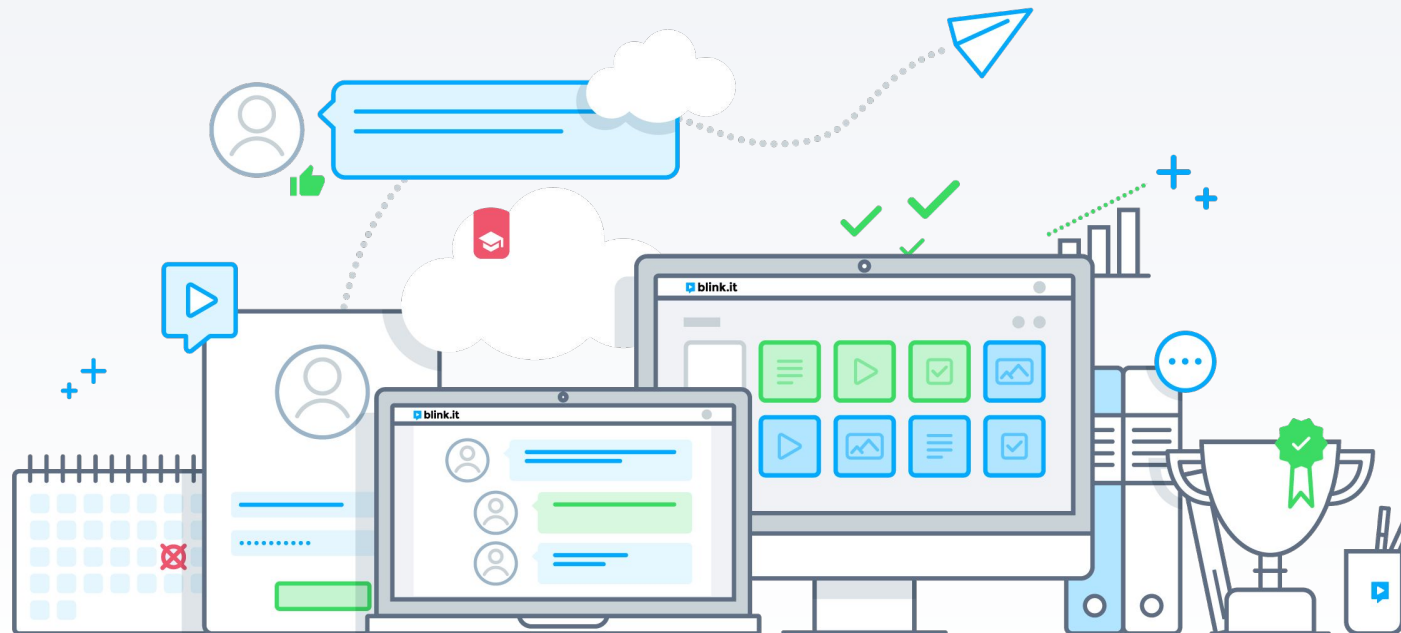


7

Argumente für Blended Learning in Unternehmen



Messbare Ergebnisse



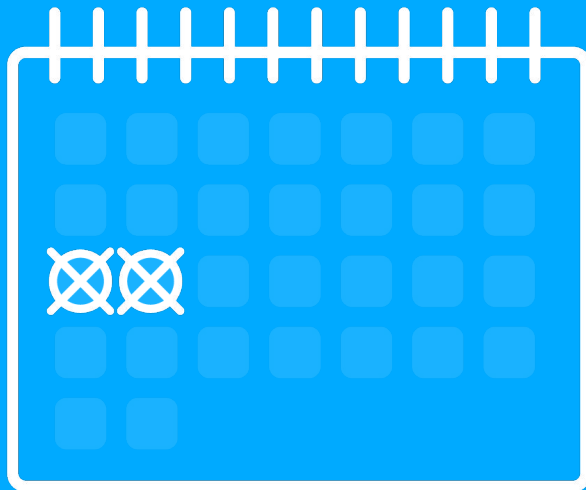
Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Bei Seminaren, die live und zeitlich stark begrenzt sind, fällt eine Erfolgsmessung schwer. Wie hoch ist der Lernerfolg tatsächlich? Ein Happy-Sheet reicht nicht aus, um Aussagen über die langfristige Umsetzung des Gelernten zu treffen.

Dein Argument für Blended Learning:

“Was digital stattfindet, kann einfach gespeichert und so messbar gemacht werden. Während des Blended Learning könnt ihr online verfolgen, wie weit die Teilnehmer sind. Und am Schluss kann der Trainer eine Prüfung mit Zertifikat erstellen.”

