



Die fünf Treiber für nachhaltigen Lernerfolg

Organisationen investieren jedes Jahr Milliarden in Schulungsinitiativen mit dem Ziel, Wachstum zu fördern und die Leistungsfähigkeit der Organisation zu verbessern.

Um die Unternehmensziele zu erreichen, sind wichtige Fähigkeiten erforderlich, wie zum Beispiel:

- Verbesserte Führungsqualität
- Gesteigertes Tempo von Veränderung und Innovation
- Verbessertes Mitarbeitendenengagement und -bindung
- Eine inklusivere und vielfältigere Kultur
- Bessere Teamarbeit und Kooperation



Die fünf Treiber für nachhaltigen Lernerfolg



- 1. Unterstützung durch Schlüsselpersonen:**
Führungskräfte geben die Richtung der Lerninitiativen vor und fördern aktiv ihren Wert.



- 2. Strategische Integration:**
Lernen muss klar mit den Unternehmenszielen verbunden sein, um relevant zu bleiben.



- 3. Effektives Design und passende Formate:**
Kombinierte Lernmethoden und praxisnahe Inhalte steigern den Wissenstransfer.



- 4. Follow-Up Maßnahmen und Lerntransfer:**
Erinnerungen an die Inhalte und Coachings helfen, das Gelernte nachhaltig zu integrieren.



- 5. Nachweisbarer Mehrwert:**
Messbare Erfolge zeigen den ROI Ihrer Investitionen in Lerninitiativen.

Weiterbildungsinitiativen werden entwickelt und durchgeführt, um Mitarbeitenden zu helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Der Trainingserfolg wird jedoch nicht vollständig ausgeschöpft, wenn die Lernenden ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht anwenden. Diese Diskrepanz wird als „Lerntransferlücke“ bezeichnet, die viele Unternehmen zu vermeiden versuchen.

Um diese Herausforderung zu bewältigen, ist es für die Entwicklung von Führungskräften unerlässlich, einen systematischen Ansatz zur Förderung des Lernerfolgs zu verwenden. Ein solcher Ansatz stellt sicher, dass die Lernenden das Gelernte effektiv in die Praxis umsetzen können.

Forschungen, die ursprünglich von Scott Blanchard, Präsident von Blanchard, und dem verstorbenen Richard Whiteley, Wirtschaftsautor und CEO der Whiteley Group, durchgeführt wurden, identifizierten Best Practices, die Organisationen dabei unterstützen, Schulungsinitiativen so zu strukturieren, dass sie messbare Auswirkungen haben. Spätere Forschungen von Dr. Jay Campbell, Chief Product Officer von Blanchard, validierten und aktualisierten diese Praktiken. Heute werden diese als „Die fünf Treiber des Lernerfolgs“ bezeichnet.

Jeder dieser Treiber muss vorhanden sein, um die größtmögliche Wirkung bei den Lernenden zu erzielen und messbare Leistungsergebnisse aus Schulungs- und Entwicklungsinitiativen zu erreichen. Sie sind essenziell, um den Transfer des Gelernten in die Praxis zu gewährleisten und somit den langfristigen Erfolg von Weiterbildungsprogrammen sicherzustellen.



Unterstützung durch Schlüsselpersonen

Die Unterstützung durch Schlüsselpersonen sollte durch zwei spezifische Gruppen erfolgen: Die leitenden Führungskräfte eines Unternehmens und die Vorgesetzten der Zielgruppe der Lernenden. Die sichtbare Unterstützung durch die leitenden Führungskräfte sollte die Richtung für jede Lerninitiative vorgeben.

Dies umfasst Mitteilungen, E-Mail- oder Videokommunikation, in denen die Führungskraft den Wert der Initiative herausstellt, die Richtung vorgibt und Begeisterung weckt. Weitere Formen der Unterstützung durch die Führungskräfte umfassen die Sicherung der Finanzierung, die Teilnahme an Schulungen und das Vorleben neuer Verhaltensweisen. Coaching für die Führungskräfte kann ebenfalls hilfreich sein, um sie zu unterstützen, die gewünschten Verhaltensweisen auszudrücken und zu modellieren sowie Verbindungen zu den Unternehmensprioritäten zu identifizieren.

Da sie einen großen Einfluss auf ihre direkten Mitarbeitenden haben, sind die Vorgesetzten der Teilnehmenden ebenfalls wichtige Schlüsselpersonen bei Schulungsinitiativen. Wenn sie die Schulung unterstützen, nach Lernfortschritten fragen und Unterstützung bei der Anwendung neuer Fähigkeiten am Arbeitsplatz bieten, kann der Lernerfolg erheblich gesteigert werden. Der Einfluss der direkten Vorgesetzten auf den Schulungserfolg sollte nicht unterschätzt werden.





Strategische Integration

Eine hohe Lernwirksamkeit lässt sich am besten erreichen, wenn spezifische, messbare Ziele unterstützt werden und diese mit den Unternehmenszielen übereinstimmen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Lernenden die im Training erworbenen Kenntnisse in ihrem Arbeitsalltag umsetzen, ist wesentlich größer, wenn sie einen direkten Zusammenhang mit ihrer Arbeit erkennen können.

