

WIE MAN DIGITALES LERNEN ERFOLGREICH IN ORGANISATIONEN UMSETZT

Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten und lernen. Up- und Reskilling sind von hoher Bedeutung, um die Wettbewerbsfähigkeit in einem globalisierten Markt zu erhalten. Darüber hinaus sind hybride Arbeitsumgebungen zum „New Normal“ geworden und Mitarbeitende erwarten auch vom organisationalen Lernen moderne und flexible Konzepte. Die Argumente für digitales Lernen sind vielfältig, daher wollen auch viele Unternehmen das enorme Potenzial nutzen, das in digitalen und blended Learning Personalentwicklungsmaßnahmen liegt. Viele dieser Maßnahmen scheitern jedoch, was sich in einem geringen Engagement der Lernenden und an niedrigen Abschlussquoten bemerkbar macht. Doch woran liegt das?



Oftmals werden den Mitarbeitenden umfangreiche Lernangebote zur Verfügung gestellt, ohne sie bei der Auswahl der geeigneten Inhalte zu unterstützen. Es fehlt an Orientierung. Die ständige Verfügbarkeit von digitalen Lösungen bietet viele Vorteile, ist aber gleichzeitig auch eine Herausforderung – bei hoher Arbeitsdichte und -intensität wird das individuelle Lernen oft depriorisiert. „Anytime“ wird somit häufig zu „another time“. Außerdem fällt es vielen Lernenden im digitalen Kontext schwer, ihre Lernmotivation über einen längeren Zeitraum aufrecht zu erhalten.

Es wird also deutlich, dass das Potential von digitalem Lernen bisher nicht voll ausgeschöpft wird. Das liegt daran, dass selbstgesteuertes digitales Lernen höhere Anforderungen an die Lernenden stellt als klassische Präsenz-Schulungen. Wie können die Lernenden unterstützt werden und wie können Personalmanager*innen und Personalentwickler*innen optimale Rahmenbedingungen für das selbstgesteuerte Lernen schaffen? Basierend auf einer Vielzahl von Projekten haben wir verschiedene Variablen identifiziert, die digitales (Selbst-)Lernen erfolgreich machen.

BEDÜRFNISSE DER LERNENDEN IDENTIFIZIEREN UND VERSTEHEN

Die Lernmotivation ist wesentlich höher, wenn Lernende ein persönlich relevantes und möglichst konkretes Ziel verfolgen. Um dies bei Mitarbeitenden zu erreichen, ist es



empfehlenswert, sie bei der Definition ihrer individuellen Lernziele zu unterstützen. Digitales Lernen ist keine Einheitslösung – die Auswahl des Lernangebots sollte ganz individuell auf Grundlage einer Kompetenzeinschätzung des Einzelnen geschehen. Hilfreich dafür können strukturiertes Feedback oder Tools zur Selbsteinschätzung sein. Das Kompetenzmodell von troodi vereint beides miteinander und ermöglicht den Lernenden eine Selbst- und Fremdeinschätzung ihrer Kompetenzen und liefert die passenden Lernvorschläge gleich mit.

SOZIALES LERNEN ERMÖGLICHEN

Wir Menschen sind soziale Wesen. Ein Gefühl der sozialen Zugehörigkeit erhöht die Motivation und die Volition. Diese kann z.B. durch kohortenbasiertes Lernen, die Bildung von Peer-Groups und Lerntandems sowie die Ergänzung des Selbstlernens um Präsenzveranstaltungen erhöht werden. Ein Gefühl der Zugehörigkeit und der sozialen Verpflichtung kann den Willen der Lernenden stärken und sie dazu bringen, ihre Lernreise fortzusetzen, auch wenn sie mit Herausforderungen konfrontiert werden. Bei troodi arbeiten wir daher häufig mit Blended Learning Konzepten, bei denen die Lernenden in einer festen Lerngruppe gemeinsam ihren Lernpfad absolvieren und viele Möglichkeiten zum Austausch und zur gemeinsamen Reflexion haben.

