primarily focused on managing and delivering structured online learning content, such as courses, assessments, and tracking learner progress. It typically includes features such as course creation, content management, learner enrollment, tracking and reporting, and assessments. LMS is often used in corporate settings, academic institutions, and other organizations to deliver formal, compliance-driven training programs.

On the other hand, LXP is designed to provide a learner-centric approach to learning, focusing on personalization, discovery, and social learning. LXP platforms often include features such as content curation, social learning, skill development, and personalized learning pathways. LXP platforms are known for their user-friendly interfaces and emphasis on informal and experiential learning.

Both LMS and LXP can coexist and be used together to create a comprehensive learning ecosystem that caters to the diverse needs of learners. Here are some ways in which LMS and LXP can complement each other:

1. Formal vs. informal learning: LMS can be used to deliver formal, structured learning content, such as compliance training, while LXP can provide informal, self-directed learning experiences that allow learners to explore and discover content on their own.
2. Personalization: LXP can provide personalized learning pathways based on learners' interests, preferences, and skill gaps, while LMS can track learners' progress and provide data for further personalization.
3. Content curation: LXP can curate and recommend relevant content from various sources, while LMS can house and manage organization-specific content, such as proprietary training materials.
4. Social learning: LXP can foster social learning through features such as discussion forums, peer-to-peer learning, and knowledge sharing, while LMS can facilitate collaboration and communication among learners through discussion boards, chat, and virtual classrooms.
5. Skill development: LXP can offer skill development opportunities through microlearning, gamification, and simulations, while LMS can provide assessments, certifications, and performance tracking related to specific skills.
6. Integration: LMS and LXP can be integrated with other learning technologies, such as learning record stores (LRS), talent management systems, and performance management systems, to create a seamless learning ecosystem.

Overall, the coexistence of LMS and LXP can provide a comprehensive learning ecosystem that combines the strengths of both platforms, catering to the diverse learning needs of an organization's workforce or learners. Organizations can leverage the benefits of both LMS and LXP to create a holistic and effective learning experience for their learners.

Sechs "Take aways"

1

LXP erweitert die Möglichkeiten um informelles und selbstgetriebenes Lernen.

2

LXP macht Vorschläge auf Basis von Interessen, Vorlieben und Fertigkeitlücken

3

LXP kann den Fokus durch Kuratieren und Empfehlen verbessern

4

LXP kann das soziale Lernen (Forum / Teilen von Wissen / peer-to peer Learning) fördern

5

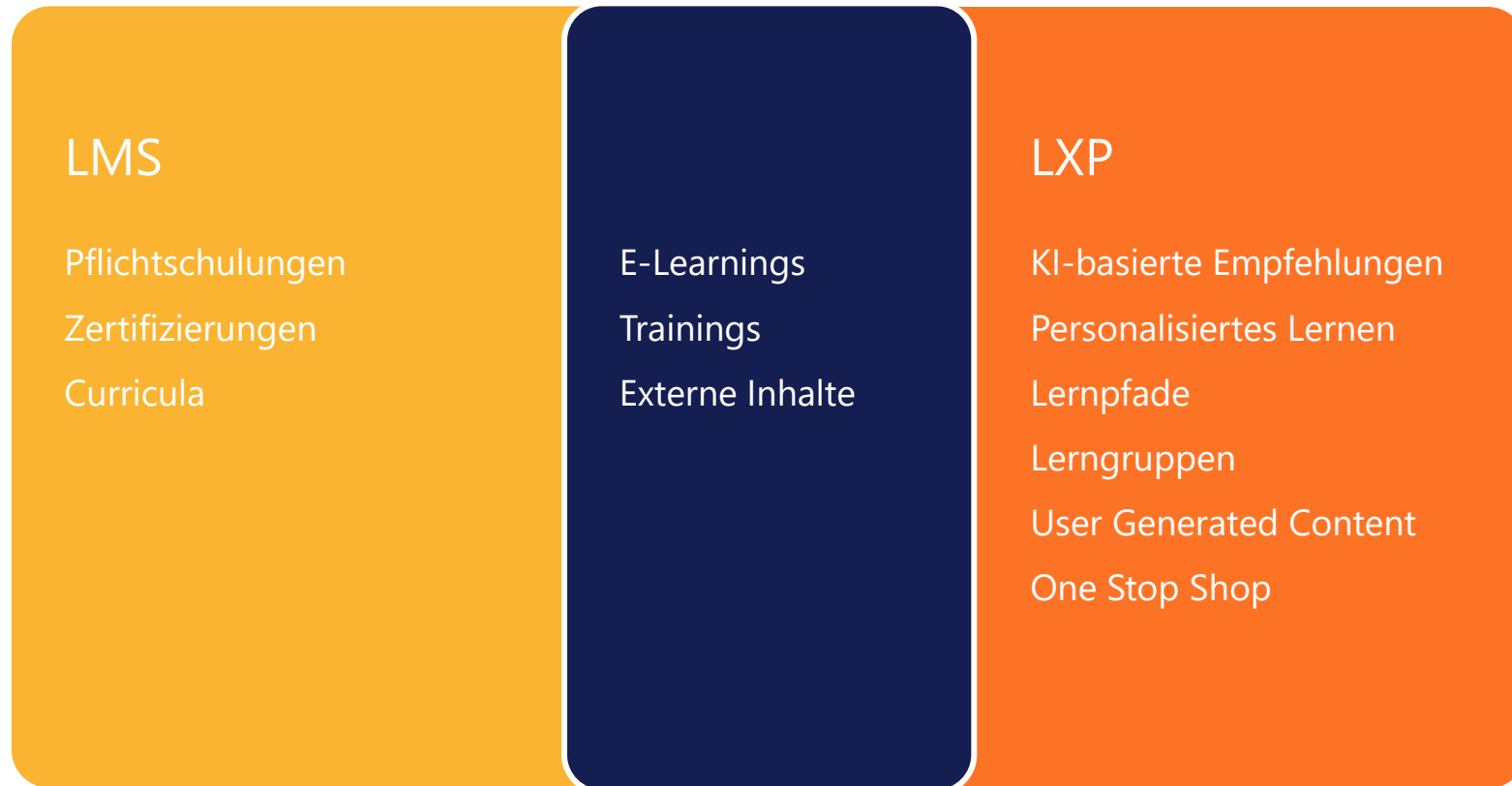
LXP kann Fähigkeiten verbessern durch Gamification / Simulation und Microlearning

6

Integration weiterer Systeme (Learning Record Stores, TMS, Performance Management)

Marktsituation LMS vs LXP

Überschneidungen LXP / LMS



Marktentwicklung LMS vs LXP

Entwicklung zu einer Lösung

Learning Platform

Pflichtschulungen

Zertifizierungen

Curricula

E-Learnings

Trainings

Externe Inhalte

KI-basierte Empfehlungen

Personalisiertes Lernen

Lernpfade

Lerngruppen

User Generated Content

One Stop Shop

Lernökosystem

... ist ein dynamisches, komplexes, in permanenter Wechselwirkung stehendes Beziehungsgefüge von Lernenden untereinander.

