

Blended Learning – mit neuen Lernmethoden zum Erfolg

Konkurrenz- und Kostendruck, anspruchsvolle Kunden, demografischer Wandel: Mittelständische Unternehmen sind mit immensen Herausforderungen konfrontiert – die sie nur mit gut geschulten Mitarbeitern meistern können. Doch einer Studie zufolge lassen es viele bei der Weiterbildung schleifen. Zu teuer, zu aufwendig, zu ineffektiv – so lauten die Gründe. Doch inzwischen stehen schlanke Bildungsangebote zur Verfügung, die klassische und digitale Lernformen verbinden, die Ihnen helfen, Ihre Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren.

HINWEIS

Ein gutes Beispiel für sinnvolle Blended Learning Inhalte sind Service Trainings bzw. Telefontrainings, in denen die Auftragsbearbeitung und der Umgang mit Reklamationen optimiert werden. Dabei lassen sich die Kurse speziell auf Ihre Produkte und Leistungen anpassen.

Auf dem Papier sehen die Zahlen zunächst Aprächtigt aus: Stramme 96 % der im Rahmen einer Studie von uns befragten mittelständischen Unternehmen aus Deutschland und Österreich bieten ihren Mitarbeitern Schulungen an. Doch steht es um die Weiterbildung außerhalb von Konzernen wirklich so gut?

Nachholbedarf: Weiterbildung im Mittelstand

Wir wollten es genauer wissen und haben die Wirklichkeit in den 72 teilnehmenden Betrieben genauer hinterfragt. Und da zeigt sich ein ganz anderes Bild: Zutage treten stagnierende oder erst gar nicht vorhandene Budgets, mangelnde strategische Planung der Weiterbildung, inhaltliche Lücken und mangelnde Effizienz nachweise.

Klassische Maßnahmen wie interne Präsenztrainings (in 40 % der Unternehmen praktiziert) und externe Seminare (33 %) dominieren noch immer. Innovative, flexible Konzepte wie E- und Blended Learning spielen im deutschsprachigen Raum mit 16 % bislang nur eine untergeordnete Rolle. Ganz im Gegensatz zu den USA, wo solch moderne Lernformen bereits als äußerst effektiv erkannt wurden und deshalb mittlerweile fest etabliert sind.

INTERNET-TIPP

Das Research Paper „Blended Learning – Im Mittelstand noch kaum verbreitet“ kann kostenlos beim IOM bestellt werden. **Kontakt:** <http://micro-training.com/veroeffentlichungen>



Die Realität der betrieblichen Weiterbildung: Oft regiert der Rotstift

Von den Weiterbildungsbudgets großer Konzerne können mittelständische Unternehmen nur träumen: Obwohl die Notwendigkeit zur laufenden Schulung von fast niemandem infrage gestellt wird, sitzt den Personalverantwortlichen die Börse alles andere als locker. Rund 24 % legen überhaupt kein klares Budget fest, sondern tätigen Weiterbildungsausgaben ad hoc. In den meisten Unternehmen sind die Etats auf niedrigem Niveau eingefroren, jede zehnte Abteilung für Human Resources hat sogar den Rotstift angesetzt. Das kommt nicht von ungefähr. Zwar würden viele gern mehr tun, um die Effizienz der Mitarbeiter zu steigern. Doch diese sind in 48 % der befragten Betriebe bereits so stark ausgelastet, dass eine längere Freistellung vom Tagesgeschäft nicht praktikabel ist. Vor allem aber stellt sich die Frage nach dem „Return on Education“.

Die Kosten werden erhoben – die Erfolge nicht!

Hier sind wir bei unserer Erhebung auf zwei Aspekte gestoßen: Erstens halten hohe Seminarkosten 58 % der Unternehmen davon ab, ihre Trainings- und Schulungsmaßnahmen auszuweiten. Hürden, die ihrer Ansicht nach durch flexiblere und günstigere Modelle abgebaut werden könnten. Zweitens wird der Lernerfolg nur von wenigen Mittelständlern überhaupt objektiv gemessen: Meist findet anschließend nur eine subjektive Mitarbeiterbefragung oder die Auswertung von Feedback-Fragebogen statt.

EXPERTENTIPP

Unserer Erfahrung nach greift dies jedoch zu kurz: Für eine brauchbare Einschätzung des Seminarerfolgs müssten wirtschaftliche KPIs wie Umsatzsteigerung oder Kundenzufriedenheit erhoben sowie Lernkontrollen und Echtzeit-Evaluationen durchgeführt werden. Im Mittelstand ist dies jedoch die absolute Ausnahme statt Regel!

Was Müller darf, darf Maier noch lange nicht

Eine weitere Lücke kommt hinzu: Auch auf der inhaltlichen Ebene schwächelt die Weiterbildung im Mittelstand. So werden hauptsächlich Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt geschult. Angestellte aus den Bereichen Einkauf, Logistik und Produktion bleiben aber überwiegend außen vor – obwohl diese einen ebenso hohen oder sogar noch höheren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

Es liegt auf der Hand, dass die Betriebe damit enorme Potenziale verschenken. Schließlich könnten sie mit einer ganz einfachen Neuausrichtung ihrer Weiterbildungsstrategie die Effizienz der gesamten Belegschaft signifikant steigern – und das auch noch zu deutlich geringeren Kosten als mittels klassischer Inhouse-Schulungen oder externer Präsenzseminare. Das Schlüsselwort lautet, wie in praktisch allen Bereichen der schönen neuen Lebens- und Arbeitswelt: Digitalisierung.

