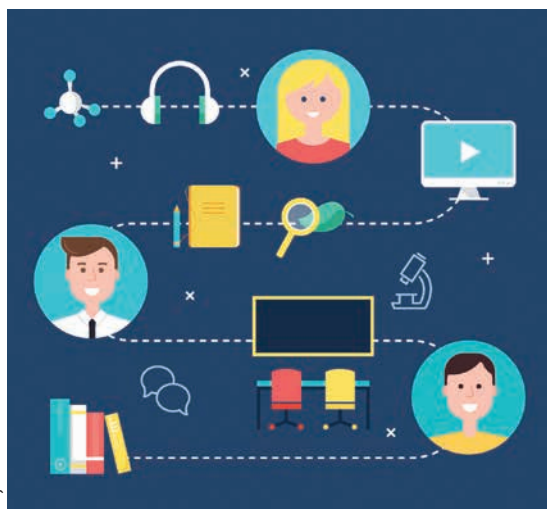


Die nackte Wahrheit über „klassische“ Weiterbildung

„Wir müssen zusehen, dass die Zahlen wieder steigen. Buchen Sie für die Jungs mal wieder ein Verkaufstraining!“ So oder so ähnlich läuft es immer noch in vielen Unternehmen ab. Wenn der Umsatz nicht stimmt oder die Konkurrenz bedrohlich nahe rückt, muss schnell für Abhilfe gesorgt werden. Also wird ein klassisches zweitägiges Präsenzseminar gebucht. Der Haken an der Sache: Schon nach einigen Wochen wird wieder alles beim Alten sein.



© juliabatsheva - Fotolia.com

! HINWEIS

Der Transfer in die Praxis ist entscheidend! Eine neue Sprache lernen Sie schließlich auch nicht über Nacht. Sondern nur, wenn Sie die Vokabeln regelmäßig wiederholen und lernen, sie zu Sätzen aneinanderzureihen. Wenn das in der Schule alles so klar war – wieso wird dieser entscheidende Schritt dann in der betrieblichen Weiterbildung verpennt?!

Das Wissen verpufft wie Wasser auf einem heißen Stein. Im Grunde genommen hat sich seit Schulzeiten nämlich nicht viel geändert: Auch Unternehmen setzen aus Gewohnheit auf den guten alten Frontalunterricht. Einer turnt vor, alle anderen schreiben brav mit. Doch wach sein und zuhören reicht nicht aus.

Wissen verankern statt bloß ausgießen

Mehrere Studien belegen, dass bei den üblichen Präsenzveranstaltungen à la „Intensiv-Telefoncoaching“ oder „Verdoppeln Sie Ihren Umsatz in nur 48 Stunden“ gerade einmal 15% der Teilnehmer es schaffen, die gelernten Inhalte in ihren Arbeitsalltag zu transferieren und auch langfristig anzuwenden. Mit anderen Worten: 85% profitieren überhaupt nicht von den Seminaren, sondern machen einfach so weiter wie bisher!

Die Gründe dafür sind zahlreich: Oft ist das Tagesgeschäft so fordernd, dass den Mitarbeitern schlicht und ergreifend keine Zeit bleibt, sich nach dem Training weiter mit den Inhalten zu beschäftigen. Oder es gibt überhaupt keine weiterführenden Literaturtipps, geschweige denn eine professionelle Nachbereitung durch den Trainer. Kein Wunder, dass die Seminarunterlagen dann schnell in der Ecke landen. Mir ging es vor über 25 Jahren nicht anders als junger Verkäufer: Wir hatten zwar im-

merhin das Glück, zwei Wochen Intensivtraining zu bekommen. Doch keiner sagte uns, wie wir das Know-how dann in der Praxis anwenden sollten. Feedback gab es auch keines, von „Training on the Job“ hatte wahrscheinlich noch keiner was gehört. Kein Wunder, dass nach einem Jahr 98% aller Junior-Verkäufer das Handtuch geworfen hatten. Damit Ihnen das nicht passiert, ist es höchste Zeit, Ihre Weiterbildung auf den Prüfstand zu stellen!