Weniger Arbeitsausfall



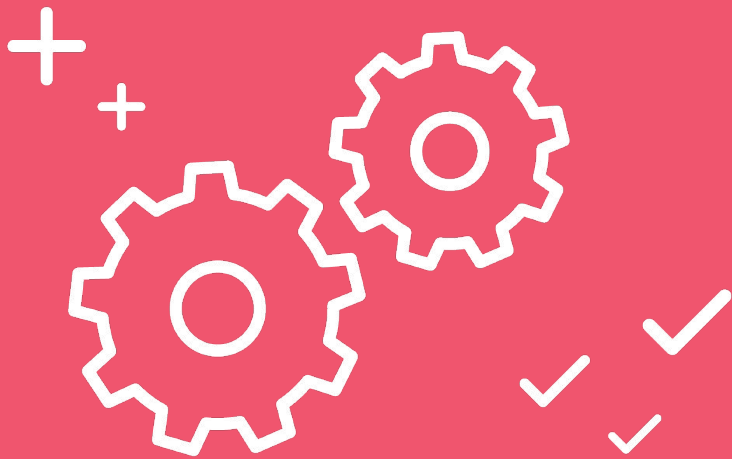
Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Die "perfekte Länge" eines klassischen Seminars oder Workshops ist schwer zu bestimmen. Dabei musst du in der Regel mindestens mit einem Tag Arbeitsausfall für die betreffenden Mitarbeiter rechnen – am Stück. Schon allein das Finden eines passenden Termins für alle Beteiligten ist da eine Herausforderung.

Dein Argument für Blended Learning:

"Bei Blended Learning können die Mitarbeiter größtenteils selbst bestimmen, wann und wo sie Übungen machen. Die reine Präsenz-Zeit können wir kürzen und uns auf das Wesentliche von Live-Meetings konzentrieren: Das persönliche Kennenlernen und Motivieren für die anschließenden Aufgaben."

Höherer Transfer in den Arbeitsalltag



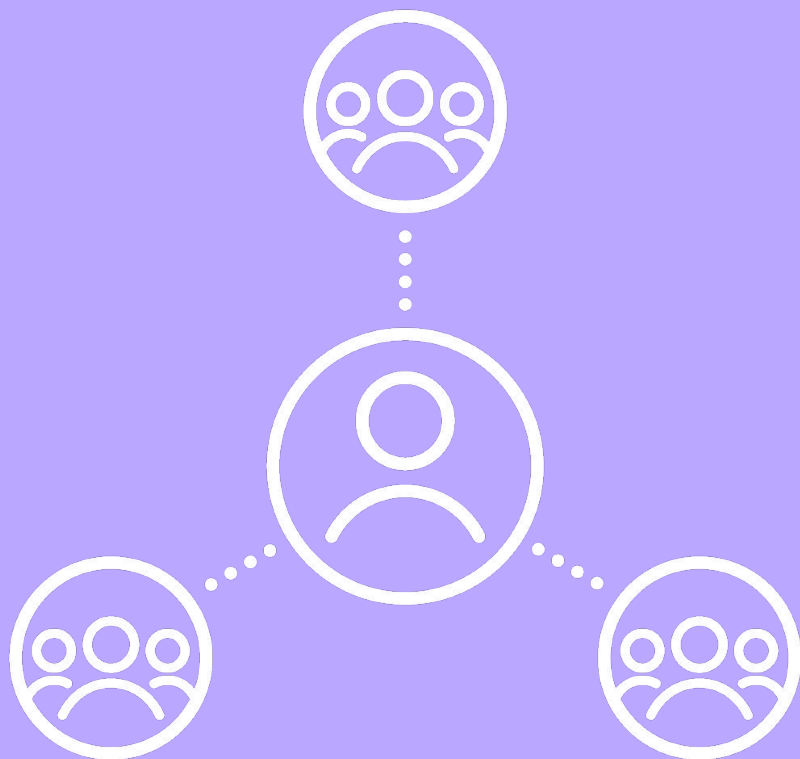
Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Bei klassischen Seminaren werden die Teilnehmer meist für einen Tag aus ihrem Alltag komplett “herausgerissen” – und machen anschließend weiter wie zuvor. Der Transfer in den Arbeitsalltag fällt da schwer. Doch genau der ist wichtig für den Erfolg der Weiterbildung.

