

Whitepaper

---

# HACKING DIGITAL LEARNING

---

Organisationales Lernen erfolgreich  
gestalten mit digitalen und blended  
learning Konzepten.

troodi 



# EINLEITUNG

Hallo und herzlich willkommen zu diesem Whitepaper,

die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie wir arbeiten und lernen. Up- und Reskilling haben eine hohe Priorität, hybride Arbeitsumgebungen werden zur neuen Arbeitsrealität und immer mehr Organisationen wollen das enorme Potenzial nutzen, das in digitalen und blended Personalentwicklungsmaßnahmen liegt. Allerdings scheitern digitale Lernprojekte häufig, was sich in einem geringen Engagement der Lernenden und in niedrigen Abschlussquoten zeigt.

Wir bei troodi bieten Organisationen praxisnahe E-Learning-Lösungen und blended Entwicklungspfade an, die nachhaltig wirksam sind und das volle Potenzial aller Mitarbeitenden entfalten. Von Start-Ups über KMUs bis hin zu Großunternehmen – In den letzten Jahren konnten wir Daten aus vielen verschiedenen Projekten mit Kund\*innen sammeln und sind zuversichtlich, dass wir die Erfolgsfaktoren identifiziert haben, die digitales Lernen erfolgreich machen.

“  
Die Zukunft des organisationalen  
Lernens liegt in digitalen und  
blended Lösungen.  
”



Dieses Whitepaper stellt unsere acht Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von nachhaltigem digitalen Lernen vor. Dabei handelt es sich nicht um eine fertige one-size-fits-all Lösung, sondern um eine Sammlung von Best Practices. Einige der Tipps werden in Ihrer Organisation perfekt funktionieren, während andere nur einen geringen oder gar keinen Effekt haben werden. Jede Organisation muss ihren eigenen Weg finden, um mithilfe von digitalem Lernen ihre strategischen Ziele zu erreichen. Wir würden uns freuen, Sie auf diesem Weg begleiten zu können. Wenn Sie also Fragen zu troodi und unseren Lernansätzen haben, nehmen Sie gern Kontakt mit uns auf.

Wir hoffen, dass dieses Whitepaper Ihnen einige Denkanstöße gibt und Ihnen neue Perspektiven und Einblicke in die Zukunft der digitalen Personal- und Organisationsentwicklung ermöglicht. Wir freuen uns über Ihre Fragen und Rückmeldungen.

Mit freundlichen Grüßen,

Julian Wonner  
Head of Content



# INHALTS- VERZEICHNIS

<u>Definition von digitalem Lernen</u>	<u>04</u>
<u>Gründe für digitales Lernen</u>	<u>06</u>
<u>Herausforderungen von digitalem Lernen</u>	<u>09</u>
<u>8 Tipps für die erfolgreiche Umsetzung</u>	<u>12</u>
<u>Zusammenfassung</u>	<u>22</u>
<u>Über troodi</u>	<u>23</u>

# DEFINITION VON DIGITALEM LERNEN

---

Digitales Lernen umfasst weitaus mehr als die dahinter steckende Technologie. Nach unserem Verständnis geht digitales Lernen demnach weit über den Aspekt des E-Learnings hinaus!

Für uns bei troodi beschreibt digitales Lernen einen Mentalitätswandel, der mehrere Aspekte umfasst.



# UNSERE DEFINITION VON DIGITALEM LERNEN

- Bewusstsein für die Bedeutung von kontinuierlichem Lernen und ständiger Weiterentwicklung in der modernen Arbeitswelt
- Eine Lernperspektive, bei der die lernende Person die volle Verantwortung für ihren Lernprozess trägt (selbstgesteuertes Lernen)
- Die Bereitschaft, die lernende Person auf Augenhöhe zu unterstützen, indem man ihr alles zur Verfügung stellt, was sie braucht, um ihre Lernziele zu erreichen
- Ein Ansatz, der sich auf die individuellen Bedürfnisse jeder einzelnen Person konzentriert
- Der Einsatz von Technologie, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen

“  
Digitales Lernen umfasst nicht nur technologische Aspekte, sondern auch eine ausgeprägte Selbstorganisation und (Selbst-) Verantwortung der Lernenden.  
”





# GRÜNDE FÜR DIGITALES LERNEN

---

Warum ist digitales Lernen so wichtig? Ist es wirklich notwendig, die bewährten Ansätze im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zu ändern?