... besteht nicht nur aus Lernplattformen, sondern sind eher ein Denkmodell, das sichtbar macht, wie sich lernende Interaktion und Beziehung der verschiedenen Akteure gestaltet – auf Lernplattformen aber auch unabhängig davon.

L&D, PE, HR sind nicht zuständig, sondern können Lernen in einem Lernökosystem durch Impulse unterstützen und fördern.

Lernökosysteme gab es immer schon. Allerdings wurde Corporate Learning früher oft weniger als „Ökosystem“ gesehen als heute. Die Etablierung des Begriffs ermöglicht einen sensibleren Umgang damit und schärft das Bewusstsein für die Fragilität von Lernaktivitäten im Unternehmenskontext.

Lernökosystem – Bestandteile und Ausprägungen

Blick auf die verschiedenen (über-)organisationalen Ebenen

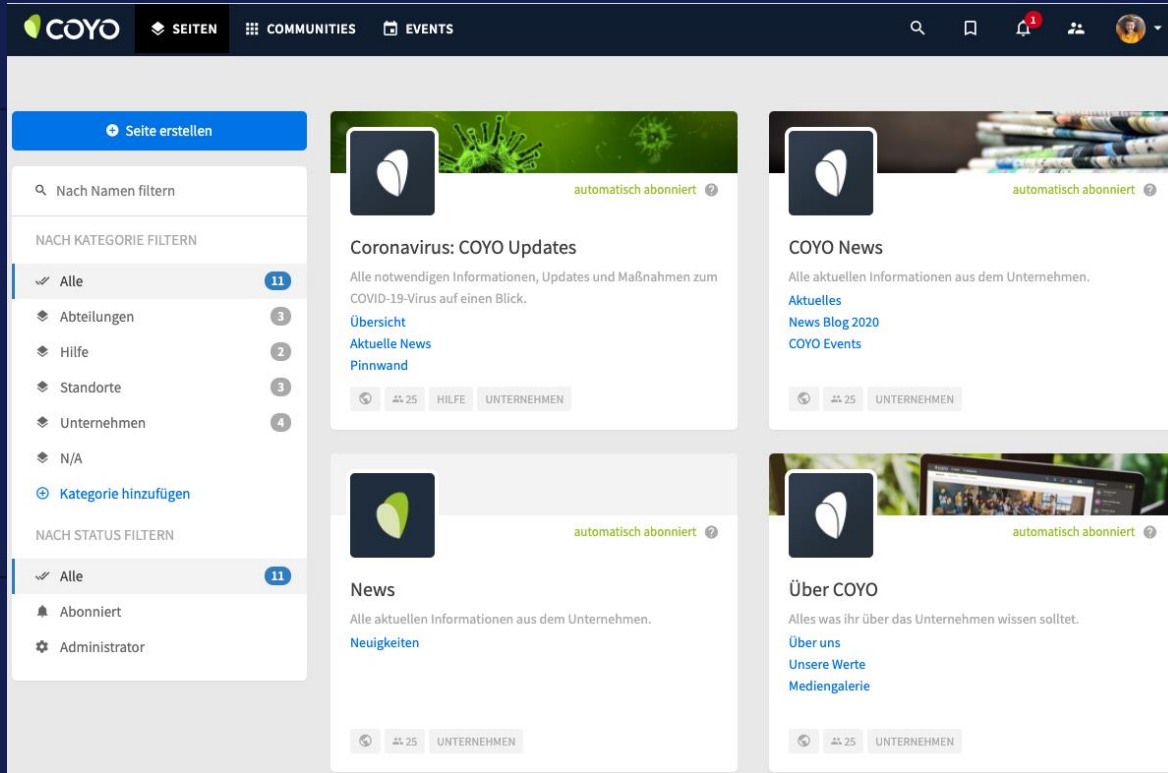
- Individuelle Lernende
- Lernen in Teams/Gruppen
- Lernen im gesamten Unternehmen
- Lernen mit Kund:innen, Partner:innen ...
- Lernen mit und in der Gesellschaft

Lernökosystem – Bestandteile und Ausprägungen

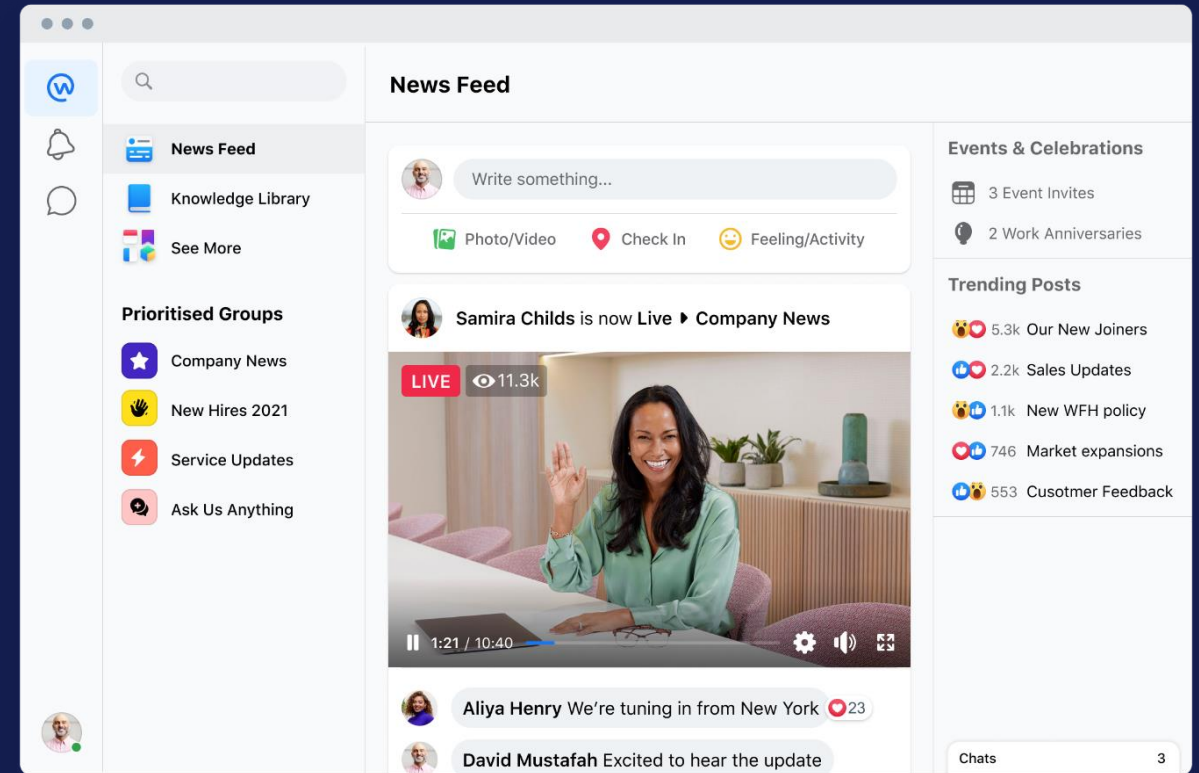
„Lernkultur“: Das, was Lernen auf diesen Ebenen direkt und indirekt prägt:

- Praktiken (z. B. Lernzirkel, Lerncoaching, Mentoring, ...)
- Inhalte (z. B. unternehmensindividuelle Inhalte, Kuration, Zugriff auf externe Bibliotheken, ...)
- Infrastruktur (z. B. LXP, LMS, Digital Adoption Plattformen, ...)
- Lernzeit/Budget (z. B. Vertrauenslernzeit, Lernzeitkonto, ...)
- Events (Hackathons, Peer-to-peer-Lernevents wie Lean Coffee oder Barcamps, Formale Events und Plattformen zum Lernen von Expert:innen, ...)
- Formalstruktur/Governance (z. B. Vergütungssysteme, Arbeitszeitregelungen, Karrierepfade, Quality Gates für User Generated Content, ...)
- Daten (z. B. Erfassung, Auswertung und Bewertung von Lernaktivitäten, Learning Analytics, Qualität der Lerndaten, Regulatorien und Vereinbarungen zur Datennutzung, selbstsouveränes oder zentrales Datenmanagement, ...)

Bunte neue Welt...

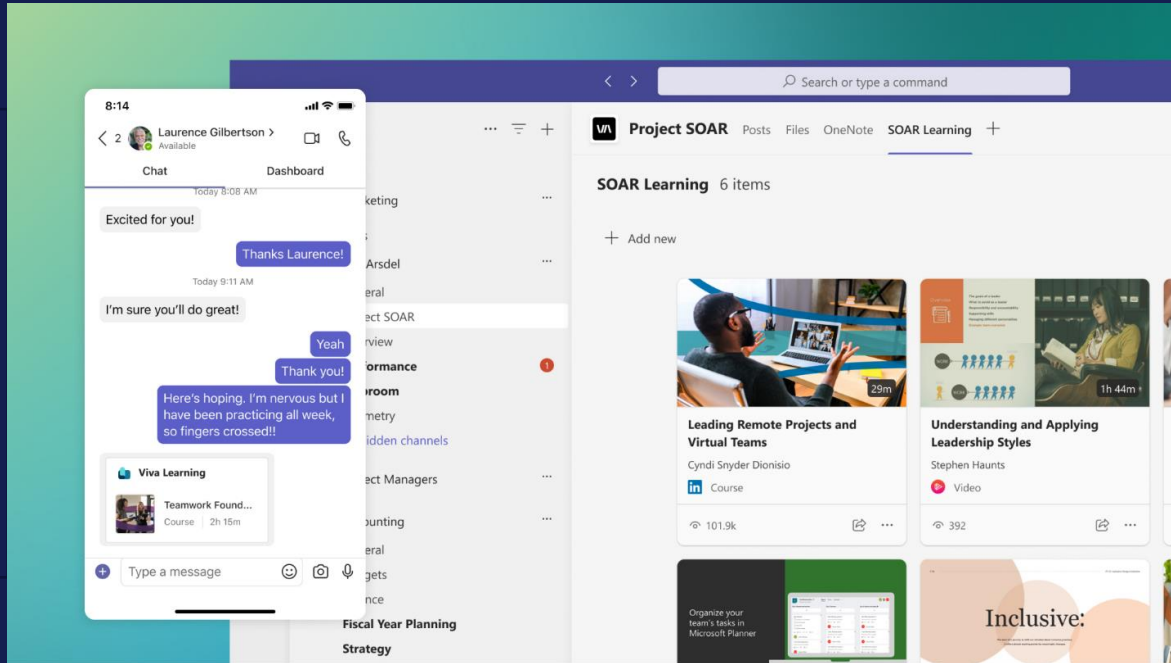


Beispiel Einstiegsseite Coyo
Quelle: <https://www.haillo.com>

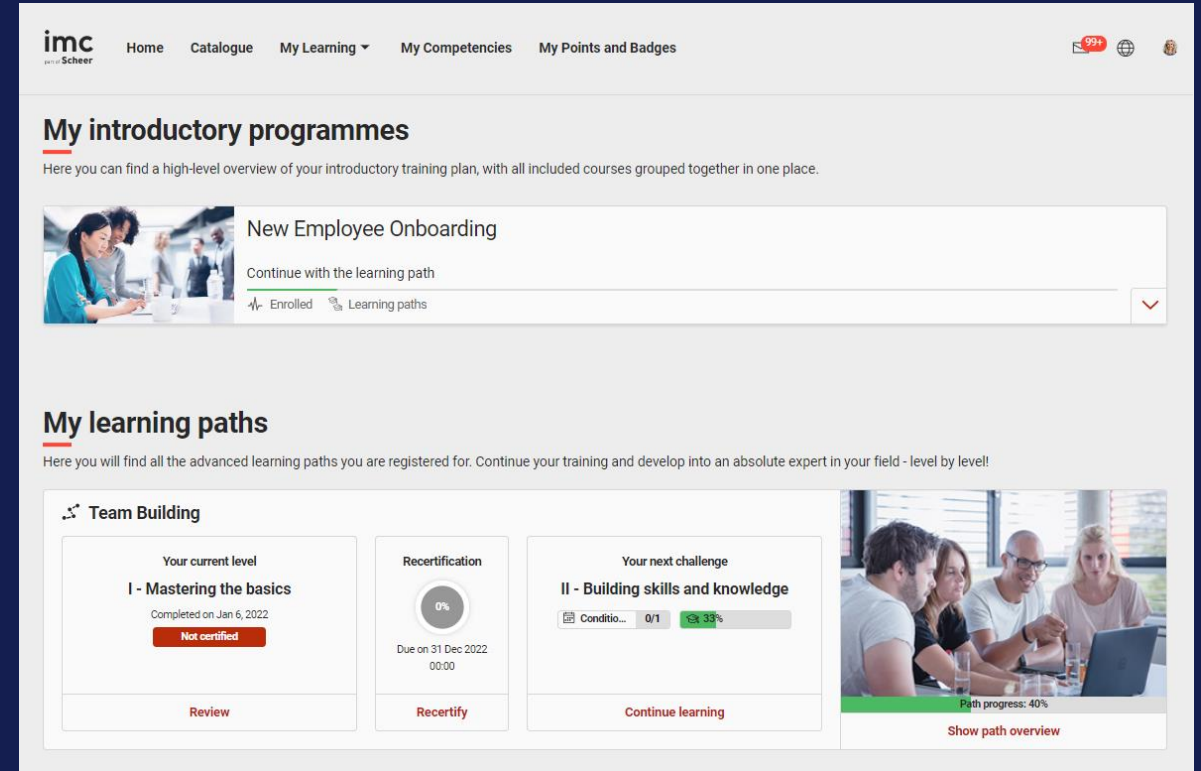


Beispiel News Feed Google Workspace
Quelle: <https://www.g2.com>

Bunte neue Welt...

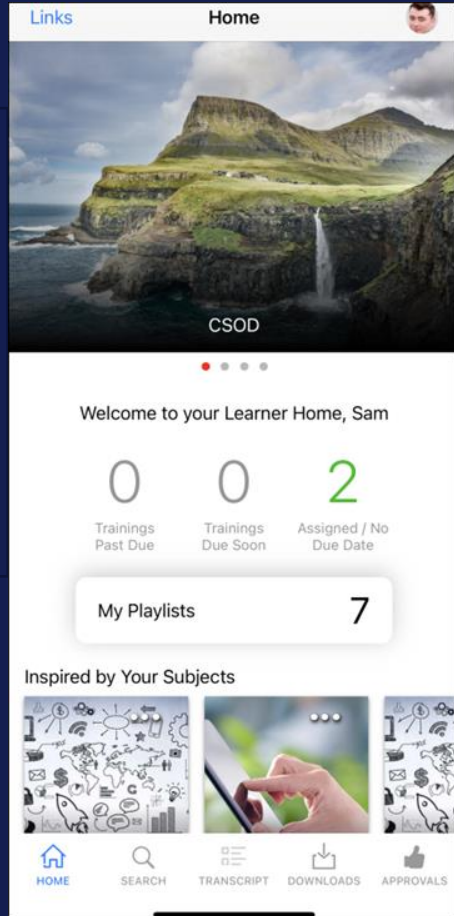


Screenshot aus MS Viva
 Quelle: Microsoft Viva Forum
 (<https://techcommunity.microsoft.com/t5/microsoft-viva-blog/viva-learning-sharepoint-updates>)

