Haufe Akademie | Digital Suite

Whitepaper

Learner Engagement mit der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie

Selbstgesteuert, einfach, relevant – so geht Lernen heute

Learner Engagement mit der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie

Learning & Development findet heute auf verschiedenen Spielfeldern gleichzeitig statt: Zum einen gilt es, eine Entwicklungsstrategie für das gesamte Unternehmen zu erstellen. Zugleich müssen Lerninhalte beschafft, kuratiert oder erstellt werden. Doch der wichtigste Ball, der in der Luft gehalten werden muss, ist das Engagement der Lernenden.Nur, wenn Mitarbeitende Lust haben, zu lernen, kann ihre Entwicklung gefördert werden. Lerninhalte müssen dazu in erster Linie inhaltlich und im Kontext relevant sein. Aber auch die Aufbereitung der Inhalte kann das Learner Engagement fördern.

In diesem Whitepaper erfahren Sie, wie die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie Sie dabei unterstützt, das Learner Engagement in Ihrem Unternehmen systematisch zu steigern.

Wieso Learner Engagement den Unterschied macht 03

Selbstgesteuertes Lernen in Unternehmen: 70/20/10 04

Was ist eine Learning Experience Plattform? 05

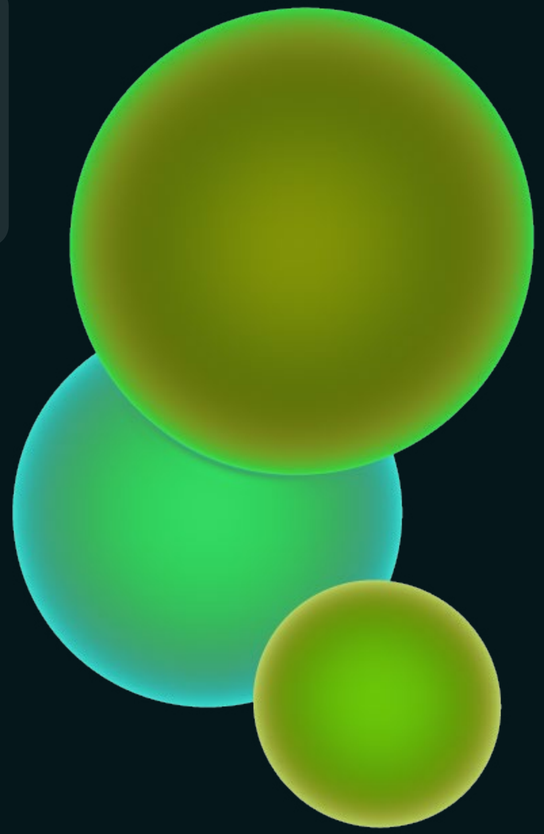
So fördert die LXP der Haufe Akademie das Learner Engagement 06

- Relevanz durch Personalisierung 06
- Orientierung 07
- Soziales Lernen 07
- User-generated Content 07
- Lernen im moment-of-need 08
- Inhalte über den eigenen Tellerrand hinaus 08
- Gamification 08

Fazit: Selbstbestimmtes Lernen kommt nicht von allein 09

Wieso Learner Engagement den Unterschied macht

> „The difference between the almost right word and the right word is really a large matter. ’tis the difference between the lightning bug and the lightning.“ (01)



01 „Der Unterschied zwischen dem richtigen Wort und dem beinahe richtigen ist derselbe Unterschied wie zwischen dem Blitz und dem Glühwürmchen.“ Mark Twain, Brief an George Bainton vom 15. Oktober 1888; veröffentlicht in „The Art of Authorship“ von George Bainton.

Für Mark Twain war der Unterschied zwischen dem richtigen und dem beinahe richtigen Wort entscheidend: Nur eine Silbe macht im Englischen aus dem Blitz ein Glühwürmchen. Die Suche nach dem treffenden Begriff lohnt sich also. Ein weit verbreitetes Blitzglühwürmchen bilden die Wörter „Spaß“ und „Freude“. Sie werden oft synonym verwendet, unterscheiden sich jedoch in ihrer Qualität. Spaß ist kurzzeitig, hat keinen Bestand. Freude dagegen geht tiefer und setzt positive Energie in uns frei.