Warum sind wir davon überzeugt, dass digitales Lernen mehr als nur ein vorübergehender Trend ist?

In unseren Augen gibt es sechs entscheidende Gründe für die wachsende Bedeutung des digitalen Lernens in der Personal- und Organisationsentwicklung.



## BEDARF AN UP- & RESKILLING

---

Die Digitalisierung führt zu massiv veränderten Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Bis 2025 werden rund 50 Prozent aller Beschäftigten neue Kompetenzen erwerben müssen, um mit der Digitalisierung Schritt zu halten (World Economic Forum, 2020). Dieser massive Bedarf an Nachqualifizierung kann nur durch die Einbindung digitaler Lernformate bewältigt werden.



## INDIVIDUALISIERUNG

---

In unserer komplexen Welt hilft den Lernenden keine Standardlösung von der Stange, sondern es braucht individuelle Lernansätze, die sich an die jeweiligen Bedürfnisse der Lernenden anpassen. Die Verknüpfung von digitalem Lernen mit einem validen Assessment ermöglicht es, den Lernenden genau die Inhalte zur Verfügung zu stellen, die sie für ihre persönliche Weiterentwicklung benötigen. Dadurch, dass irrelevante Inhalte ausgeklammert werden können, wird zusätzlich wertvolle Zeit eingespart.



## HYBRID – DER NEUE STANDARD

---

Viele Arbeitnehmende arbeiten im Remote-Office oder in hybriden Arbeitsumgebungen. Diese Art des Arbeitens wird sich als neuer Standard etablieren. Und auch beim Lernen gibt es einen Trend zu digitalen Lösungen: Egal ob Netflix, Spotify, Instagram oder Kindle - die meisten Informationen außerhalb der Arbeit werden bereits digital rezipiert. Mitarbeitende erwarten das Gleiche von organisationalen Lernangeboten. Im derzeitigen Kampf um Fachkräfte sind attraktive Lernbedingungen ein wichtiges Kriterium für Jobsuchende und können zudem auch die Retention positiv beeinflussen (Schulte, 2010).



## SKALIERBARKEIT

---

Organisationen – egal ob groß oder klein – sind zunehmend global ausgerichtet, sodass ihre Mitarbeitenden über verschiedene Regionen oder sogar die ganze Welt verstreut sind (Contractor, 2022). In Verbindung mit dem enormen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen suchen Organisationen nach Lösungen, die es ihnen ermöglichen, ihre gesamte Belegschaft in kurzer Zeit global zu erreichen.



## FLEXIBILITÄT

---

Aufgrund der steigenden Arbeitsverdichtung fällt es Arbeitnehmenden schwer, Zeit für ganztägige Schulungen zu finden (The Guardian, 2021). Obwohl es manchmal sinnvoll sein kann, sich die Zeit für ein Team-Offsite zu nehmen, wird es immer schwieriger, eine mehrtägige Fortbildung zu einem spezifischen Lernthema zu rechtfertigen. Digitale Lösungen ermöglichen es mit Microlearning überall und jederzeit zu lernen. Dies gibt den Lernenden die Freiheit, den Ort und die Zeit zu wählen, die ihren individuellen Bedürfnissen am Besten entsprechen.



## KOSTENEFFIZIENZ

---

Digitales und blended Lernen kann im Vergleich zu Präsenzschulungen Kosten sparen. Beispielsweise fallen beim digitalen Lernen keine Kosten für Anreise und Unterkunft an (PricewaterhouseCoopers, 2020). Indem Inhalte auf die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden zugeschnitten sind und sie irrelevante Informationen auslassen können, benötigen sie weniger Zeit, um die gleiche Menge an Wissen zu erwerben. Daher sind die internen Kosten bei digitalen Lernlösungen geringer. Auch wenn ihre Erstellung zunächst teurer ist, können einmal erstellte digitale Lerninhalte immer wieder verwendet werden, was langfristig ebenfalls einen positiven Effekt auf die Kosten hat.