Fortbildungen – eine Fehlinvestition?

Aus Geschäftsführerperspektive ist es natürlich mehr als frustrierend, wenn Ihre Investition keine Früchte trägt. Wieso mehrere Tausend Euro investieren, wenn unterm Strich sowieso nichts dabei herauskommt und der Wettbewerb lachend vorbeizieht? Entscheidend ist, in welche Art von Weiterbildung Sie investieren. Die Digitalisierung hat sämtliche Branchen fest im Griff – höchste Zeit also, die damit verbundenen Vorteile zu nutzen, statt weiter auf überholte Methoden zu setzen. Trainingsevents sind zwar schön und gut und schweißen das Team zusammen. Doch gute Stimmung allein sorgt noch lange nicht für mehr Umsatz. Die Antwort heißt: langfristige Lernreisen!

Schicken Sie Ihre Mitarbeiter auf Lernreise

Die Studie einer amerikanischen Universität zeigt, wie dramatisch die Lage ist: Nur einer von sechs Teilnehmern profitiert wirklich von der Weiterbildung! Die restlichen Teilnehmer versuchen es zwar wenigstens redlich – scheitern jedoch. Das müssen Sie sich mal auf der Zunge zergehen lassen. Und die 20%, die aus dem Training etwas

! HINWEIS

Natürlich sind Präsenzseminare nicht per se schlecht. Doch sie dürfen nicht bloß als isolierte Maßnahme eingesetzt werden. Komplexe Fähigkeiten brauchen länger als bloß ein bis zwei Tage, um sich zu entwickeln und ihren Weg in den Arbeitsalltag der Lernenden zu finden.

mitnehmen, sind wahrscheinlich die Mitarbeiter, denen Lernen leichtfällt und die sowieso wissbegierig sind. Keine tolle Ausgangssituation. Zumal viele Unternehmen eh erst dann an Weiterbildung denken, wenn es schon fünf vor zwölf ist. Doch gerade wenn zeitkritische Veränderungen nötig sind und der Umsatz dringend wieder steigen muss, schaffen klassische Maßnahmen es nicht schnell genug, die Mitarbeiter fit für den Kampf zu machen. Es ist an der Zeit, Lernen neu zu denken!

Webbasierte Trainings allein sind nicht die Zukunft

Im Zuge der rasanten technischen Entwicklung sind schnell die ersten rein webbasierten Trainings am Markt aufgetaucht. Aus meiner Sicht ein guter Start in die richtige Richtung, die Produkte waren jedoch noch nicht zu Ende gedacht. Textbasierte Selbstlernlektionen sind zwar schnell programmiert, sie holen jedoch lediglich autodidaktisch Begabte voll ab, deren Lerntypus zudem der primären Informationsaufnahme durch Text entspricht.

Blended Learning – das Beste aus zwei Welten

Anders sieht es dagegen mit Blended Learning aus: Nachhaltigen Lernkonzepten, die den Teilnehmern größtmögliche Freiheit geben und auf individuelle Bedürfnisse und Vorlieben eingehen, gehört die Zukunft! Die Vorteile liegen dabei auf der Hand:

- individuelle, agile Lösungen: Die Mitarbeiter können mit den Online-Lerneinheiten sowohl im Büro als auch im Homeoffice arbeiten; Weiterbildung kann so individuell in den Tagesablauf eingebaut und dem persönlichen Lerntempo angepasst werden.
- lerntypengerecht: Die abwechslungsreiche Kombination aus Videos, Podcasts, Workbooks und Präsenzeinheiten mit gemeinsamen Übungen holt alle Lerntypen ab.
- Lernkontrollen: Auch wenn sie unbeliebt sind – regelmäßige Tests sorgen dafür, dass sich die Mitarbeiter auch wirklich mit den Inhalten auseinandersetzen.

