

# Umsetzungserfolg steigern durch Blended Learning

## Entscheidende Erfolgsfaktoren

**E**s ist Bewegung drin in der Weiterbildungslandschaft. Die Anforderungen sind an vielen Stellen gestiegen, bspw. in Form einer paradoxen Entwicklung: Einerseits werden die Forderungen hinsichtlich der Nachhaltigkeit von Bildungsmaßnahmen lauter. Andererseits sind die Rahmenbedingungen oft restriktiver – zeitlich und finanziell.

Gleichzeitig ist der Bedarf an die Kompetenzentwicklung aufgrund zunehmend schneller Veränderungen (Stichworte: New Work, Digitalisierung), mit denen Mitarbeiter und Führungskräfte zurechtkommen müssen, eher gestiegen als gesunken. Diese Veränderungen – auch in der Weiterbildungswelt selbst in Form zunehmender digitaler Lernformate – bringen Gefahren und Chancen mit sich. Anders formuliert: Da es immer mehr Optionen gibt, kann man mehr „falsch“, aber auch mehr „richtig“ machen.

Personalentwickler, Führungskräfte, Trainer und andere Bildungsanbieter fragen sich bspw.:

- Warum ist der Umsetzungserfolg oft so niedrig und was kann man dagegen tun?
- Wann macht E-Learning oder Blended-Learning Sinn?
- Welches ist die optimale Verzahnung von Offline und Online?
- Welche Fallstricke sollte man vermeiden?
- Was ist didaktisch entscheidend für den Erfolg?
- Wie kann man neue Lernformate erfolgreich entwickeln und einführen?
- Wie gelingt eine wirksame, aber auch machbare Betreuung der Teilnehmer, auch im Nachgang?

- Wie kann der Umsetzungserfolg bestehender Maßnahmen erhöht werden?
- Wie erarbeite ich mit meinen (internen oder externen) Kunden die bestmögliche Maßnahme zur Zielrealisierung?
- Wie verbessern wir die Assoziation zu E-Learning oder Weiterbildung im Allgemeinen?
- Wie etablieren wir einen Spirit der permanenten Verbesserung?

In diesem Artikel können zwar nicht alle Aspekte im Detail behandelt werden. Sie erhalten aber sehr offene Schilderungen aus mehrjähriger intensiver Erfahrung mit den genannten Themen, mit zahlreichen Erfolgen nach einigen nur mäßig erfolgreichen Versuchen.

*Zu viel Inhalt auf einmal – in fast allen Bildungsformaten.*



### Nachhaltigkeit?

Sie machen sich regelmäßig Gedanken über das Thema Weiterbildung – das ist Ihr Job oder ein Teil Ihres Jobs: Klar, Weiterbildung ist wichtig – fachlich wie im Bereich der Soft Skills. Es wird auch viel Geld und Zeit in die Maßnahmen investiert. Die meisten davon werden auch sicherlich gut bewertet. Doch wie viel davon wird dauerhaft umgesetzt? Leider oft nicht viel.

Mit dieser Feststellung zeige ich – Zach Davis – explizit nicht auf andere. Gleichzeitig berichte ich gerne sehr offen, durchaus auch kritisch und konstruktiv Lösungen aufzeigend. Ich habe seit 2003 etwa 1000 Vorträge und Seminare alleine zu Zeitintelligenz (Fremdsteuerung, Informationsflut bewältigen etc.) gehalten. Wir haben als Trainingsinstitut vor einigen Jahren untersucht, wie viel nach 6 Monaten noch umgesetzt wird (bei einer Durchschnittsbewertung von 1,3 auf einer Schulnotenskala). Eine solche Messung trauen

sich nicht viele. Das Ergebnis: Beim Impulsvortrag im Schnitt ca. 1 Punkt, beim 1-Tages-Seminar im Schnitt ca. 3 Punkte. Und nach einem 2-Tages-Seminar ... ca. 2 Punkte.

Das hat mich zum Nachdenken gebracht. Woran liegt diese oft so erschreckend niedrige Umsetzungsquote? Dies hat viele Gründe. Der Hauptgrund ist jedoch, dass es schlichtweg zu viel auf einmal ist. Oder bildlich dargestellt:

Wie soll man bloß 10, 20 oder 50 Punkte auf einmal umsetzen? Der Alltag ist anspruchsvoll genug, geprägt von hohen Anforderungen und unerwarteten Ereignissen. Und dann noch mehrere Dinge im eigenen Verhalten gleichzeitig verbessern? Das ist nahezu ein Ding der Unmöglichkeit.

Beim Suchen nach Lösungen fiel mir ein: Ich hatte den größten eigenen Erfolg vor vielen Jahren mit einem umfangreichen Weiterbildungsprogramm, das aus rund 20 CDs bestand. Dieses habe ich einmal durchgehört und hatte zunächst dasselbe Umsetzungsproblem. Dann habe ich es nochmal angehört und bei jedem Punkt, den ich umsetzen wollte, pausiert. Nach der Umsetzung ging es weiter. Das hat gut funktioniert, war aber nicht gerade komfortabel und erforderte Selbstdisziplin.