# HERAUS- FORDERUNGEN VON DIGITALEM LERNEN

---

Es wirkt also so, als könnte digitales Lernen einen Großteil der Probleme lösen mit denen wir heute in der Personal- und Organisationsentwicklung konfrontiert sind. Viele wissenschaftliche Studien und Erfahrungen aus der Praxis zeigen allerdings, dass die meisten digitalen Lernprojekte scheitern (Reich & Ruipérez-Valiente, 2019).

Auf der folgenden Seite werden wir drei große Herausforderungen des digitalen Lernens im Detail betrachten.

## FEHLENDE ORIENTIERUNG

- In vielen Fällen ist das angebotene Inhaltsportfolio zu umfangreich und die Lernenden verlieren sich in der Vielzahl der E-Learnings zu einem Thema. Zudem schwankt die inhaltliche Qualität der Angebote erheblich.
- Die ständige Verfügbarkeit der digitalen Inhalte kann auch zu einer Depriorisierung führen (anytime = another time).
- Häufig sind E-Learnings so konzipiert, dass sie ein sehr breites Publikum ansprechen. Somit sind sie oft nicht spezifisch genug und können sich nicht an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden anpassen.

## NIEDRIGE ABSCHLUSSRATEN

- Bei den meisten Lernenden ist die Motivation zu Beginn eines Lernprojekts recht hoch, nimmt aber im Laufe der Zeit ab, da keine Dringlichkeit wahrgenommen wird.
- Oft kommt Lernenden der Arbeitsalltag in die Quere, sodass es ihnen schwerfällt, ihrem Lernprojekt ausreichend Zeit zu widmen.
- Anders als bei einer persönlichen Schulung, bei der man "gezwungen" ist, im Raum zu bleiben, kann man sich beim digitalen Lernen leicht ablenken lassen und den Lernbereich verlassen.

## GERINGES ENGAGEMENT

- Bei vielen E-Learning-Lösungen fühlen sich die Lernenden alleingelassen, weil ihnen ein\*e Mentor\*in oder eine Gruppe an ihrer Seite fehlt.
- Begrenzter sozialer Austausch und fehlende Belohnungen für ihre Bemühungen führen zu einem Rückgang der Motivation.
- Ohne soziale Unterstützung oder "Gruppenzwang" ist es viel einfacher, ein Lernprojekt abzubrechen. Dieser Mangel an sozialen Bindungen führt zu einem deutlich geringeren Engagement.

**DAS POTENZIAL VON DIGITALEM LERNEN WIRD NICHT VOLL GENUTZT**



# STATUS QUO

---

Digitales Lernen besitzt großes Potenzial, was jedoch aktuell noch nicht voll ausgeschöpft wird. Es scheint, dass digitales Lernen bestimmte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen braucht, um seine volle Wirkung zu entfalten.

# 8 TIPPS FÜR DIE ERFOLGREICHE UMSETZUNG

---

Was ist nötig, um mit digitalen Lernangeboten eine hohe Wirksamkeit in einer Organisation zu erzielen?

Auf den folgenden Seiten stellen wir unsere acht Erfolgsfaktoren vor, die Organisationen helfen, digitales Lernen erfolgreich für ihre strategischen Ziele einzusetzen



# TIPP 1

# BEDÜRFNISSE DER LERNENDEN UND DER ORGANISATION IDENTIFIZIEREN

Die Lernmotivation ist wesentlich höher, wenn Menschen sich mit dem Lernziel identifizieren und den Lernprozess mitsteuern können (Ellinger, 2004). Vor Beginn einer Lernreise ist es daher wichtig, die Lernenden dabei zu unterstützen, ihren Lernzweck zu definieren und ihre individuellen Lernziele festzulegen, um die Lernangebote auf die konkreten Bedürfnisse abstimmen zu können. Dementsprechend ist es sinnvoll, einen klaren Prozess zu entwickeln, um diese Bedürfnisse zu ermitteln.