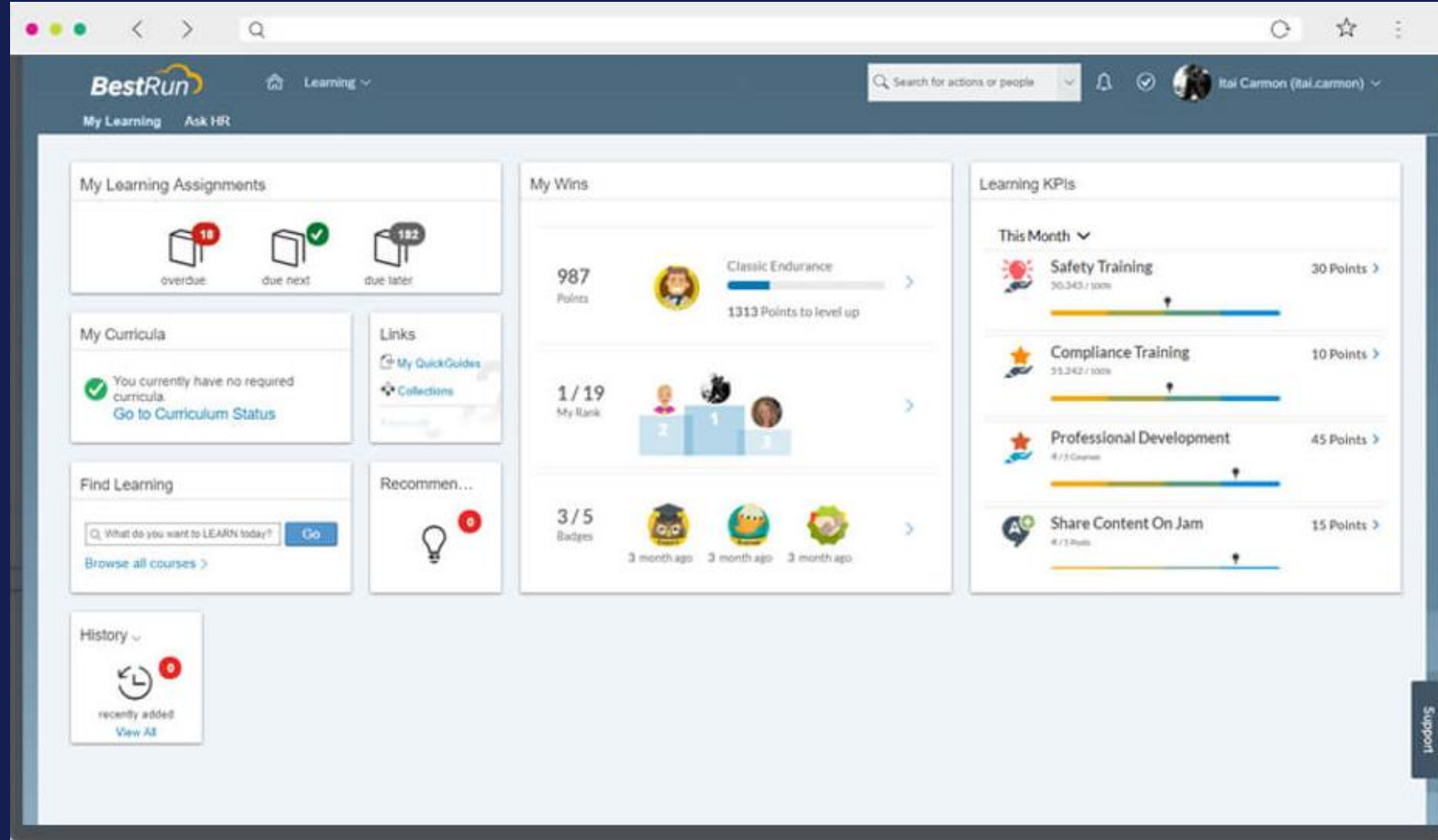


Beispiel Curriculum aus IMC Scheer
 Quelle: <https://www.learninglight.com/competency-skills-development/>

Bunte neue Welt...




Start Screen Mobile App
 Quelle: <https://help.csod.com/>



Einbettung Central Pulse SF Learning
 Quelle: <https://www.central.com>

Bunte neue Welt...



Jun Udagawa
128.5 pts

Focus Skills

eLearning Projektleitung

[Manage Skills >](#)

Resources


- Assignments 0
- Saved >
- Shared >
- Pathways >
- Plans >
- Groups >

Monthly Activity

- 👁️ Items Viewed 40▲
- ✅ Completions 7
- 🏆 Points Earned 2▼


[All activity >](#)

Continue Learning




Leveraging different generations

✓ Following



Importance of an Employer Value Proposition

✓ Following



Breaking Bias - eLearnings & Manager's...

✓ Following

[Show All ▾](#)


