So erstellen Sie ein Software-Simulations-Schulungsprogramm von Grund auf

Die wichtigsten Punkte

- Die Vorbereitung der Anwender ist für den Erfolg von Software-Einführungen genauso wichtig wie die technische Bereitschaft.
- Bieten Sie jedem Mitarbeitenden einen Lernpfad, der auf seine tatsächliche Arbeit abgestimmt ist.
- Die Vorbereitung der Anwender ist für den Erfolg von Software-Einführungen genauso wichtig wie die technische Bereitschaft.
- Verfolgen Sie Akzeptanz, Kompetenz und Return on Investment, um die Trainingsergebnisse kontinuierlich zu verbessern.

Introduction

Bei Unternehmenssoftware-Projekten wird Technologie, Abläufen und Zeitplänen häufig viel Aufmerksamkeit geschenkt. Die Vorbereitung der Anwender ist jedoch ein entscheidender Faktor, der oft übersehen wird. Ganz gleich, wie leistungsfähig ein neues ERP, CRM oder Geschäftsprogramm ist – sein Erfolg hängt letztlich davon ab, wie gut die Menschen es sofort nutzen können.

Ein Software-Simulationstrainingsprogramm kann helfen, diese Lücke zu schließen. Mitarbeitende können Arbeitsabläufe in einer risikofreien, realistischen Umgebung lernen und üben, die das echte Software-Erlebnis nachbildet. Im Gegensatz zu herkömmlichen Trainingsmethoden, die auf Präsentationen, Videos oder Handbüchern beruhen, vermittelt simulationsbasiertes Training praktische Erfahrung, bevor die Anwender das Live-System nutzen.

Effektives Training ist wichtiger denn je. Laut einer Salesforce-Studie fühlen sich 76 % der Mitarbeitenden vom Tempo des technologischen Wandels am Arbeitsplatz überfordert. Da Unternehmen weiterhin erheblich in Projekte der digitalen Transformation investieren, ist die Akzeptanz durch die Anwender entscheidend für den Software-ROI.

Wenn Sie als L&D-Verantwortliche, Change Manager oder Projektverantwortliche eine Software-Einführung vorbereiten, erfahren Sie hier, wie Sie ein Software-Simulationstrainingsprogramm von Grund auf erstellen.

Schritt 1: Klare Lernziele festlegen

Definieren Sie klar, wie Erfolg aussieht, bevor Sie Trainingsmaterialien entwickeln. Ein häufiger Fehler vieler Unternehmen besteht darin, den Abschluss von Schulungen über die Arbeitsleistung zu stellen. Auch nach Abschluss eines Kurses kann es sein, dass Mitarbeitende ihre Aufgaben im neuen System nicht erfüllen können. Legen Sie zunächst fest:

- Wer benötigt eine Schulung?

- Welche Aufgaben müssen sie erledigen?
- Welche Prozesse sind für das Unternehmen wesentlich?

So muss beispielsweise ein Anwender aus der Finanzabteilung Rechnungen und Ausgleichsbuchungen bearbeiten, während ein Einkaufsspezialist Bestellungen anlegen muss. Da sich ihre Rollen unterscheiden, sollten auch ihre Lernpfade unterschiedlich sein. Stellen Sie beim Festlegen der Ziele Ergebnisse vor Aktivitäten. Anhand dieser messbaren Ergebnisse können Sie später den Erfolg Ihres Trainingsprogramms bewerten.

Es lohnt sich außerdem, bereits vorhandene Ressourcen zu prüfen, etwa E-Learning-Kurse, Benutzerhandbücher, Prozessdokumentationen und Videos. Manche Inhalte lassen sich wiederverwenden, was Entwicklungszeit und -aufwand verringert. Auch die Überprüfung Ihrer aktuellen Ressourcen wie E-Learning-Kurse, Benutzerhandbücher, Prozessdokumentationen und Videos ist sinnvoll. Die Wiederverwendung von Informationen kann Zeit und Aufwand bei der Entwicklung sparen.

Schritt 2: Eine geeignete Simulationsmethode wählen

Software-Simulationen unterscheiden sich voneinander. Wenn Sie die verfügbaren Optionen kennen, können Sie ein Programm erstellen, das Ihre Trainingsziele unterstützt.