Auch die Begriffe „Learner Engagement“ und „Lernmotivation“ werden oftmals als Synonyme verstanden. Das greift jedoch zu kurz, denn wo Lernmotivation eher ein kurzfristiges „Aufraffen“ zum Lernen ist, meint Learner Engagement die langfristige Bindung von Lernenden. Diese entsteht, wenn Lernende eine Freude am Lernen entwickeln. Sie lernen dann lebenslang – und nicht lebenslänglich.

Diese Freude am Lernen im betrieblichen Kontext entsteht durch wiederholte positive Lernerfahrungen. Dafür müssen sich die genutzten Systeme und Lerninhalte ganz nach den Bedürfnissen der Lernenden richten. Das Learner Engagement ist dann ein ausschlaggebender Faktor für den Erfolg aller L&D-Maßnahmen.

In der betrieblichen Weiterbildung macht Learner Engagement den Unterschied zwischen der bloßen Teilnahme an Lernaktivitäten und dem daraus resultierenden Wissenserwerb und Transfer in die Praxis aus. Learner Engagement ist im Kern das Maß dafür, ob jemand ausreichend motiviert ist, sich voll und ganz auf das Lernen einzulassen oder nicht. Der Wert liegt letztendlich darin, dass Lernerfahrungen nur bei einem ausreichend hohen Learner Engagement in die Praxis übersetzt werden.

Pflichtschulungen, die „verordnet“ werden, haben klassischerweise schlechte Karten. Findet Lernen selbstgesteuert statt und die Lernenden können ihre persönliche Entwicklung selbst gestalten, steigt auch das Learner Engagement.

Die Lernenden stehen im Mittelpunkt

Die Zielgruppe aller L&D-Maßnahmen sind die Mitarbeitenden – ohne sie gäbe es keinen Grund, Schulungen anzubieten und Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Daher sollten die Lernenden auch der Ausgangspunkt jeglicher Überlegungen sein. Ihr Learner Engagement entscheidet darüber, ob sie

- das Lernangebot nutzen,
- das erworbene Wissen in die Praxis umsetzen
- und sich persönlich und fachlich weiterentwickeln.

Das Wichtigste an Mitarbeitenden mit einem hohen Learner Engagement ist jedoch:

Sie werden auch Kolleg:innen zum Lernen ermuntern und mit positivem Beispiel vorangehen. Als Lernbotschafter:innen gestalten sie die Lernkultur mit.

Selbstgesteuertes Lernen in Unternehmen: 70/20/10

Lernende wollen selbst bestimmen, wann sie lernen. Oft ist das genau im „moment-of-need“, also dann, wenn das Wissen gebraucht und angewandt werden soll. Lernsysteme müssen daher flexibel sein und Wissen nach Bedarf anbieten. Auch die Personalisierung von Lerninhalten wird immer wichtiger, denn noch nie zuvor waren die in Organisationen benötigten Skills so divers wie heute und das Angebot so umfangreich. Ohne Personalisierung fehlt den Mitarbeitenden die Orientierung.

Vor diesem Hintergrund wird auch deutlich: Lernen findet nicht nur in Trainings oder Seminaren statt. Ganz im Gegenteil, ein Großteil des Lernerfolgs entsteht durch informelles Lernen in der Anwendung oder im Austausch mit anderen. Oft zitiert ist das 70:20:10-Modell, das von Michael Lombardo und Robert Eichinger erstmals in ihrem Buch „The Career Architect Development Planner“ beschrieben wurde. Es besagt, dass circa 70 Prozent des Lernens durch „on the Job“ erfolgen. 20 Prozent werden im Austausch mit anderen zum Beispiel durch situatives Feedback und Mentoring gelernt. Und die restlichen 10 Prozent erfolgen durch formelles Lernen in klassischen Lernsituationen.