Recently Viewed Content

Learning@Work
by Saba Cloud

👍 58 🗨️ 2

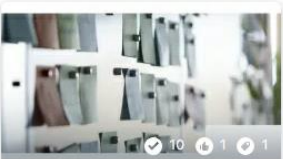
Learning@Work

Project Management - Risk Management



1.24 Hours Lynda

Instructional Design: Storyboarding



👍 10 🗨️ 1 📄 1

Content Curation - Degreed Launch Checklist

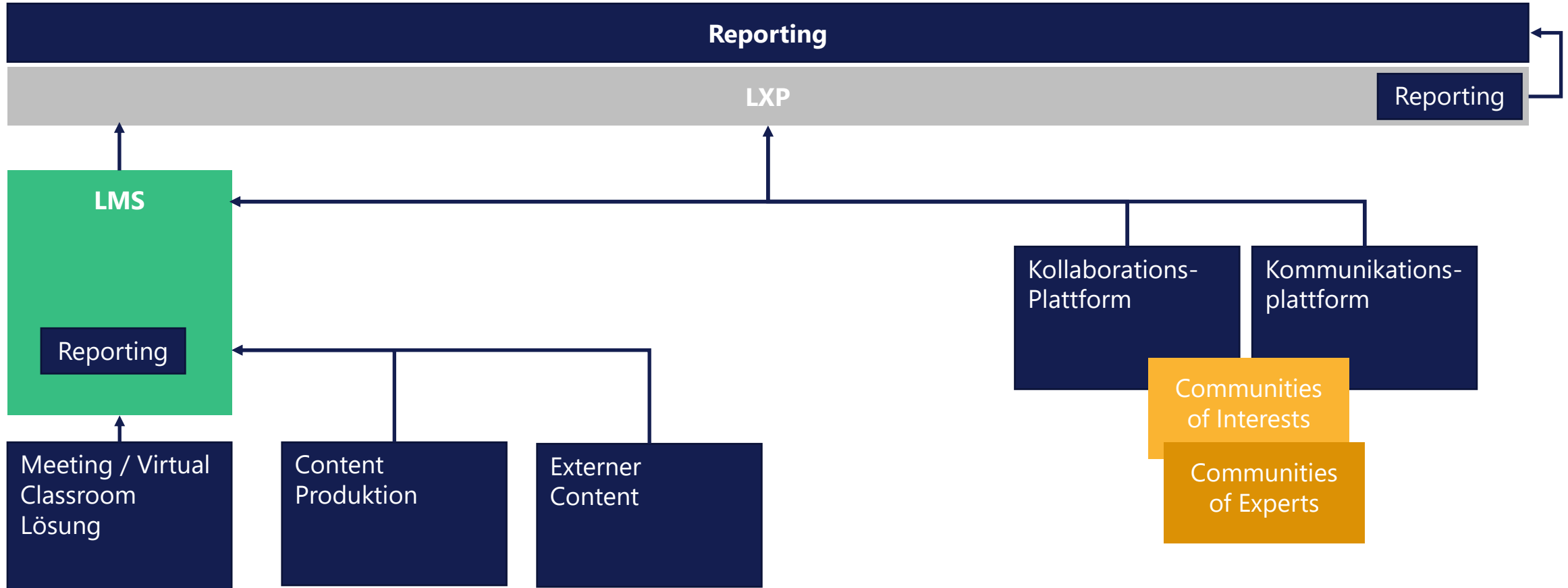
Lernökosysteme – technische Integration

Ansatz „Umbrella“



Lernökosysteme – technische Integration

Szenario Umbrella



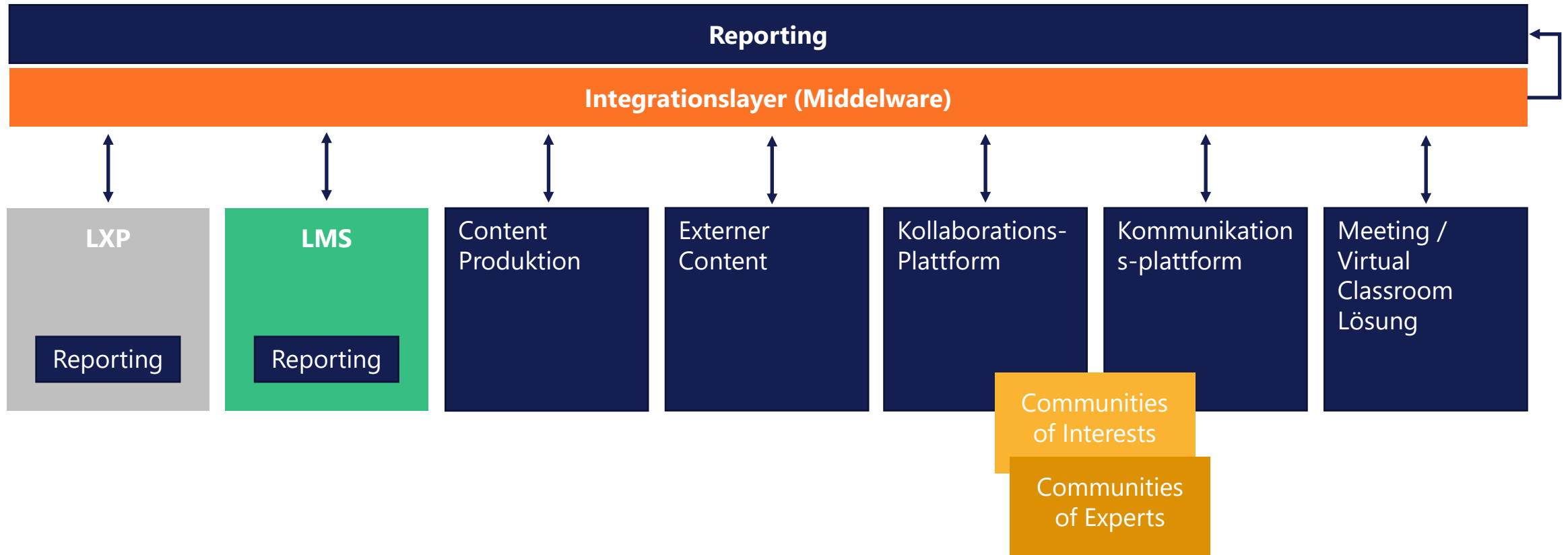
Lernökosysteme – technische Integration

Ansatz „Krake“



Lernökosysteme – technische Integration

Szenario „Krake“



Integrationsthemen...

Fragestellungen / Grenzen / etc.

Datenschutzvorgaben

Welche Systeme sollen versorgt / angebunden werden?

Technische Möglichkeiten

API

CSV

Realtime?

Project Management (PM) system

Supply Chain Management (SCM)

Knowledge Management (KM) system

Business Intelligence (BI)

Customer Relationship Management (CRM)

Electronic Data Interchange (EDI) system

Content Management System (CMS)

Enterprise Resource Planning (ERP)

Human Resource Management (HRM)

Enterprise Asset Management (EAM)

Manufacturing Execution Systems (MES)

Fragen die zu stellen / zu beantworten sind

Technische Aspekte

- Kann man nicht gute LXP-Elemente ohne LXP umsetzen?