Screenshot-basierte Modelle

Diese führen Lernende anhand aufgezeichneter Bildschirme durch Abläufe. Sie sind zwar relativ einfach zu erstellen, können aber schnell veralten, wenn sich die Benutzeroberfläche der Anwendung ändert.

Objektorientierte Simulationen

Statt statischer Grafiken erfasst diese Methode die zugrunde liegenden Oberflächenelemente und erzeugt so eine realistische Nachbildung der Software. Das Ergebnis ist eine realistischere und dynamischere Lernumgebung. Anwender können Aufgaben üben, ohne Zugriff auf die Live-Anwendung zu benötigen.

Plattformen zur Förderung der Digitalisierung (DAPs)

Nach der Implementierung bietet eine Digital Adoption Platform Anleitung direkt in der Anwendung. Statt Anwender vor dem Go-live zu schulen, unterstützt sie diese bei der Arbeit im Live-System. Auch wenn sie unterschiedliche Zwecke erfüllen, wirken DAPs und Simulationstraining am besten gemeinsam.

Schritt 3: Rollenbasierte Lernpfade erstellen

Ein Einheitstraining funktioniert nicht für alle. Berücksichtigen Sie bei der Schulung, dass verschiedene Teams auf unterschiedliche Weise mit der Software arbeiten. Betrachten wir eine typische ERP-Implementierung:

- Finanzteams benötigen Abläufe für Berichtswesen und Rechnungsstellung.
- Lagerteams benötigen Verfahren für die Bestandsverwaltung.
- Personalabteilungen benötigen mitarbeiterbezogene Transaktionen.
- Administratoren benötigen Schulungen zu Governance und Konfiguration.

Erstellen Sie rollenbasierte Lernpfade, die sich ausschließlich auf die für die jeweilige Zielgruppe

relevanten Aufgaben konzentrieren, statt einen einzigen Kurs für alle zu entwickeln. Ein sinnvolles Rahmenwerk für jede Simulation besteht aus drei Schritten:

Zeigen

Die lernende Person beobachtet, wie der Ablauf mit Anleitung und Erläuterungen ausgeführt wird.

Üben

Die lernende Person führt den Prozess mit Unterstützung und Anleitung durch.

Prüfen

Die lernende Person erledigt die Aufgabe selbstständig, und Genauigkeit sowie Vollständigkeit werden bewertet.

Diese Methode fördert das richtige Vorgehen und hilft Lernenden, schrittweise Sicherheit zu gewinnen. Multinationale Unternehmen sollten mehrsprachige Bereitstellung bereits früh in der Planungsphase berücksichtigen. Wird die Lokalisierung aufgeschoben, führt dies häufig zu uneinheitlichen Trainingserfahrungen an verschiedenen Standorten, höheren Kosten und Projektverzögerungen.

Schritt 4: Schulungen vor dem Go-live durchführen

Die Vorstellung, dass die Entwicklung warten muss, bis das System vollständig eingerichtet ist, gehört zu den häufigsten Irrtümern rund um Softwareschulungen. Tatsächlich kann das Training oft viel früher beginnen. Mit modernen Simulationsplattformen lassen sich Trainingsinhalte anhand von Herstellersystemen, Demo-Umgebungen oder Staging-Instanzen erstellen, noch bevor die endgültige Produktivumgebung verfügbar ist.

Das bietet mehrere Vorteile:

- Trainingsentwicklung und Implementierung gehen Hand in Hand.
- Anwender können früher mit dem Lernen beginnen.
- Projektteams vermeiden eine Schulungshektik in letzter Minute.
- Inhalte lassen sich bei Änderungen schneller aktualisieren.

Diese parallele Strategie verringert das Einführungsrisiko bei großen ERP-Programmen erheblich. Zudem entfällt die Notwendigkeit, sich ausschließlich auf teure Trainings-Sandboxes zu verlassen, die ständige Pflege und Betreuung erfordern.