Die Aspekte der 70, beziehungsweise 20 Prozent fallen in den Bereich des selbstgesteuerten Lernens. Lernen findet hier nicht durch Weisung, sondern auf eigene Initiative hin statt. Jedoch: Diese Eigeninitiative ist kein Selbstläufer. Organisationen können hinsichtlich des Learner Engagements große Erfolge erzielen, wenn sie geeignete Methoden, Formate und Tools bereitstellen, um die 90 Prozent des informellen Lernens zu fördern.

Eine Möglichkeit dazu sind Learning Experience Plattformen, die das informelle Lernen im Austausch mit Kolleg:innen erleichtern. Formelle und informelle Lernprozesse werden hier so verknüpft, dass Lernen im Prozess der Arbeit stattfinden kann. Denn erst wenn der Wissenstransfer in den Arbeitsalltag stattfindet, wird aus Wissen Können.

Das 70-20-10-Modell
Für ein gutes Verhältnis zwischen formellem und informellem Lernen

Abbildung
Haufe Akademie in Anlehnung an das 70–20–10-Modell nach Morgan McCall, Robert Eichinger und Michael Lombardo vom Center for Creative Leadership in North Carolina

10 %

Formelles Lernen

Unter formellem Lernen versteht man klassische Lernsituationen wie Trainings, Workshops, Seminare, Kurse, klassische E-Learning-Kurse, Webinare oder Simulationen.

20 %

Im Austausch

Mentoring, Coaching, Feedback, Reflexion, soziale Netzwerke, Arbeitskreise oder Kollaborationstools sind bspw., wie durch soziale Interaktion gelernt wird.

70 %

On the Job

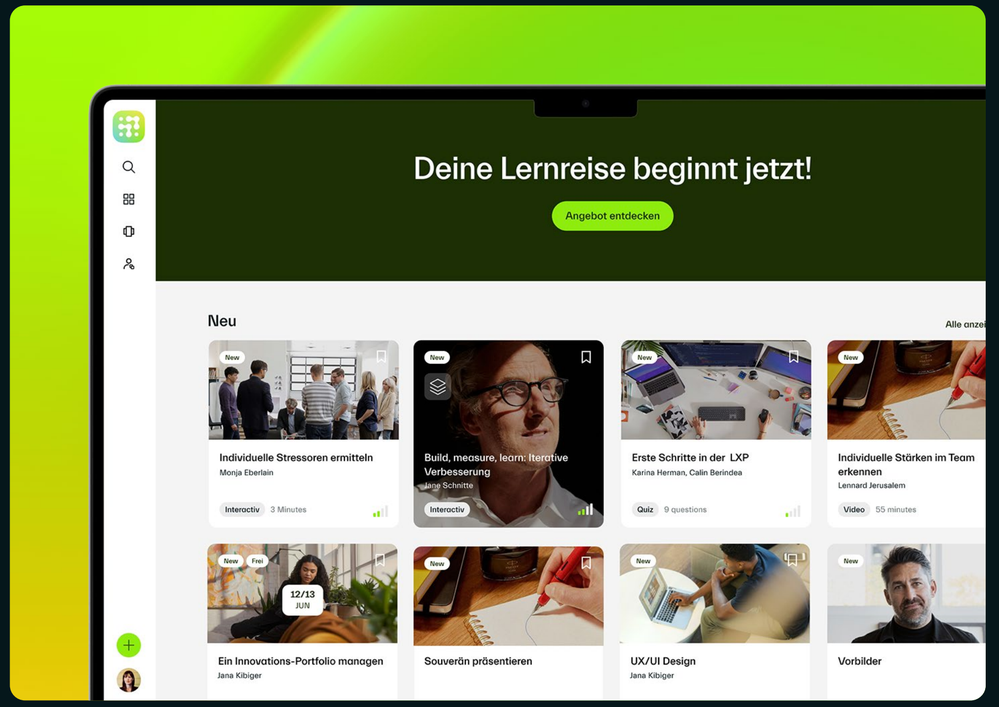
Während der Arbeit lernt man bspw. durch intelligente Infoquellen, Aufgaben, Projekte, Wikis, Checklisten oder Flowcharts.