Eine Möglichkeit dafür ist eine 360°-Kompetenzbeurteilung, bei der sowohl die lernende Person als auch ihre Mitmenschen (z. B. Vorgesetzte, Kolleg\*innen, Mitarbeitende, Kund\*innen) die relevanten Kompetenzen und Fähigkeiten bewerten. Im nächsten Schritt kann die lernende Person aus einem vorselektierten Lernangebot wählen, das ihrem Kompetenzprofil entspricht.

Außerdem ist es wichtig, die Bedürfnisse der Organisation zu ermitteln. Gibt es ein strategisches Ziel, das durch ein organisationsweites Lernprojekt unterstützt werden soll, z. B. die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks der Organisation, die Einführung einer neuen Software oder die Erhöhung der Mitarbeitendenbindung? Wenn ein strategisch wichtiges Thema durch die digitalen Lernlösungen vorangebracht wird, ist es wahrscheinlicher, dass das Management die Initiative unterstützt und die notwendigen Ressourcen für die Umsetzung der Lernlösung bereitstellt.



## CHECKLISTE

- Unterstützen Sie die Lernenden bei der Definition ihrer Lernbedürfnisse. Bringen Sie sie dazu, sich konkrete Ziele zu setzen
- Legen Sie den Lernangeboten eine individuelle Bedarfsanalyse zugrunde (z. B. Kompetenzprofil oder Feedbackgespräch mit Führungskraft oder Mentor\*in)
- Geben Sie den Lernenden die Freiheit, die Angebote auszuwählen, die ihnen am attraktivsten erscheinen
- Identifizieren Sie strategische Ziele der Organisation, die von den digitalen Lernlösungen profitieren könnten





## TIPP 2

# HOCHWERTIGE UND WIRKUNGS- VOLLE INHALTE ANBIETEN

Beim digitalen Lernen geht es nicht nur darum, reine Informationen zu übermitteln. Vielmehr sollen die Lernenden Inhalte reflektieren und auf den eigenen Kontext anwenden, was zu einem tieferen Verständnis und einer höheren geistigen Verarbeitungsstufe führt. Um erfolgreich zu sein, muss die Lernreise Spaß machen und fesselnd sein!

Dies beginnt bei der Qualität der Inhalte. Hier ist weniger oft mehr. Anstatt die Lernenden mit Informationen zu überhäufen, ist es hilfreich, die Informationen zu identifizieren, die für die Lernenden relevant sind, und sie in eine fesselnde Storyline zu verpacken. Es ist wichtiger, ein Modell richtig anwenden zu können, als viele Modelle zu kennen.

Es geht jedoch nicht nur um den Inhalt selbst. Auch die Art und Weise, wie er vermittelt wird, ist entscheidend: Der Einsatz verschiedener Medien und die Einbeziehung unterschiedlicher Interaktionsformen halten die Motivation der Lernenden hoch. Beispielsweise können Gamification-Elemente und kleine Challenges die Motivation steigern.

Gemäß der Transaktionsanalyse haben Menschen drei psychologische Grundbedürfnisse: Struktur, Stimulus und Zuwendung (Berne, 2016). Gute digitale Lerninhalte stillen all diese Bedürfnisse, indem sie eine klare und transparente Struktur und Storyline bieten (Struktur), die Lernenden mit interessanten Fakten, Gamification-Elementen und einer fesselnden Lernatmosphäre aktivieren (Stimulus) und sie für ihre Anstrengungen belohnen, die sie in ihre Selbstentwicklung investieren (Zuwendung).



## CHECKLISTE

- Stellen Sie eine hohe Qualität und einen hohen Praxisbezug der Inhalte sicher
- Verwenden Sie verschiedene Medien (z. B. Video, Text, Grafik, Arbeitsblätter, Quiz usw.)
- Integrieren Sie Übungen, Reflexionen und Gamification-Elemente
- Sorgen Sie für eine vertrauensvolle Atmosphäre
- Vermitteln Sie die Inhalte auf eine attraktive, ansprechende und aktivierende Weise



## TIPP 3

# EINE ATTRAKTIVE LERNUMGEBUNG SCHAFFEN

Auch wenn es zunächst trivial klingt, muss dafür gesorgt sein, dass die Lernenden auch wirklich lernen können. Einige digitale Lernprojekte scheitern einfach daran, dass die Inhalte nicht leicht genug zugänglich sind. Deshalb ist es wichtig, sicherzustellen, dass alle technischen Anforderungen erfüllt werden.