LERNEN MIT DEM ARBEITSALLTAG VERKNÜPFEN

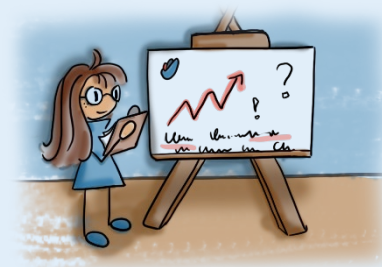
Es mag verlockend sein, in digitalen Lernprojekten die gesamte Verantwortung für den Lernerfolg an die Lernenden selbst zu übertragen. Aber das ist nicht das, was wir unter



Eigenverantwortung verstehen. Digitale Lernansätze brauchen mindestens genauso intensive Begleitmaßnahmen wie analoges Lernen. Unsere Erfahrung zeigt uns, dass es nicht nur wichtig ist die Lernenden, sondern auch ihr soziales System in den Lernprozess miteinzubeziehen. Nur wenn die Lerninhalte auch konkret im Arbeitsalltag angewendet werden können, zeigt sich ein nachhaltiger Lernerfolg.

DATEN ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN

Durch gezielte Datenanalysen lassen sich schon während des Projekts wertvolle Maßnahmen ableiten. Durch Analyse des individuellen Lernfortschritts können passgenaue Maßnahmen umgesetzt werden und basierend auf dem Feedback der Teilnehmenden können die Lerninhalte und die interne Kommunikation angepasst und optimiert werden. Die Datenmenge ist viel größer als bei Vor-Ort-Schulungen und kann auch genutzt werden, um unternehmensweite Lernrends zu ermitteln.



ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIGITALES LERNEN IN ORGANISATIONEN

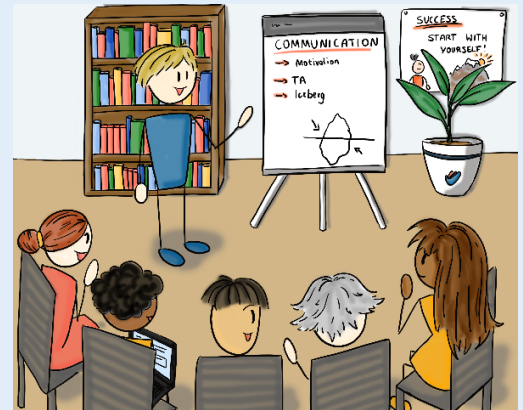


Digitales Lernen birgt viele Potenziale für die Personal- und Organisationsentwicklung. Doch um diese Potenziale nutzen zu können, braucht es bestimmte Rahmenbedingungen.

WORKSHOP BEI DER ZUKUNFT PERSONAL

Sie möchten digitales Lernen in Ihrer Organisation etablieren oder Sie haben es bereits, nur nicht mit dem gewünschten Erfolg? Am **15.09.** um **13:30 Uhr** hält der troodi Gründer und Geschäftsführer Philip Schwidetzki einen **Workshop** zum Thema „Erfolgsfaktoren für digitales Lernen in Organisationen“.

Kommen Sie vorbei und erfahren Sie mehr darüber, welche Rahmenbedingungen vorhanden sein sollten, damit digitales Lernen gelingt und Sie das volle Potenzial nutzen können.



Sie wollen noch mehr zu diesem Thema wissen oder Ihr bereits vorhandenes Wissen vertiefen? Die hier dargestellten Elemente bilden lediglich einen Auszug der zu beachtenden Faktoren. In unserem **Whitepaper „Hacking Digital Learning“** beleuchten wir diese Rahmenbedingungen im Detail und stellen Ihnen 8 Hacks vor, anhand derer sich digitales Lernen erfolgreich umsetzen lässt. Darüber hinaus enthält das Whitepaper eine Checkliste für die konkrete praktische Umsetzung und Erfahrungsberichte aus der Praxis. [Hier geht's zum kostenlosen Download.](#)