Die Lösung des Umsetzungsproblems musste also in einem Lernformat bestehen, das aus kleinen Einheiten bestand, zudem leicht umsetzbar ist und sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, damit sich Gewohnheiten etablieren können.

### Die richtige Portionierung

Nun kommt die Nutzung der Technologie ins Spiel. Vorweg: Ich bin nur dann ein Freund der Digitalisierung, wenn diese Verbesserungen mit sich bringt – leider ist der Ersatz einer Präsenz durch ein Webinar oftmals eher mit einer Verschlechterung der Wirkung verbunden. Die Technologie erlaubt uns aber auch etwas, das in der Präsenz-Veranstaltung nicht zu verwirklichen ist: Das Lernen und Entwickeln in Mikroeinheiten. Man kann sich „vor Ort“ schlecht über 30 Tage für 5 oder 10 Minuten zum Behandeln eines umzusetzenden Punktes treffen.

Wir haben das Thema der richtigen Portionsgröße sogar ausführlich getestet. Die Kurzform: 5-minütige Einheiten schnitten hinsichtlich >>





*Zach Davis, Experte für Zeitintelligenz und die Erhöhung des Umsetzungserfolgs in der Weiterbildung.*

der Nutzungsraten und des Umsetzungserfolgs deutlich besser ab als Einheiten zwischen 10 und 30 Minuten Länge. Selbst zwei Aspekte der Verbesserung gleichzeitig zu vermitteln, war schlechter für den Erfolg als die Konzentration auf nur einen Aspekt – und das nicht nur bei Männern.

Selbstverständlich gibt es neben der Aufbereitung von Inhalten in Mikroeinheiten noch zahlreiche andere Faktoren, die den Umsetzungserfolg beeinflussen. Stichwortartig genannt seien hierbei: Die Qualität des Inhalts, der Aufwand bei der Integration in den Alltag, Erinnerungen, Reflexionen, Quickwins, Freischaltlogik bei digitalen Lernformaten, Wiederholungen, Austausch, Betreuung durch die Führungskraft etc. Wenn Sie tiefer in didaktische Elemente einsteigen möchten, schicke ich Ihnen gerne einen Bericht hierüber zu.

#### **Das Beste aus zwei Welten**

Was ist durch die Optimierung der obigen didaktischen Elemente passiert? Teilnehmer und Entscheider erfahren – nach deren Eigen-

einschätzung – durchschnittlich eine Verfünffachung des Umsetzungserfolgs im Vergleich zum Tagesseminar. Und das bei deutlich geringeren Ausfallzeiten sowie dem Vorteil der örtlichen und zeitlichen Flexibilität.

In der Folge wünschten sich viele unserer Kunden, darunter auch kleine Organisationen, diese neue Form der Kompetenzentwicklung für zahlreiche weitere Themenkomplexe: Neben dem Thema Zeitmanagement vor allem diverse Führungsthemen, Vertriebsthemen und das Thema Veränderungskompetenz.

Letztlich verfolgen wir alle das gleiche Ziel: Den Umsetzungserfolg für eine bestimmte Gruppe und einen bestimmten Kompetenzbereich zu maximieren und dabei den Aufwand (für Teilnehmer und in der Administration) möglichst niedrig zu halten.

Die Zutaten eines Kompetenzentwicklungsprojekts können sehr vielfältig sein und lassen zahlreiche Kombinationen zu. Einzelne Elemente können bspw. sein: Eine online-basierte Phase als Vorbereitung auf die Präsenz, eine oder mehreren Präsenzen, ein Betreuungskonzept für die Führungskräfte der Teilnehmer in der Begleitung der Teilnehmer, Lernpartnerschaften und aufeinander abgestimmten Onlinebausteine. Nicht jede Kombination macht Sinn – schon gar nicht bei jedem Kompetenzentwicklungsziel. Gerade weil es so viele Möglichkeiten gibt, fühlen sich immer mehr Beteiligte zeitweise ein wenig verloren im Meer der Optionen und suchen nach professioneller Anleitung.

Für einen tiefergehenden Bericht über die Erhöhung der Wirksamkeit von Präsenzen oder eine individuelle Beratung zu Ihrer Situation und Ihren Zielen, nehmen Sie gerne Kontakt auf: [info@peoplebuilding.de](mailto:info@peoplebuilding.de) oder besuchen Sie unsere Website [www.peoplebuilding.de](http://www.peoplebuilding.de). ●



**DER AUTOR: Zach Davis**, Experte für Produktivität und Umsetzungserfolg, gründete 2003, nach seinem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Köln und seiner Tätigkeit als Human Resources Berater bei der KPMG Consulting AG, das Trainingsinstitut Peoplebuilding. Zach Davis wurde zum „Vortragsredner des Jahres 2011“ gekürt und 2012 (als jüngster und achter deutschsprachiger Referent insgesamt) durch die Global Speakers Federation zum „Certified Speaking Professional“ ausgezeichnet. Inhaltlich hat sich Davis auf drei Themenbereiche spezialisiert, welche ihren gemeinsamen Nenner in der Produktivitätssteigerung haben: Zeitintelligenz®, PowerReading® und Umsetzungserfolg, bei Einzelpersonen, im Team und im Unternehmen. [www.peoplebuilding.de](http://www.peoplebuilding.de)

Anzeige