Dein Argument für Blended Learning:

“Blended Learning verbindet nicht nur verschiedene Methoden miteinander, sondern verzahnt die Weiterbildung in den Alltag der Teilnehmer. Durch die lange Zeitspanne und die wiederkehrenden Impulse können die Teilnehmer das Gelernte besser umsetzen.”

Der Chef ist an Bord



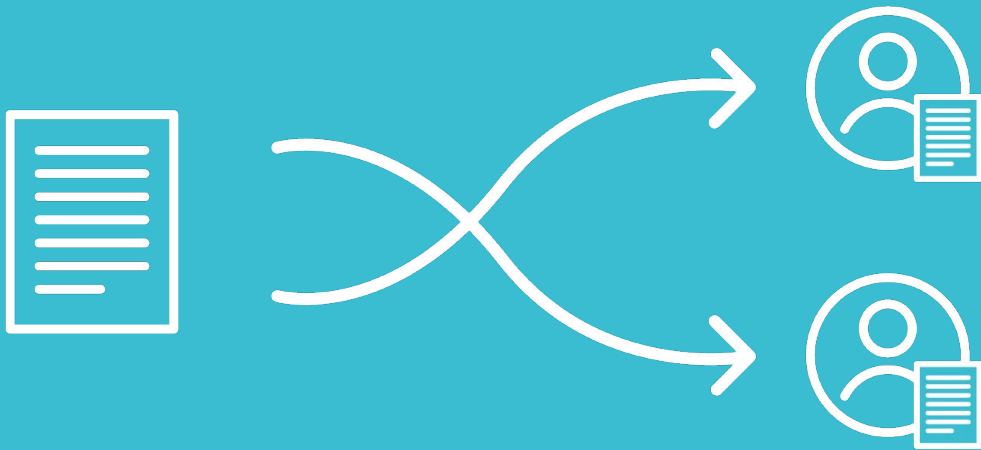
Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Personaler sind meist an der Organisation von Seminaren beteiligt – manchmal sogar an der Inhaltserstellung. Was aber passiert im Seminar selbst? Das bleibt Personalern und Führungskräften verschlossen, auch wenn der Datenschutz selbst kein Problem darstellt.

Dein Argument für Blended Learning:

“Wer bei Blended Learning Einblicke in die Weiterbildung gewinnen möchte, kann an der Online-Begleitung teilhaben. Dadurch können Schwierigkeiten intern oft viel schneller geklärt werden.”

Themen flexibel anpassen



Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Ein Seminar ist meistens zum Großteil im Vorhinein angelegt. Am Seminartag selbst können die Mitarbeiter zwar möglicherweise aktuelle Themen mit einbringen, doch die Zeit dafür ist sehr begrenzt. Fragen, die der Teilnehmer sich Tage später stellt, können nicht mehr im Seminar besprochen werden.

Dein Argument für Blended Learning:

“Bei Blended Learning können Trainer und Teilnehmer die Lerninhalte auf aktuelle Themen im Unternehmen anpassen. Das ist vor allem bei Soft-Skill-Trainings ein enormer Mehrwert: Mitarbeiter können reale Beispiele aus ihrem Arbeitsalltag in der Weiterbildung aufarbeiten.”

Austausch zwischen entfernten Mitarbeitern



Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Ein Seminar findet zu bestimmter Uhrzeit an einem bestimmten Ort statt. Hat dein Unternehmen etwa weiter entfernte Zweigstellen, musst du das Seminar entweder doppelt organisieren oder die Teilnehmer anreisen lassen – was wiederum Zeit kostet und Aufwand bedeutet.

Dein Argument für Blended Learning:

“In der Online-Begleitung können hunderte Teilnehmer parallel arbeiten, jeder im eigenen Tempo und von egal welchem Ort. Im Kommentarbereich findet dann ein asynchroner Austausch statt: Vom Fragen stellen oder Beispiele nennen profitieren alle gemeinsam.”

Digitales Methodentraining



Die Schwierigkeit bei klassischen Seminaren:

Im Seminar kann der Trainer verschiedene didaktische Methoden einsetzen, doch typischerweise sind manche Teilnehmer aktiver dabei als andere. Wer nur mal etwas anderes als seinen Arbeitsplatz sehen möchte, kann sich leicht von den anderen mitreiben lassen, ohne selbst aktiv mitzuarbeiten.

Dein Argument für Blended Learning:

“Bei Blended Learning ist jeder Einzelne gefragt: Auf der Online-Plattform kann jeder Teilnehmer Übungen machen, Quizfragen beantworten, Videos ansehen und Kommentare hinterlassen. Dadurch werden ganz nebenbei digitale Fähigkeiten trainiert.”



www.blink.it