Definition

Was ist eine Learning Experience Plattform?

Learning Experience Plattformen schaffen personalisierte Lernerfahrungen und unterstützen das selbstgesteuerte Lernen:

- Mitarbeiter:innen erhalten Lernvorschläge basierend auf ihren Interessensgebieten, Vorerfahrungen und ihrem Nutzungsverhalten.
- Sie interagieren miteinander, lernen von anderen und können ihr Wissen selbst teilen. So entstehen höhere Relevanz und Glaubwürdigkeit.
- LXPs beschleunigen den unternehmensweiten Wissenstransfer und machen internes Know-how greifbar.
- Kleine effektive Lerneinheiten werden direkt im Moment des Bedarfs abgerufen.
- LXPs reduzieren Komplexität: Lernende finden hier relevante Ergebnisse leichter und schneller als im Learning Management System (LMS).
- Lernen und Arbeiten wachsen zusammen und sind nicht mehr voneinander getrennt.
- Mitarbeitende gehen eigenständig auf Entdeckungsreise und verfolgen ihre Lernziele.



Eine LXP wie zum Beispiel die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie schafft personalisierte Lernerlebnisse

So fördert die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie das Learner Engagement

2020 fragte die Haufe Akademie in einer Umfrage Nutzer:innen eines kostenlosen Lernangebots, wie diese sich das optimale Weiterbildungsangebot vorstellen. Den Befragten waren vier Aspekte besonders wichtig: Das Lernangebot soll inspirierend und impulsgebend sein, sich in den Arbeitsalltag integrieren lassen, sowohl eine inhaltliche Tiefe als auch Breite bieten und jederzeit On-demand verfügbar sein.

Diese Anforderungen beeinflussen das Learner Engagement ganz entscheidend. Um sie zu erfüllen und eine nutzerfreundliche Lernumgebung zu gestalten, setzt die LXP der Haufe Akademie an unterschiedlichen Punkten an.

Im weiteren Verlauf fließt auch die bisherige Nutzung der Plattform in die Empfehlungen mit ein. Die Künstliche Intelligenz (KI) lernt, welche Inhalte für welche User relevant sind.

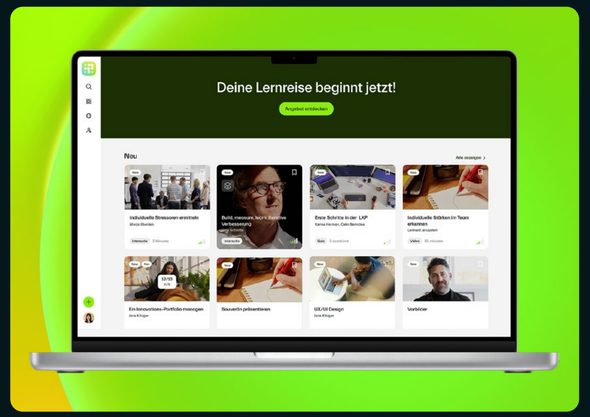
Eigenschaften des idealen Weiterbildungsangebots, EfA-Umfrage 2020, Haufe Akademie.

Relevanz durch Personalisierung

Der wohl wichtigste Faktor dafür, ob ein Weiterbildungsangebot genutzt wird oder nicht, ist die Relevanz. Oder anders gesagt: Ein todsicherer Weg, um das Desinteresse von Lernenden zu schüren, ist die Verwendung des Gießkannenprinzips. Schiere Masse und Angebote, die nicht personalisiert sind, haben oft wenig Relevanz. Sie sind dann zu allgemein und unter- oder überfordern die Lernenden in der Folge.