Die strategische Integration zielt darauf ab, klare Verbindungen zu den Unternehmenszielen herzustellen. Andernfalls kann das Lernen als unwichtig und die Teilnahme sowie die Anwendung als optional betrachtet werden.

Um dies zu erreichen, müssen Unternehmen die Ziele des Programms mit den wichtigsten Säulen, Werten und strategischen Initiativen des Unternehmens verknüpfen. Es kann auch sinnvoll sein, spezifische Ressourcen bereitzustellen, um diese Verbindungen zu verdeutlichen.





Effektives Design und passende Formate

Wirksame Lern- und Entwicklungsinitiativen erfordern einen systematischen, skalierbaren und wiederholbaren Ansatz, der bei den Lernenden Anklang findet. Effiziente und moderne Lernerfahrungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und relevante Inhalte vermitteln, erleichtern den Mitarbeitenden das Lernen.

Ein solcher Ansatz kann eine Mischung aus formellen und informellen Lernmethoden umfassen. Die effektivsten Ansätze integrieren umfassende Übungsmöglichkeiten und reale Arbeitssituationen, sodass die Teilnehmenden während des Lernens arbeiten. Zudem sollten diese Konzepte Zeit für Reflexionen darüber bieten, was funktioniert hat, was anders gemacht werden sollte und wie das Gelernte zur Lösung beruflicher Herausforderungen eingesetzt werden kann.

Berücksichtigen Sie diese zusätzlichen Best Practices für eine effektive Gestaltung und Durchführung:

- Erstellen Sie Personas und/oder führen Sie Aktivitäten durch, um die Zielgruppe bestmöglich zu verstehen.
- Bauen Sie häufige Übungs- und Reflexionsaktivitäten ein, in denen die Lernenden sich damit auseinandersetzen, wie sie ihre neuen Fähigkeiten in der Arbeit umsetzen können.
- Nutzen Sie die Vorteile des sozialen Lernens, indem Sie Kohortengruppen, Teamaktivitäten und Peer-Unterstützung einsetzen.
- Passen Sie die Inhalte an die Unternehmensziele an und geben Sie ihnen einen Kontext, um die strategische Integration zu demonstrieren.
- Beziehen Sie die Vorgesetzten der Teilnehmenden ein, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen und das Lernen zu unterstützen.



Follow-Up Maßnahmen und Lerntransfer

4

Ein effektives Follow-Up und ein gelungener Lerntransfer helfen, die Lerntransferlücke zu überwinden. Wenn die Trainingskonzeption sich ausschließlich auf das Lernen im Training selbst bezieht und keine nachhaltigen Maßnahmen beinhaltet, haben die Lernenden in der Regel Schwierigkeiten, die neuen Fähigkeiten und Verhaltensweisen im Arbeitsalltag anzuwenden.

Der Lerntransfer kann beispielsweise durch einfache Erinnerungen an die Inhalte oder die Bereitstellung von Links zu Inhalten sowie Übungs- und Reflexionsmöglichkeiten erhöht werden. Follow-Up-Sessions einige Wochen nach dem Training können zusätzliche Motivation und Unterstützung bieten, damit die neuen Fähigkeiten nicht vergessen werden.

Eine weitere wirksame Methode ist das Einholen und Teilen von Erfolgsgeschichten und Erfahrungsberichten. Coaching ist ebenfalls eine äußerst wirksame Methode zur Erhöhung des Lerntransfers, die es den Lernenden ermöglicht, persönliche Unterstützung bei der Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz zu erhalten.





Nachweisbarer Mehrwert

Gut gestaltete Lerninitiativen bewirken Verhaltensänderungen und haben langfristige Auswirkungen. Achten Sie darauf, eine ROI-Komponente (Return on Investment) in das Gesamtdesign einzubeziehen. Führungskräfte möchten sehen, wie sich ihre Investitionen in die Weiterbildung tatsächlich auszahlen.

Legen Sie Wert auf glaubwürdige Messverfahren, die zeigen, wie Weiterbildung Veränderungen bewirkt, Ergebnisse erzielt und sich positiv auf die Mitarbeitenden und die Unternehmensleistung auswirkt.

Vergessen Sie nicht, die Investition mit der Vision, der Mission und dem strategischen Plan des Unternehmens zu verbinden. Wir empfehlen einen einfachen, aber wirkungsvollen Ansatz zur Messung, der Vertrauens- und Kompetenzindizes, Erfolgsfallinterviews und Multi-Rater-Bewertungen vor und nach dem Training sowie regelmäßige Umfragen umfasst, um den Trainingserfolg nachzuweisen.