Schritt 5: Pilotieren vor dem Skalieren

Bevor Sie die Schulung für Hunderte oder Tausende von Mitarbeitenden ausrollen, testen Sie sie mit einer kleineren Gruppe. Eine Pilotgruppe von 20 bis 50 Anwendern reicht oft aus, um Probleme zu erkennen. Ziel ist nicht nur zu bestätigen, dass das Training funktioniert. Ziel ist es zu verstehen, wo Lernende Schwierigkeiten haben. Achten Sie auf Muster wie:

- Häufige Fehler
- Unklare Anweisungen
- Häufig abgebrochene Übungen
- Niedrige Bewertungsergebnisse

Mit diesen Erkenntnissen können Sie die Inhalte vor einer breiteren Einführung verbessern.

Eine weitere bewährte Vorgehensweise ist der Aufbau eines Netzwerks von Change Champions.

Diese Personen werden zuerst geschult und werden zu Fürsprechern in ihren Abteilungen. Sie beantworten Fragen, fördern die Teilnahme und entlasten L&D- und Support-Teams.

Ziehen Sie für den Start eine schrittweise Einführung in Betracht:

1. Pilotgruppe
2. Abteilungen der Early Adopter
3. Unternehmensweite Einführung
4. Vertiefung nach dem Go-live

Dieser strukturierte Ansatz sichert die Qualität und unterstützt gleichzeitig die Akzeptanz in großem Maßstab.

Schritt 6: Ergebnisse messen und den ROI nachweisen

Training sollte nie als einmalige Maßnahme betrachtet werden. Um den Nutzen nachzuweisen, brauchen Sie messbare Ergebnisse.

Konzentrieren Sie sich auf Kennzahlen, die die Geschäftsleistung widerspiegeln, nicht nur die Teilnahme der Lernenden.

Nützliche KPIs sind unter anderem:

- Aufgabenabschlussquoten
- Fehlerquoten in Arbeitsabläufen
- Zeit bis zur Kompetenz
- Ergebnisse in Bewertungen
- Akzeptanzraten nach dem Go-live
- Anzahl der Support-Tickets
- Schulungskosten pro lernender Person

Diese Kennzahlen geben ein klareres Bild davon, ob Mitarbeitende tatsächlich darauf vorbereitet sind, die Software effektiv zu nutzen.

Simulationsbasiertes Training kann auch messbare finanzielle Vorteile bringen.

WELCHEN ROI BIETEN SOFTWARE-SIMULATIONSSCHULUNGEN?

Echte Wirkung. Messbare Ergebnisse.
Schnellerer Nutzen aus Ihren Softwareinvestitionen.

01 Bis zu 70 % geringere Schulungskosten

Unternehmen senken ihre Schulungskosten deutlich, indem sie herkömmliche Methoden ersetzen und sich von teuren Umgebungen unabhängig machen.

02 600.000–3 Mio. US-$ eingespart durch weniger Sandbox-Abhängigkeit

Vermeiden Sie die hohen Kosten für Aufbau, Pflege und Aktualisierung von Schulungs-Sandboxes bei jedem Software-Release oder Projekt.

Maximieren Sie den Nutzen Ihrer Softwareinvestitionen

03 Bis zu 50 % schnellerer Software-ROI

Besser vorbereitete Nutzer akzeptieren neue Software schneller, machen weniger Fehler und schöpfen ihren Nutzen bis zu 50 % schneller aus.

04 Weniger Support-Tickets

Sichere Anwender brauchen weniger Hilfe. Das entlastet IT und Helpdesk und steigert die Produktivität insgesamt.

05 Schnellere Anwender-kompetenz

Praxisnahes Üben in einer risikofreien Umgebung hilft Anwendern, schneller zu lernen und vom ersten Tag an fehlerfrei zu arbeiten.

06 Höhere Akzeptanzraten für Software

Engagierte Anwender, rollenbasiertes Lernen und praxisnahes Üben sorgen für eine höhere Akzeptanz im gesamten Unternehmen.

Besser geschulte Anwender =

Geringere Kosten + Schnellere Time-to-Value + Höhere Produktivität + Stärkerer ROI

Besser geschulte Anwender = schnellerer Nutzen
aus Investitionen in Unternehmenssoftware

Unternehmen, die herkömmliche Sandbox-basierte Trainingsansätze ersetzen, senken oft Infrastruktur- und Wartungskosten und verbessern zugleich die Bereitschaft der Lernenden.