Das Learner Engagement steigt jedoch immens, wenn Lerninhalte sich direkt auf den Arbeitsalltag der Lernenden übertragen lassen. Dann entsteht das Gefühl, die Hilfe und das Wissen zu erhalten, die tatsächlich gebraucht werden. Die LXP stellt diese Relevanz her, indem Lernende Lernvorschläge erhalten, die individuell auf ihre Interessensgebiete abgestimmt sind.

Im weiteren Verlauf fließt auch die bisherige Nutzung der Plattform in die Empfehlungen mit ein. Die Künstliche Intelligenz (KI) lernt, welche Inhalte für welche User relevant sind.



Gezielte Lernvorschläge helfen dabei, Lernen zu individualisieren.

So fördert die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie das Learner Engagement

Orientierung

Die LXP bietet Mitarbeitenden Orientierung bei der Frage, was sie lernen können und sollten. Die übersichtliche Oberfläche macht die Nutzung sehr intuitiv. So sehen Mitarbeitende direkt, welche Lerninhalte für sie relevant sind und was sie (weiter-) lernen können. Die Inhalte lassen sich genauso leicht abrufen wie Serien, Filme oder Musik bei aus dem Privatleben bekannten Streaming-Anbietern.

Soziales Lernen

Das soziale Lernen im Austausch mit anderen macht einen großen Teil des Lernerfolgs aus. Die LXP der Haufe Akademie trägt dem Rechnung, indem die Plattform Lernende digital zusammenbringt und Möglichkeiten zur Vernetzung schafft.

Kontakte

Besonders engagierte Mitarbeitende können selbst als Expert:innen aktiv werden. Kolleg:innen, die sich für passende Themengebiete interessieren, sehen die Mentor:innen an prominenter Stelle der Plattform und können ganz einfach und direkt in Kontakt treten.

Gruppen und Diskussionen

In der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie lassen sich spielend leicht Gruppen zu bestimmten Themen anlegen. Hier können Kollektionen oder auch einzelne Lern-Nuggets zu einem gemeinsamen Thema zusammengetragen werden.

Teams-Integration

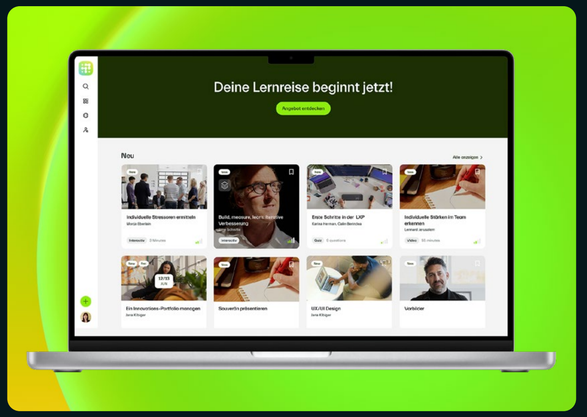
Absprünge zu einem Microsoft Teams-Kanal oder Slack-Chat ermöglichen die direkte Kommunikation. So kann Gelerntes direkt im Austausch vertieft werden.

User-generated Content

Zum Bereich „soziales Lernen“ gehört auch die Möglichkeit, eigenes Wissen und Erfahrungen zu teilen. Mithilfe der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie werden Lernende selbst zu Lehrenden, indem sie eigene Inhalte hochladen. Verschiedene Formate sind hierfür möglich, z. B. Texte, Grafiken, Videos, Präsentationen, aber auch Quiz oder Kollektionen von Inhalten können ohne Vorkenntnisse angelegt werden.

Von Mitarbeitenden erstellte Lerninhalte haben eine sehr große Praxisnähe. Sie spiegeln die Situation in der jeweiligen Organisation wider und erhöhen damit die Relevanz enorm. Expertise wird durch user-generated Content sichtbar und das interne Know-how kommt der gesamten Organisation zugute. Zum Beispiel im Onboarding – oder auch um den Wissensschatz von ausscheidenden Mitarbeiter:innen zu „sichern“ – ist user-generated Content eine schnelle und einfache Möglichkeit.