Unaufhaltsam – die digitale Revolution der Weiterbildung

Die Digitalisierung schreitet voran – sowohl in Unternehmen als auch privat. Das Internet hat die gesamte Gesellschaft durchdrungen, Tablets und Smartphones sind allgegenwärtig und werden von nahezu jedem genutzt.

Allerdings scheint es manchmal so, als ob lediglich ein einziges Thema noch nicht in der digitalen Arbeitswirklichkeit angekommen ist: die Weiterbildung. Nach wie vor sitzen Mitarbeiter kostbare Tage in Seminaren ab, während die Stapel auf ihren Schreibtischen wachsen; von den Reisekosten und -zeiten ganz zu schweigen. Und die Ergebnisse klassischer Schulungen sind oft zweifelhaft: Konventionell vermitteltes Wissen wird allzu rasch vergessen, und der Transfer in die Praxis ist dürftig. Einen ganz anderen Weg geht die US-Wirtschaft: Dort nutzen bereits 77 % der Unternehmen Mobile-, E-Learning- und Blended-Learning-Modelle.

HINWEIS

Ein wichtiger Punkt, der oft übersehen wird – fast jeder Mitarbeiter verfügt über einen Internetanschluss über eigene Endgeräte wie PC oder Tablet. Sie müssen also nicht zur Verfügung gestellt werden. Dabei zeigt die Erfahrung, dass die meisten Mitarbeiter sowieso am liebsten mit eigenen Geräten arbeiten und kommunizieren.

Weiterbildung flexibel: Schritt für Schritt, wenn die Zeit es erlaubt

Digitale Weiterbildungsformate bieten erhebliche Vorteile. Informationen lassen sich häppchenweise vermitteln, unmittelbar in die Praxis umsetzen und evaluieren. Die Inhalte können beliebig oft wiederholt werden, und zwar dann, wenn es zeitlich passt. Zudem sind die Kosten weitaus geringer als bei herkömmlichen Methoden. Da bislang nur jeder sechs-



© T. Michel - Fotolia.com

te deutschsprachige Mittelständler entsprechende Angebote nutzt, liegt hier eine enorme Chance für Effizienzsteigerung und Kostensenkung.

Höchstpersönlich und individuell

In der betrieblichen Praxis erweist sich insbesondere das Blended Learning als erfolgreich. Denn das Konzept verbindet beide Welten perfekt – die klassischen und die digitalen Lernformen. Bis vor wenigen Jahren waren entsprechende Ansätze noch kompliziert, die technische Komponente schwer zu bedienen und nicht sonderlich anregend. Doch mittlerweile ist das Zusammenspiel von kurzen Impulstrainings und anschließendem mobilem Lernen voll ausgereift und bietet mittelständischen Betrieben eine exzellente Alternative.

Blended Learning: Idealkombination aus Lifetraining und E-Learning

Die Weiterbildungskandidaten werden nicht wie bei reinen E-Learnings mit dem Wissensstoff allein gelassen. Vielmehr findet zum Auftakt eine kurze Präsenzveranstaltung statt, bei der ein Trainer persönlich in das Themengebiet einführt. Dieser steht auch in den anschließenden Mobile-Learning-Phasen als persönlicher Ansprechpartner „aus Fleisch und Blut“ zur Verfügung. Beim Blended Learning können Unternehmen auf eine breite Themenpalette zurückgreifen; sie lassen sich zeitlich und örtlich ungebunden am PC, per Smartphone oder Tablet bearbeiten.

Breites Themenspektrum und firmenspezifische Angebote

Das Angebot am Markt reicht vom Zeit-, Selbst- und Beziehungsmanagement über moderne Führung, Social Media, Körpersprache und Schlagfertigkeit bis zur Burnout-Prävention und gesunden Ernährung im Job. Darüber hinaus erstellen manche Anbieter sogar maßgeschneiderte individuelle Module, etwa kundenspezifische Produktrainings oder Einsteigerprogramme für Young Professionals. Selbst der Aufbau einer kompletten Betriebsakademie ist mitunter möglich. Die Zeit für Weiterbildung 2.0 ist reif – auch und gerade im Mittelstand!

Autor: Dr. Arnd Halbach leitet seit März 2015 gemeinsam mit Dieter Duftner die Geschäfte des Institute of Microtraining, einem Vorreiter im Mobile Learning. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist der Aufbau des Partner-Netzwerks in Deutschland, Österreich und der Schweiz. ■

EXPERTENTIPP

Blended Learning verbindet also komfortables E-Learning, das jederzeit vor dem PC absolviert kann, mit Kursanteilen, die Präsenz erfordern und zu festen Zeiten stattfinden. Reines E-Learning ist damit für die Firmen meist kostengünstiger und für die Teilnehmer bequemer. Bitte vergessen Sie dabei nicht, dass Blended Learning letztlich zu besseren Lernerfolgen führt und die Teilnehmer weniger überfordert und besser motiviert.