Laut Kundendaten von Assima:

- Schulungskosten lassen sich um bis zu 70 % senken.
- Unternehmen können zwischen 600.000 $ und 3 Mio. $ einsparen, indem sie weniger auf Trainings-Sandboxes angewiesen sind.
- Durch bessere Akzeptanz lässt sich der Software-ROI bis zu 50 % schneller erreichen.
- Npower meldete Einsparungen von rund 3 Mio. £ nach dem Ersatz herkömmlicher SAP-Schulungsmethoden.
- RSA erzielte jährliche Einsparungen von fast 300.000 £ und gewann 3.455 Tage Schulungszeit zurück.

Auch wenn die Ergebnisse je nach Unternehmen variieren, zeigen diese Beispiele, wie effektives Training direkt zur Software-Akzeptanz und Geschäftsleistung beiträgt.

Fazit

Die Entwicklung von Trainingsmaterialien ist nur ein Aspekt beim Aufbau eines Software-Simulationstrainingsprogramms. Es geht darum, Mitarbeitende darauf vorzubereiten, ihre tatsächliche Arbeit sofort sicher und präzise zu erledigen. Die wirksamsten Programme beginnen mit konkreten Zielen, setzen auf rollenbasiertes Lernen, bieten praktische Erfahrung und messen Ergebnisse, die für das Unternehmen wichtig sind.

Effektives Simulationstraining senkt Risiken, beschleunigt die Akzeptanz, reduziert Supportkosten und ermöglicht es Unternehmen, schneller mehr aus ihren Software-Investitionen herauszuholen. Da Unternehmensanwendungen immer komplexer werden, sind Organisationen, die auf praxisnahe, skalierbare Trainingsprogramme setzen, besser aufgestellt, um wirksame Ergebnisse bei der digitalen Transformation zu erzielen.

Bereit, die Softwareschulung in Ihrem Unternehmen zu verbessern? Entdecken Sie Assima

Sind Sie bereit, die Software-Schulungen in Ihrem gesamten Unternehmen zu verbessern? Entdecken Sie Assima

Häufig gestellte Fragen

Beantworten wir einige Ihrer Fragen.

Was ist ein Software-Simulationstrainingsprogramm?

Ein Software-Simulationstrainingsprogramm ermöglicht es Mitarbeitenden, echte Geschäftsprozesse in einer realistischen Nachbildung einer Anwendung zu üben, ohne das Live-System zu nutzen. Es bietet praxisnahes Lernen und hilft Anwendern, vor dem Go-live Sicherheit und Kompetenz aufzubauen.

Wie lange dauert der Aufbau eines Software-Simulationstrainingsprogramms?

Ein fokussiertes Projekt für ein einzelnes System lässt sich in der Regel in 4–8 Wochen entwickeln. Größere Unternehmensprogramme mit mehreren Systemen, Teams und Sprachen können je nach Komplexität 3–6 Monate dauern.

Braucht man ein Live-System, um Simulationstrainings zu erstellen?

Nein. Viele moderne Simulationsplattformen können Demo-Umgebungen, Staging-Systeme oder Herstellerinstanzen nutzen, sodass die Trainingsentwicklung beginnen kann, bevor die Produktivumgebung bereit ist.

Worin unterscheidet sich Simulationstraining von einer Digital Adoption Platform?

Simulationstraining wird meist vor dem Go-live eingesetzt, um Kompetenz in einer sicheren Umgebung aufzubauen. Eine Digital Adoption Platform bietet nach der Einführung Anleitung direkt in der Live-Anwendung. Beide können zusammenwirken, um die Akzeptanz zu fördern.

Wie misst man den ROI von Simulationstraining?

Der ROI lässt sich anhand geringerer Schulungskosten, schnellerer Anwenderkompetenz, weniger Support-Tickets, höherer Akzeptanzraten und Einsparungen durch geringere Abhängigkeit von Trainings-Sandboxes messen.