Nicht zuletzt wirkt die Möglichkeit, eigene Inhalte beizusteuern, aktivierend. Lernende konsumieren nicht lediglich, sondern können die Plattform durch ihren eigenen Erfahrungsschatz bereichern und Anerkennung erfahren.



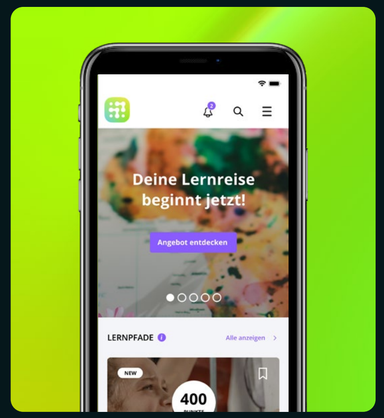
User können in der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie eigene Inhalte hochladen und so ihr Wissen teilen.

So fördert die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie das Learner Engagement

Lernen im moment-of-need

Die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie ist eine Online-Plattform und damit rund um die Uhr erreichbar. So ermöglicht sie Lernen im „moment-of-need“. Statt sich zu einem Seminar anzumelden und wochenlang zu warten, können Mitarbeitende „on Demand“ direkt im Bedarfsfall auf Lerninhalte zugreifen. Sie erhalten praxisnahe Antworten auf ihre Fragen. So kann direkt am Arbeitsplatz gelernt und das Gelernte unmittelbar angewandt werden.

Die Suchfunktion erschließt sämtliche Lerninhalte. Der besondere Clou: Auch die Inhalte hochgeladener Videos sind dank automatischer Transkription des Gesprochenen durchsuchbar. Lernende können direkt an die für sie relevante Stelle springen. eben der Suche können Lernende sich bei Bedarf auch mithilfe der Funktion „Stöbern“ in ein Themengebiet vertiefen. Hier finden sie weiterführende thematisch passende Inhalte ebenso wie relevante Kontakte.



Inhalte über den eigenen Tellerrand hinaus

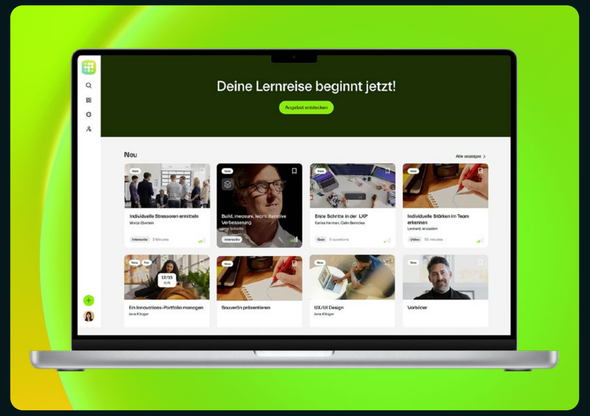
Bei aller Content-Personalisierung stellt sich die Frage: „Wie begegnet man der Gefahr, dass Lernende in einer Blase landen?“ Dieses Phänomen ist zum Beispiel von YouTube oder sozialen Netzwerken wie Facebook bekannt: User bekommen auch dort Inhalte basierend auf ihren Interessen angezeigt.

Damit Lernende nicht irgendwann nur noch ähnliche Lerninhalte angezeigt bekommen, gibt es neben der Kategorie „Inhalte für dich“ auch die Kategorien „Neu“ und „Trending“. So können User ihren Lernhorizont erweitern und erhalten auch Lernimpulse zu für sie neuen Themen, die jedoch für die Organisation relevant sind.

Gamification

Computerspiele schaffen es sehr gut, Anreize für eine eingängige Beschäftigung mit ihnen zu schaffen. Mechanismen daraus werden heute unter dem Stichwort Gamification auch auf andere Bereiche übertragen. So sollen Gamification-Funktionen auch Lernende begeistern und zum „Dranbleiben“ motivieren. Dazu zählen zum Beispiel Punkte, Quiz, Leaderboards oder auch verschiedene Badges für den Abschluss von Lernpfaden.