Daneben müssen auch die nicht-technischen Anforderungen berücksichtigt werden. So sollte sichergestellt werden, dass die Lernenden genügend Zeit für das Lernen zur Verfügung haben und ihre Lernzeit auch gegen konkurrierende Verpflichtungen aus dem Arbeitsalltag verteidigen können.



### CHECKLISTE TECHNIK

- Hat die lernende Person einen leistungsfähigen Computer und eine stabile Internetverbindung?
- Verfügt die lernende Person über die Hardware, die für digitales und blended Lernen erforderlich ist?
- Gibt es Barrieren, die die Zugänglichkeit behindern (z. B. blockierte Seiten)?
- Ist der Inhalt leicht zu erreichen (z.B. Zugang mit einem Klick)?



### CHECKLISTE ABSPRACHE

- Wird die Lernzeit als Freizeit oder als Arbeitszeit definiert?
- Wie können die Lernenden ihre Lernzeit gegen andere Verpflichtungen "verteidigen"?
- Ist das Lernen freiwillig oder gibt es verpflichtende Teile? Welche Konsequenzen sind vorgesehen, wenn die Lernziele nicht erreicht werden?
- Unterstützt die Führungskraft die lernende Person auf ihrer Lernreise?

## TIPP 4

# DIGITALES LERNEN MIT DEM ARBEITSALLTAG VERKNÜPFEN

Es mag verlockend sein, die gesamte Verantwortung für den Lernerfolg an die Lernenden selbst abzugeben. Aber das ist nicht das, was wir unter Eigenverantwortung der Lernenden verstehen. Nach unserem Verständnis brauchen digitale Lernansätze genauso viele Begleitmaßnahmen wie ihre analogen Pendanten.

Wenn die Lerninhalte nicht mit der realen Welt verknüpft sind, ist es sehr unwahrscheinlich, dass sie von den Lernenden angewendet werden. Auch die Lernmotivation ist viel größer, wenn die Lernanstrengungen von der Umgebung wahrgenommen und honoriert werden. Aus diesen beiden Gründen ist es wichtig, die Verbindung zwischen digitalem Lernen und der täglichen Arbeit aktiv zu fördern. Wir empfehlen dringend, nicht nur die Lernenden, sondern auch ihr soziales System in den Lernprozess mit einzubeziehen.

Dies kann beispielsweise über Learning-Ambassadors oder Lern-Kurator\*innen in den einzelnen Fachbereichen geschehen. Die Kurator\*innen treffen eine Vorauswahl an relevanten Inhalten, stehen den Lernenden bei Rückfragen oder Problemen unterstützend zur Verfügung und motivieren und begeistern die Zielgruppe für die Lerninhalte. Wichtig ist dabei, dass diese Personen Expert\*innen für die Themen der Zielgruppe sind, und diese passgenau ansprechen können.



## CHECKLISTE

- Stellen Sie sicher, dass es einen Dialog zwischen der lernenden Person und ihren Vorgesetzten über ihre Lernreise gibt
- Benennen Sie Lern-Kurator\*innen in den einzelnen Fachbereichen
- Ermöglichen Sie es Teams, die Inhalte gemeinsam zu diskutieren
- Nutzen Sie verschiedene Formen der Kommunikation über die Lerninhalte innerhalb der Organisation, auch über Bereichsgrenzen hinweg



## TIPP 5

# ORIENTIERUNG GEBEN UND MOTIVIERENDE STRUKTUREN SCHAFFEN

Nicht nur das einzelne Inhaltsformat braucht eine klare Struktur (siehe Tipp 2). Auch ein Entwicklungspfad als Ganzes ist erfolgreicher, wenn er über klare Strukturen und Prozesse verfügt. Unserer Erfahrung nach muss ein erfolgreiches digitales Lernprojekt die richtige Balance zwischen Eigenverantwortung und Anleitung finden. Unsere kuratierten Lernpfade haben zum Beispiel eine vordefinierte Struktur mit klaren Zeitvorgaben und fest definierten Meilensteinen. Gleichzeitig geben sie den Lernenden die Freiheit, ihren Lernprozess innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens individuell zu gestalten.