- Brauche ich noch ein LMS?
- Reichen ein LXP und ein LMS für immersives und userzentriertes Lernen?
- Wie kann ich weitere Systeme einbinden?
- Wo sollte ich welche Inhalte anbieten?
- Wie liefere ich Inhalte aus?
- Wie erhalte ich ein einheitliches Reporting für:
 - User
 - Manager
 - Administration
 - Unternehmen (KPIs für Börsendaten)
- Wie aufwändig ist die Einführung eines LXP?
- Kann ich einfach System wechseln?
- Kann ich stufenweise vorgehen?

- 1 spezialisiertes System pro Aufgabe
- Integration der Systeme untereinander
- „zentralisieren der Aufgabe im speziellen Tool“

Fragen die zu stellen / zu beantworten sind

Allgemeine Aspekte

- Warum benötigen wir ein LXP? Welche spezifischen Lernbedürfnisse oder -herausforderungen haben wir im Unternehmen?
- Wie passt das LXP in unsere Lernstrategie?
- Wie wird die Nutzung des LXP gefördert und gemessen?
- Wie werden die Lerninhalte erstellt und gepflegt?
- Wie kann das Engagement der Lernenden gefördert werden?
- Wie kann die Unterstützung auf Führungsebene sichergestellt werden?
- Wie wird das LXP implementiert und verwaltet? Die Implementierung und Verwaltung des LXP erfordert ein gewisses Maß an technischem Know-how und Ressourcen.

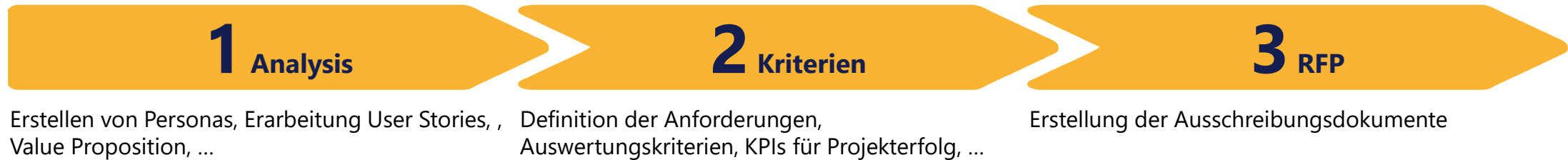
Go LXP?