Auch wenn Gamification sehr vielversprechend ist: Nicht alle Menschen sind für Ranglisten und Wettbewerbe empfänglich. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie neben den spielerischen Quiz-Elementen einen ausgewogene Mix an Inhalten anbieten und aufbauen. Zudem sollten etwaige Belohnungen für Lernende sinnvoll sein und in den Kontext der Lernplattform passen.



Durch Quiz, Punkte und Herausforderungen lernen die User spielerisch.

Fazit

Selbstbestimmtes Lernen kommt nicht von allein

Informelles Lernen bietet erhebliche Lernpotenziale. Viele Unternehmen haben das heute schon verstanden und versuchen, diese zu erschließen. Doch selbstgesteuertes Lernen funktioniert nicht von allein. Es braucht gezielte Impulse, um Mitarbeitende dazu zu bekommen, die Zeit und Energie für Lernen am Arbeitsplatz aufzubringen.

Dabei stehen die Lernenden stets im Mittelpunkt: Zum einen gilt es, die richtigen Motive anzusprechen – jede:r lernt aus etwas anderen Beweggründen und reagiert auf unterschiedliche Impulse. Zum anderen muss L&D auf die Erwartungen und Bedarfe von Lernenden eingehen. Nur wenn die Learner Experience positiv ist, entsteht auch ein ausreichend starkes Learner Engagement. Und dieses entscheidet über den Erfolg aller Maßnahmen und Angebote der betrieblichen Weiterbildung.

Die stärksten Hebel für ein höheres Learner Engagement sind die Relevanz der Lerninhalte und Orientierung bei der Auswahl. Lernangebote müssen zum individuellen Bedarf passen, dürfen nicht langweilen, aber genauso wenig überfordern. Diese Anforderung können Organisation nicht mit der Gießkanne lösen. Stattdessen ist ein immer höheres Maß an Personalisierung gefragt. Die Learning Experience Plattform der Haufe Akademie sorgt mithilfe von KI-gesteuerten Lernempfehlungen für höchste Relevanz. Darüber hinaus fördert sie das Learner Engagement, indem sie Lernen in den Arbeitsalltag integriert, soziales Lernen ermöglicht und Lernende aktiviert.