Neben Orientierung und Struktur sind motivierende Elemente ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg eines digitalen Lernprojekts. Wir empfehlen deshalb, die Lernenden untereinander zu vernetzen - z. B. über E-Mail, Slack oder Microsoft Teams. Auch Blended-Learning-Ansätze, die digitales Selbstlernen mit Live-Sitzungen (virtuell oder persönlich) kombinieren, wirken sich positiv auf die Motivation der Lernenden aus.



## CHECKLISTE

- Begrenzen Sie die verfügbaren Optionen und unterstützen Sie die Lernenden bei ihrer Entscheidungsfindung
- Definieren Sie Lernpfade und bieten Sie eine klare Struktur
- Schaffen Sie eine hohe Anzahl von Kontaktpunkten
- Setzen Sie sich regelmäßig mit den Lernenden auseinander und motivieren Sie sie, ihre Lernreise fortzusetzen
- Legen Sie regelmäßige Meilensteine fest, an denen sich die Lernenden orientieren können

## TIPP 6

# DAS MENSCHLICHE BEDÜRFNIS NACH ZUGEHÖRIGKEIT BEDIENEN

Ein Grundbedürfnis der meisten Menschen ist der soziale Austausch mit anderen. Von Gewichtsreduktion über Fremdsprachenerwerb bis hin zur Drogenabstinenz ist der soziale Kontakt ein Motivationsfaktor, der sich nachweislich positiv auf den Grad der Zielerreichung auswirkt (Cohut, 2018).

Das Gefühl der Zugehörigkeit und der sozialen Unentbehrlichkeit kann die Motivation der Lernenden stärken und sie dazu bringen, ihr Lernprojekt fortzusetzen, auch wenn sie mit Herausforderungen konfrontiert werden. Bei troodi entwickeln wir blended Lernpfade, bei denen die Live-Sessions nicht nur zur Vertiefung der Inhalte genutzt werden, sondern auch die Beziehung innerhalb der Lerngruppe stärken sollen.

Durch die Kombination von sozialer Zugehörigkeit und (positivem) Gruppendruck helfen wir den Lernenden dabei, am Ball zu bleiben, auch wenn ihre Motivation auf die Probe gestellt wird.



## CHECKLISTE

- Schaffen Sie ein Gefühl von sozialer Zugehörigkeit
- Nutzen Sie gruppenbasiertes Lernen mit einer gemeinsamen Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Bilden Sie Peer-Groups, Lerntandems und Communities
- Arbeiten Sie, wo möglich, mit blended Lernpfaden



## TIPP 7

# DATEN ANALYSIEREN UND INTERPRETIEREN

Ein offensichtlicher Vorteil des digitalen Lernens ist die Menge an Daten, die den Lernenden und ihren Lernfortschritt zur Verfügung stehen und die zur Verbesserung der Lernangebote genutzt werden können.

Wir empfehlen dringend, diese Daten zu analysieren, um die Bedürfnisse der Lernenden besser zu verstehen und darauf basierend die Inhalte und deren Vermittlung anzupassen. Anhand der Daten können auch Untergruppen innerhalb der Lernenden identifiziert und unterschiedlich angesprochen werden.

Das Sammeln umfassender Daten zu den wichtigsten KPIs ist ein Schlüsselfaktor für die Messung des Erfolgs einer Lerninitiative. Sie können nicht nur zur Verbesserung der Angebote genutzt, sondern auch als Argument für die Bedeutung des digitalen Lernens für die gesamte Organisation herangezogen werden.