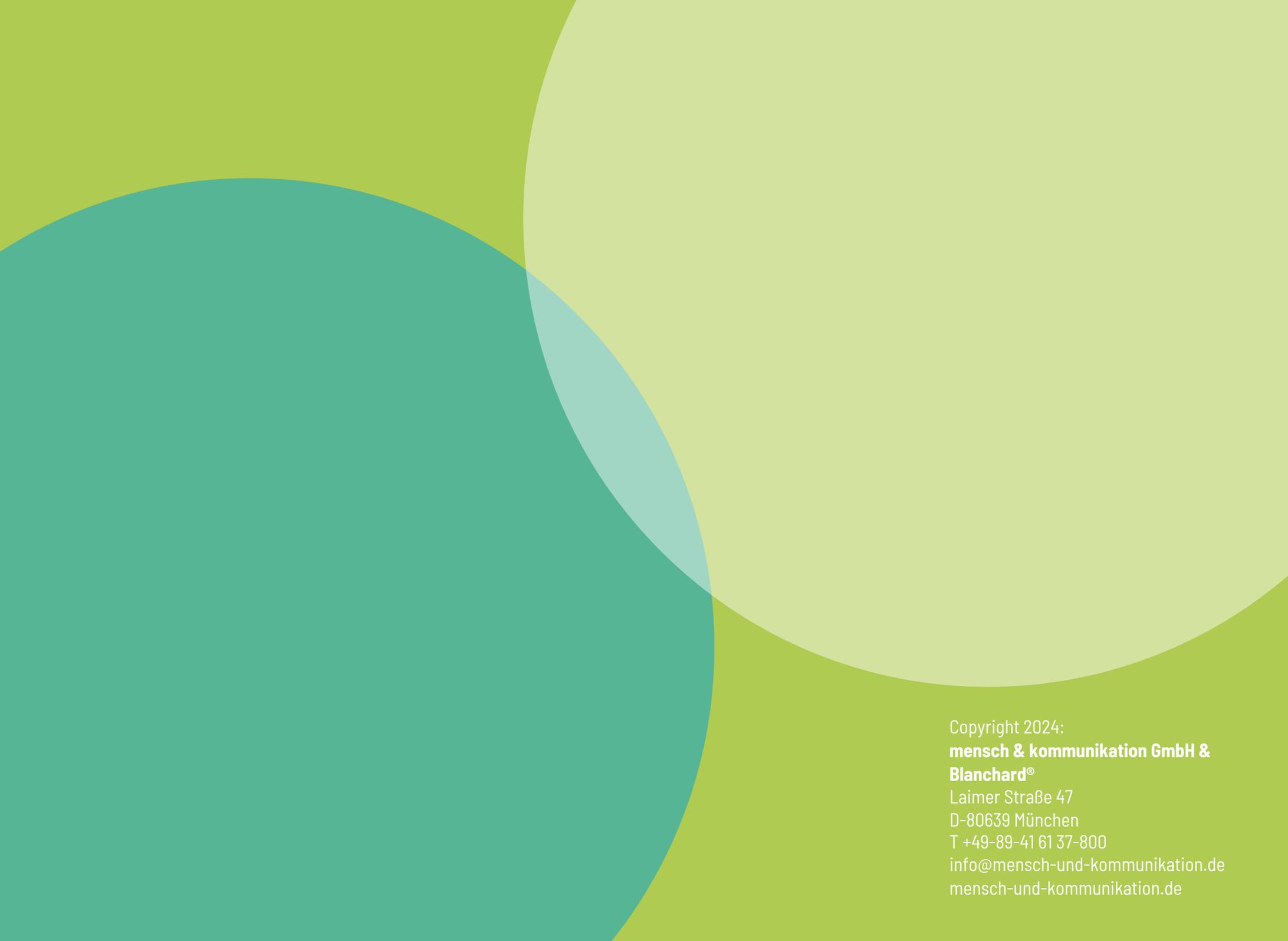
Zusammenfassung

Die Maximierung der Wirkung von Weiterbildungsinitiativen bedeutet, eine Verhaltensänderung herbeizuführen. Dies hängt davon ab, wie der Bereich Learning & Development im Unternehmen implementiert und verankert wird. Um Entwicklungsbedarf zu erkennen, müssen Führungskräfte bereit sein, die schwierige Frage zu beantworten: „Wo sind unsere Lücken in Bezug auf diese fünf Treiber und was können wir dagegen tun?“.

Dies hebt den Standard und setzt eine neue Messlatte für Exzellenz, die Menschen inspiriert und transformiert. Um echte Wirkung zu erzielen, braucht es einen bewährten Prozess, hohes Engagement und eine konsequente Umsetzung.

Wir setzen uns leidenschaftlich dafür ein, durch die Veränderung von einzelnen Mitarbeitenden, Führungskräften und Teams etwas zu bewirken. Blanchards Forschung und die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Tausenden von Organisationen in den letzten vier Jahrzehnten haben immer wieder gezeigt, welche positive Wirkung erzielt werden kann, wenn bewährte Inhalte durch einen systematischen Prozess implementiert und umgesetzt werden, der die Produktivität, die Leistung, die Ergebnisse und letztlich den Erfolg von Menschen und Organisationen maximiert.





Copyright 2024:
**mensch & kommunikation GmbH &
Blanchard®**
Laimer Straße 47
D-80639 München
T +49-89-41 61 37-800
info@mensch-und-kommunikation.de
mensch-und-kommunikation.de