Empfohlene Vorgehensweise

ANALYSE



VISION

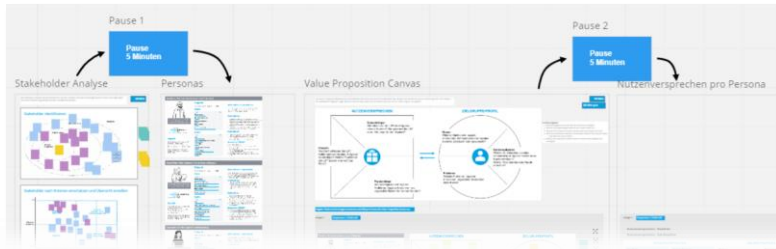


EINFÜHRUNG



Beispielhafte Ergebnisse

Value Proposition Workshop



Anforderungsworkshop



Anforderungskatalog

Referenz-ID	Kategorie	Funktionen	Funktionsanforderungen	Priorität
1	Administration	Rollen und Berechtigungen	Das Rollen- und Berechtigungskonzept vom System muss anpassbar sein. Es müssen jederzeit zusätzliche Rollen hinzugefügt werden können. Die entsprechenden Berechtigungen der Rollen müssen einstellbar	A - Must Have
2	Administration	Rollen und Berechtigungen	Angedacht sind die folgenden 4 Rollen: - Lernender: Alle Mitarbeitenden der TK sollen die Berechtigung eines Lernenden erhalten	B - Nice to Have
3	Administration	Rollen und Berechtigungen	Das System kann die Terminierung von Zugriffen erlauben bzw. zeitlich begrenzte Zugriffsrechte vergeben.	C - Not Needed
4	Administration	Rollen und Berechtigungen	Das System kann den Zugriff durch bestimmte externe Nutzer erlauben.	C - Not Needed
5	Analyse	Analyse-Tool	Das System darf als Analyse-Tool nicht Google Analytics einsetzen.	A - Must Have
6	Analyse	Berichte	Es soll möglich sein, Berichte über relevante Informationen zu filtern und zu generieren. Administratoren sollen die Möglichkeit haben, Datenfelder für Berichte nach eigenen Bedarfen	A - Must Have
7	Analyse	Berichte	Berichte müssen so konfigurierbar sein, dass Datenfelder, die eine Identifizierung von individuellen Lernenden ermöglichen, nicht ausgegeben werden.	A - Must Have
8	Analyse	Berichte Dashboard	Berichte Dashboard Adress:	B - Nice to Have

Anforderungsdokument

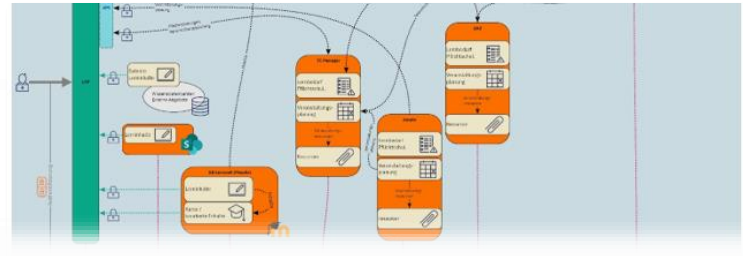
Titel der Leistungsbeschreibung

[FAN-04-02, B] Lerninhalte teilen
Nutzer sollen Lerninhalte mit anderen Nutzern direkt im System mittels einer „Teilen“ Schaltfläche teilen können (Empfehlung). Geteilte Inhalte sollen in einer Übersicht abgebildet werden können.

Bewertung 50 Prozent: Teilen funktioniert, keine gute Übersicht

[FAN-04-03, B] Lernerfolge teilen
Nutzer sollen die Schritte (Klick, Inhalt, Lernempfehlung, weitere) dokumentieren können.

Technische Integration



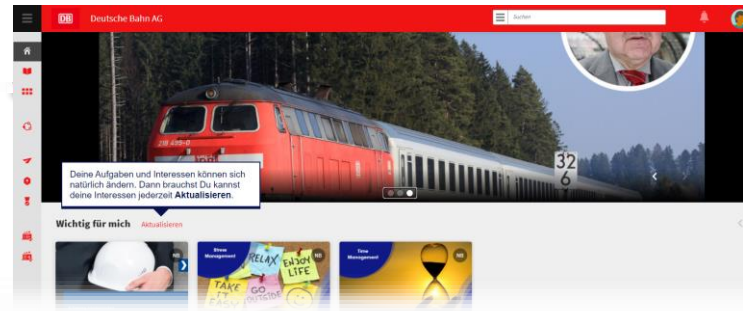
Erarbeitung Berechtigungskonzept



Kommunikationsplan



LXP Klick-Dummy



Typische Werkzeuge

Was ist anders im Entwicklungsprozess?

Project title: **Persona Name** Alter: ?? Geschlecht: ???

Position, Funktion oder Rolle

Algemeine motivationsfördernde Faktoren während der Arbeit: []

Algemeine Frustrationsfaktoren während der Arbeit: []

Algemeine motivationsfördernde Faktoren beim persönlichen Lernen: []

Algemeine Frustrationsfaktoren beim persönlichen Lernen: []

Relevante Merkmale, wie die Arbeit erledigt wird (z. B. Arbeitsort, Zeit, Strukturierung, Zusammenarbeit etc.):

Vorwissen, Erfahrungen, Trainings:

Sprachkenntnisse und weitere relevante Kenntnisse/Bedürfnisse in Bezug zum Lern-/Unterstützungsbedarf:

Kanäle und Endgeräte: PC/Laptop Smartphone Desktop-Terminal Smartwatch Tablet ESN SMS

Weitere Notizen zur Person:

Enger und häufiger Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen/Lehrpersonen:

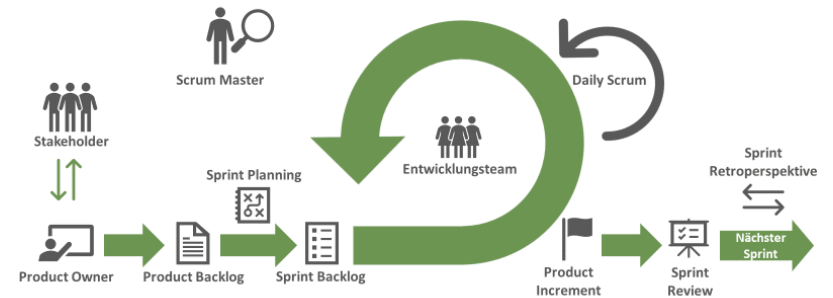


SCRUM

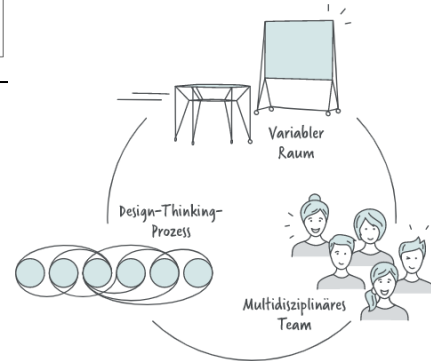
Rollen, Artefakte und Ereignisse des Prozesses

IN TELE FON 0221 / 99555100

DIM
Deutsches Institut für Marketing



Persona Konzept: Wir versuchen uns anhand möglichst konkreter Personenbeschreibungen in die User/Lernenden-Rolle hineinzusetzen.



Kreativmethoden: Wir versuchen eine kreative Lösungsentwicklung aus Sicht der Lernenden/Anwender:innen



Agile Methoden: Wir richten uns im Entwicklungsprozess immer wieder neu an den Bedürfnissen des Kunden aus.