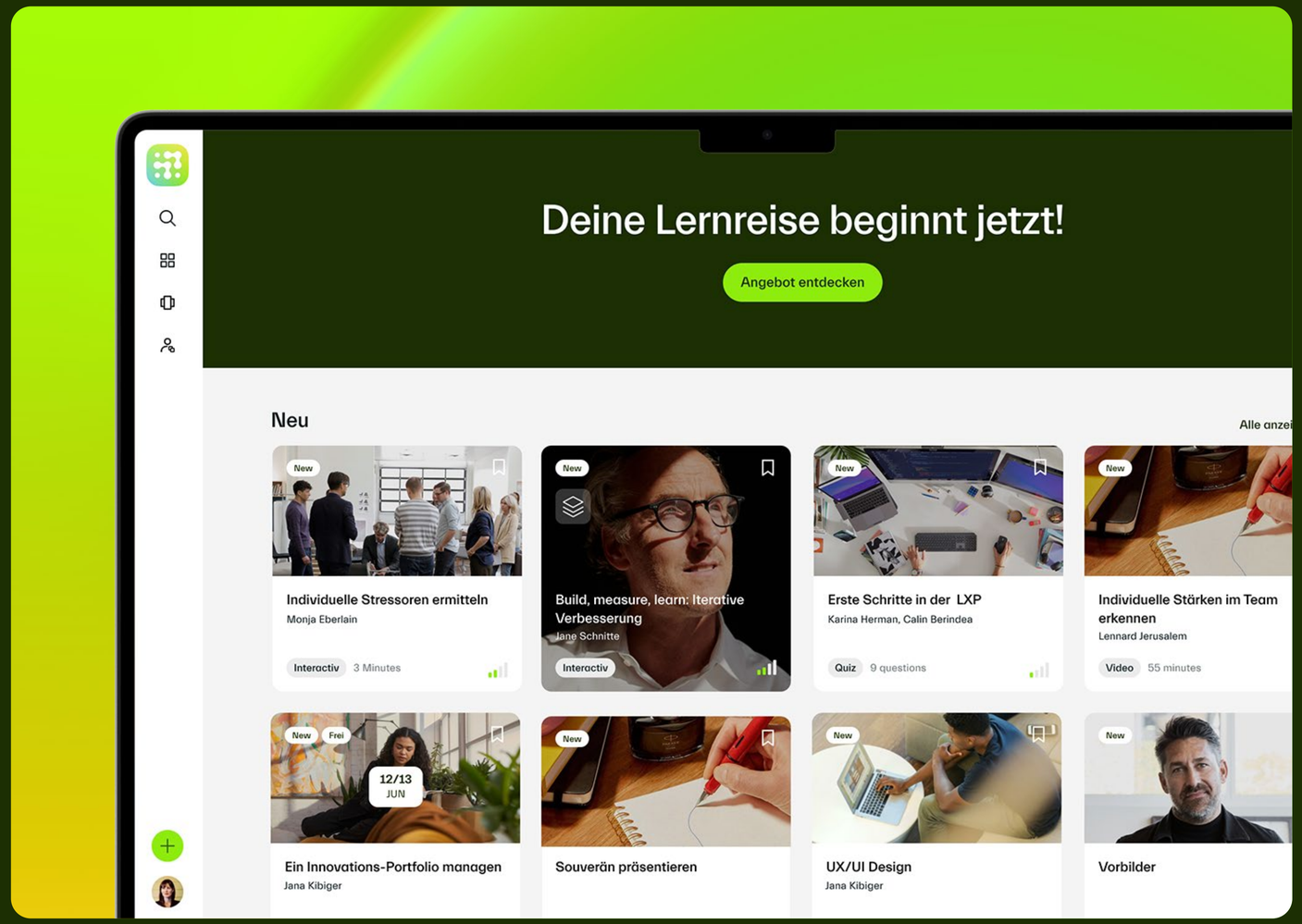
Sie möchten weitere Informationen dazu, wie Sie das Learner Engagement in Ihrer konkreten Situation steigern?

Kommen Sie auf uns zu und wir finden gemeinsam die perfekte Lösung: Als Vorreiterin für das Thema betriebliches Lernen bietet die Haufe Akademie Ihnen einen Dreiklang aus Technologie, Beratung und Lerninhalten. So professionalisieren Sie L&D in Ihrem Unternehmen, steigern den Erfolg beruflicher Weiterbildung und setzen wichtige Impulse für eine moderne Lernkultur.

Der Autor

Stefan Krüger
Business Owner Learning Experience Plattform der Haufe Akademie

Seit bald 20 Jahren bin ich im Bereich HR und Learning & Development unterwegs und kenne beide Seiten – die des Anbieters und die des „Anwenders“. Diese Erfahrungen erlauben mir einen umfassenden Blick darauf, unter welchen Voraus- setzungen und mit welchen Tools Menschen sich am besten weiterentwickeln können. Meine Mission: Zusammen mit meinem Team die Erfolgsgeschichte der Learning Experience Plattform der Haufe Akademie weiter befeuern und die Lernwelt nachhaltig verändern.



Über die Learning Experience Plattform

Die LXP der Haufe Akademie ist eine digitale Lernplattform, die die Lernangebote aus verschiedenen Quellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens an einem Ort nutzer-freundlich zusammenführt. Sie stellt das Lernangebot angepasst an die Lernpräferenzen jedes einzelnen Nutzers zusammen und unterstützt die Personalentwicklung dabei, die Mitarbeiter:innen entsprechend der strategischen Herausforderungen des Unternehmens zu befähigen. Die LXP ist ein elementarer Bestandteil der Digital Suite der Haufe Akademie – der Produktfamilie für digitales Lernen.

Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/lxp
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de

Haufe. AKADEMIE | Digital Suite