## CHECKLISTE

- Beobachten Sie den Lernfortschritt auf Einzel-, Gruppen- und Organisationsebene
- Identifizieren und analysieren Sie relevante KPIs wie Absprungraten, Lernzeit, häufig angefragte Inhalte, usw.
- Sammeln Sie qualitatives und quantitatives Feedback der Lernenden
- Nutzen Sie die Daten zur ständigen Verbesserung der Kommunikation, des Trainingsdesigns, etc.
- Messen Sie die Auswirkungen digitaler Lernansätze auf relevante Aspekte für die Organisation, z. B. die Bewertung von Führungskompetenzen, Aspekte der Unternehmenskultur oder die Verkaufsleistung

## TIPP 8

# DIGITALES LERNEN ALS CHANGE-PROZESS VERSTEHEN

Die Einführung von digitalen Lernenformaten ist eine Veränderung für die Organisation und für die Lernenden selbst. Wie bei jedem Veränderungsprojekt sollte man sich die Dynamiken, die in Veränderungsprozessen entstehen können bewusst machen und eine entsprechende Projekt- und Kommunikationsstrategie entwickeln.

Um die Zielgruppe für das Projekt zu gewinnen, ist es wichtig, Vorbilder zur Verfügung zu haben. Deshalb beginnen wir bei troodi unsere digitalen Lernprojekte in der Regel auf dem C-Level und kommunizieren dies aktiv in der gesamten Organisation. Während des gesamten Projekts ist es wichtig, proaktiv zu kommunizieren, Erfolgsgeschichten zu teilen und es für die Mitarbeitenden unübersehbar zu machen, dass ein digitales Lernprojekt stattfindet.



## CHECKLISTE

- Identifizieren Sie Vorbilder und Sponsor\*innen im C-Level
- Erstellen Sie einen Kommunikationsplan und kommunizieren Sie proaktiv
- Identifizieren Sie die Gruppe der Early Adopter und nutzen Sie diese als Multiplikator\*innen für Ihre Botschaften
- Teilen Sie Erfolgsgeschichten über das digitale Lernen mit der gesamten Organisation
- Beziehen Sie Führungskräfte frühzeitig ein, da diese einen großen Einfluss auf das Lernverhalten ihrer Teammitglieder haben

# ÜBERBLICK

---

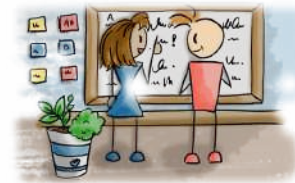
# 8 ERFOLGS- FAKTOREN



**BEDÜRFNISSE  
IDENTIFIZIEREN**



**WIRKSAME INHALTE  
ANBIETEN**



**ATTRAKTIVE LERN-  
UMGEBUNG SCHAFFEN**



**LERNEN UND ARBEITS-  
ALLTAG VERBINDEN**



**ORIENTIERUNG GEBEN UND  
MOTIVATION FÖRDERN**



**BEDÜRFNIS NACH  
ZUGEHÖRIGKEIT NUTZEN**



**DATEN ANALYSIEREN  
UND INTERPRETIEREN**



**CHANGE DYNAMIK  
STEUERN**

# ZUSAMMENFASSUNG

---

Digitales Lernen besitzt großes Potential, um die aktuellen Herausforderungen in der Personal- und Organisationsentwicklung zu lösen. Damit digitales Lernen funktioniert, müssen jedoch bestimmte Rahmenbedingungen gegeben sein. Die in diesem Whitepaper vorgestellten Erfolgsfaktoren können Ihnen dabei helfen, die richtigen Voraussetzungen für erfolgreiches und nachhaltiges digitales Lernen in Ihrer Organisation zu schaffen.

Bevor Sie neue digitale Lernangebote in Ihrer Organisation einführen, sollten sie zunächst evaluieren, inwiefern digitales Lernen bisher in der Organisation umgesetzt wird. Je höher der Entwicklungsstand, desto weniger unterstützende Maßnahmen sind erforderlich. Vor dem Start eines digitalen Lernprojekts empfiehlt es sich außerdem, die digitale Lernkultur in Ihrer Organisation bzw. der verschiedenen Abteilungen zu analysieren.