Learning Experience als Trend

Beispielhafte Recherche in LinkedIn

Etwa 428.000 Ergebnisse

Klaus, es gibt mehr als 1 Mio. Entscheider:innen für die Suche nach „learning experience“
Sales Navigator kostenlos testen

Bianca Blass • 2.
Learning Experience Designer & Agile Learning Coach (LEKAF)
Walldorf
Aktuell: Knowledge Principal Consultant (Focus Digital and Blended Learning Formats) bei SAP
Philipp Starkloff, Sabrina Schulze und 17 weitere gemeinsame Kontakte

Marlies Pattison • 2.
Learning Experience Senior Designer at SAP Product Learning
Frankfurt/Rhein-Main
Aktuell: Learning Experience Senior Designer bei SAP
Juergen Kohnle, Dr. Giseller Redeker und 19 weitere gemeinsame Kontakte

Melanie Lenke • 2.
Learning Experience Designerin
Mannheim
Aktuell: Abteilungsleiterin Learning Design bei MLP Finanzberatung SE
Jan Foelsing, Ulrich Ude und 15 weitere gemeinsame Kontakte

Johan Dahlström • 2.
Learning Experience Manager (Tech), HelloFresh
Berlin
Aktuell: Learning Experience Manager bei HelloFresh
Ulrich Ude, Tino Engel und 2 weitere gemeinsame Kontakte

Carina Ebli-Korbel • 2.
Learning Experience Designerin bei Anton Paar GmbH, Co-Creation Kernteam der Smart Lear...
Fernitz
Themen: #smartlearning, #digitallearning und #corporatelearning
634 Follower:innen • Sabine Seufert, Simon Dückert und 31 weitere gemeinsame Kontakte

Anzeige

deel Global Hiring: Upgraded
Get your team onboarded worldwide in minutes and access to help whenever.

JOBTEASER Junge Talente erreichen
Mit JobTeaser direkt ins Career Center von 750 Hochschulen in Europa.

IT IT-Talente gesucht?
Das Recruiting-Event für Software Developer am 26. Januar 2023!

learning experience Deutschland Suche

Jobs Veröffentlichung Berufserfahrung Unternehmen Art der Beschäftigung Vor Ort/Remote Alle Filter

Learning experience in Deutschland 794 Ergebnisse Benachrichtigung einstellen

DKB Specialist Learning and Development (m/w/d)
DKB | Deutsche Kreditbank AG
Berlin, Berlin, Deutschland (Vor Ort)
3 Alumni sind hier beschäftigt
Vor 1 Woche • 20 Bewerbungen

Global Learning Experience Designer (m/f/diverse)
Continental
Hannover, Niedersachsen, Deutschland (Hybrid)
6 Kontakte sind hier beschäftigt
Vor 1 Monat

Learning Partner
Roche
Mannheim, Baden-Württemberg, Deutschland
4 Kontakte sind hier beschäftigt
Vor 1 Woche

Service Training Lead (m/f/d)
Tesla
Berlin, Berlin, Deutschland
12 Alumni sind hier beschäftigt
Vor 2 Monaten

Learning and Development Specialist (m/w/d)
Endress+Hauser Gruppe
Gerlingen, Baden-Württemberg, Deutschland (Vor Ort)
3 Alumni sind hier beschäftigt
Vor 1 Monat • 2 Bewerbungen

Global Manager BI University – Digital Learning Content and Learning Technology

Specialist Learning and Development (m/w/d)
DKB | Deutsche Kreditbank AG · Berlin, Berlin, Deutschland (Vor Ort) Vor 1 Woche · 20 Bewerbungen

Vollzeit · Berufseinstieg
1.001–5.000 Beschäftigte · Bankwesen
3 Ehemalige Ihrer Hoch- oder Berufsschule
Vergleichen Sie sich mit 20 anderen Bewerber:innen [Premium gratis testen](#)

Bewerben **Speichern**

DAS HAST DU

Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in der Personal-/Organisationsentwicklung oder Beratung, idealerweise mit Schwerpunkt Führungskräfteentwicklung oder Talent Management/Development?

Check.

Neue Führungs- und Personalentwicklungskonzepte begeistern dich und Begriffe wie laterale Führung, Ambidextrie und Learning Experience Design sind für dich nicht nur Buzz-Words?

Klar, du weißt wie man Talente gezielt entwickeln und ein Growth Mindset etablieren kann.

Du hast Lust unseren Weg zur Tech-Bank durch moderne Personalentwicklungsprodukte zu gestalten und behältst dabei stets deine*n Kund*in im Fokus?

Auf jeden Fall. Kein neues Produkt ohne Prototyp und Kundenfeedback.

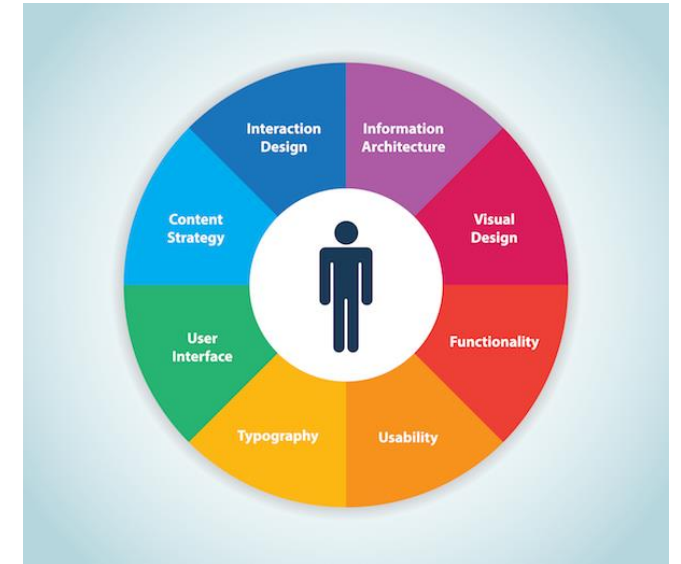
Dein Konzept ist erst der Anfang – Change Management und ein innovatives

Trends

Woher kommt das Ganze?



Marketing
User Experience Design



Software
User Experience Development

Definition und Services und Produkten aus Kundensicht!



Trends

Leitsätze und Vorreiter

- Turn customers into fans
- Turn products into obsessions
- Turn employees into ambassadors
- Turn brands into movements

NETFLIX

Wir leben in einer Experience Economy, die Erfahrung, die wir mit einem Produkt bzw. einem Service machen ist der entscheidende Wettbewerbsfaktor