Blended Learning: Schlüssel zu einer erfolgreichen Unternehmenszukunft

Für mich steht fest: Die Zeit der 08/15-Trainings ist vorbei! Blended Learning ist das Mittel der Wahl, um Ihre Mitarbeiter langfristig fit für die Zukunft zu machen. Denn die Zeiten haben sich geändert. Gerade im Kundenkontakt sind heute andere Fähigkeiten gefragt als noch vor einigen Jahren. Es reicht nicht mehr, bloß die wichtigsten Fakten herunterzubeten und mit Infobroschüren zu wedeln. Jetzt schlägt die Stunde echter Spitzenverkäufer und Kundenversther, für die das Wohl ihrer Klienten an erster Stelle kommt – und die individuellen Herausforderungen mit maßgeschneiderten Produktlösungen begegnen. Jetzt sind umfang-

✓ CHECKLISTE

So durchbrechen Sie die Performance-Barriere!

Blended Learning deckt fünf Faktoren ab, die einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob Ihre Mitarbeiter von Weiterbildungen profitieren:

- 1. Zeit:** Marathon statt Sprint! Statt die Trainees mit Wissen zu überfüttern, bekommen sie beim Blended Learning kleine Lernhäppchen, kombiniert mit Zeit zum Reflektieren und Übertragen in den eigenen Businesskontext.
- 2. Raum:** Statistisch gesehen geschieht 70 % der Weiterentwicklung im Beruf. Und zwar nicht in Form von offiziell anberaumten Weiterbildungen, sondern nach dem guten, alten Learning-by-Doing-Prinzip. Blended Learning macht sich diese Tatsache zunutze: Die Teilnehmer tauschen sich untereinander aus und üben unter Anleitung in Rollenspielen, die Online-Inhalte einzusetzen.
- 3. Beziehungen:** Jeder von uns hat diesen einen guten Kollegen, der immer einen guten Tipp parat hat. Oder uns aus der Patsche hilft, wenn es mal nicht so gut läuft. Blended Learning erzeugt trotz regelmäßiger Lernkontrollen keine Konkurrenzsituation, sondern fördert den Austausch zwischen den Teilnehmern und dem Trainer in den Präsenzeinheiten, Chats und Live-Webinaren.
- 4. Lernmittel und Aufbau:** Papier ist geduldig. Unsere Arbeitsplätze sind inzwischen in hohem Maße digital, E-Learning holt die Mitarbeiter also dort ab, wo sie sich bewegen. Und was bei Kindern funktioniert, schadet auch Erwachsenen nicht: Gerade die Kombination mit Gamification und konkreten Anwendungsbeispielen, auf die Berufswelt der Mitarbeiter ausgerichtet, macht den Erfolg von Blended Learning aus.
- 5. Schlüsselindikatoren:** Oft wird Hals über Kopf eine Weiterbildung anberaumt. Doch woran lässt sich überhaupt der Erfolg messen? Entscheidend ist, dass von vorneherein feststeht, was erreicht werden soll: zum Beispiel mehr Abschlüsse pro Mitarbeiter, mehr Verkäufe an Bestandskunden oder ein höheres Gesamtumsatzvolumen. Diese „Key Performance Indicators“ bilden die Grundlage, anhand derer die Trainingsinhalte bestimmt und die Maßnahmen drum herum gebaut werden. Maßgeschneidert statt „one size fits all“!

reiches Know-how und Fingerspitzengefühl gefragt. Fähigkeiten, die mithilfe eines langfristigen Lernprozesses, mit verschiedenen Lernmethoden, kontinuierlichen Wiederholungen, Lernkontrollen und regelmäßigem Feedback durch einen Trainer erlangt werden können. Statistisch gesehen gelingt es über 80 % der Mitarbeiter, das mit Blended Learning erlangte Wissen in den Berufsalltag zu übertragen und erfolgreich einzusetzen. Also, worauf warten Sie noch? ■



Autor: Martin Limbeck ist Inhaber der Martin Limbeck® Training Group, einer der führenden Experten zum Thema Blended Learning und Entwicklung von Lernkonzepten für Unternehmen.