Suchen Sie nach Verbündeten, Sponsor\*innen und Einflussnehmenden in Ihrer Organisation und holen Sie sie mit ins Boot. Und last but not least: Trauen Sie sich, Dinge auszuprobieren und haben Sie keine Angst, zu scheitern. Versuchen Sie stattdessen, aus Ihren Fehlern zu lernen. Nicht jeder der acht Erfolgsfaktoren wird in Ihrer Organisationen die gleiche Wirksamkeit entfalten. Mit einem empirischen und iterativen Ansatz können Sie jedoch die Variablen identifizieren, die das digitale Lernen in Ihrer Organisation zu einer Erfolgsgeschichte machen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg auf dieser spannenden Reise in die Zukunft des organisationalen Lernens!

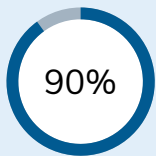


# ÜBER TROODI

Wir haben troodi Anfang 2020 gegründet, mit dem Ziel, die Chancen der Digitalisierung für die Personal- und Organisationsentwicklung zu nutzen. Wir entwickeln digitale und Blended-Learning-Lösungen, um Menschen und Organisationen dabei zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Mit einem crossfunktionalen Team aus Trainer\*innen, Berater\*innen, Entwickler\*innen, Autor\*innen und Lern-Expert\*innen streben wir danach, digitale Lernerfahrungen zu schaffen, die eine hohe Wirksamkeit erzielen - für unsere Nutzer\*innen und unsere Kundenorganisationen.

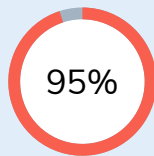
Mit unserer Erfahrung aus mehr als 50 Kundenprojekten haben wir verschiedene Parameter identifiziert, die wichtig sind, damit digitales Lernen funktioniert. Das Ergebnis sind Abschlussquoten von >90 Prozent und eine Nutzer\*innenbewertung von >4,4 von 5 Punkten für unsere digitalen Lernprogramme.



Abschlussquote unserer Lernprogramme



4,4/5 Sternen bei Nutzer\*innenbewertung für unsere Lernprogramme



Empfehlungsrate für unsere Blended-Learning-Pfade

Ein Überblick über Organisationen, die troodi bereits für ihre Personal- und Organisationsentwicklung nutzen:





# KONTAKT

---

Wenden Sie sich gerne an uns, wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen!



L&D Consultanting Team



[hello@troodi.de](mailto:hello@troodi.de)



+49 221 56095669



Buchen Sie hier einen Termin



troodi GmbH

Lichtstr. 25

50825 Köln

# QUELLEN



## LITERATUR

Berne, E. (2016). Transactional analysis in psychotherapy: A systematic individual and social psychiatry. Pickle Partners Publishing.

Cohut, M. (2018). What are the health benefits of being social? Medicalnewstoday. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/321019>

Contractor, F. J. (2022). The world economy will need even more globalization in the post-pandemic 2021 decade. Journal of International Business Studies, 53.

Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. Advances in developing human resources, 6.

PricewaterhouseCoopers. (2020). The costs and benefits of working from home. <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-the-costs-and-benefits-of-working-from-home.pdf>

Reich, J., & Ruipérez-Valiente, J. A. (2019). The MOOC pivot. Science, 363.

Schulte, A. E. (2010). The role of learning and development in employer brand practices (Doctoral dissertation, University of Pennsylvania).

The Guardian (2021). Home workers putting in more hours since covid research shows. <https://www.theguardian.com/business/2021/feb/04/home-workers-putting-in-more-hours-since-covid-research> abgerufen

World Economic Forum (2020). The future of jobs report 2020. World Economic Forum.

## IMPRESSUM



### AUTOR

Julian Wonner



### DESIGN

Meryem Kaya



### ILLUSTRATIONEN

Vanessa Chodak



### FOTOS

Timo Brings





Finde mehr Informationen auf

[troodi.de](https://troodi.de)

Abonniere unseren

[Newsletter](#)

Folge uns auf

