

1

GESETZLICH VORGESCHRIEBEN

HALTUNG MITARBEITENDE

Das brauche ich nicht für meinen Alltag, bringen wir es schnell "über die Bühne".

HALTUNG FÜHRUNG

Es muss halt sein, aber wenn es darauf ankommt, weiss es eh niemand mehr.

KOMMUNIKATION

Wenig, einfach und klar

KERNFRAGEN

Wie kann das Training möglichst kurz, aber inhaltlich gehaltvoll gestaltet werden?

Was können wir machen, um das Training aufzuwerten?

UMSETZUNGSTIPPS

Einfache, klare und kurze praktische Beispiele einsetzen

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Etwas Provokation
Einen "Schaden" anrichten
Einsatz von verschiedenen Medien

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Zuviel Fachjargon
Langweiliges runterspulen der Inhalte
Zuviel Zeit zur Verfügung stellen

EMPFOHLENE DAUER

je kürzer, desto besser
15 – 25 Minuten

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
MUSS	KANN	KANN	KANN

2

PROZESS- UND SOFTWARETRAINING

HALTUNG MITARBEITENDE

Ich will nur das lernen, was ich am Nötigsten brauche.

HALTUNG FÜHRUNG

Damit möchte ich mich lieber nicht zu lange beschäftigen. Das soll einfach laufen.

KOMMUNIKATION

Vor dem Training
"Gluschtigmachen"

Nach dem Training Zugang zu
Tipps, Tricks und Bibliothek

KERNFRAGEN

Welche Anwendungsbeispiele machen den grössten Teil aus (80:20-Regel)?

Welche falschen Anwendungen verursachen hohe Folgekosten?

Was muss genauestens eingehalten werden (Schritt für Schritt)

UMSETZUNGSTIPPS

Konkrete Fälle aufbereiten. Praxisnah, einfach und motivierend.

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Reduktion – weniger ist mehr

Inhalte auf Abruf verfügbar machen (Performance Support)

Die Perspektive des Anwenders einnehmen

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Perfektionismus / Vollständigkeitsanspruch

An der Zielgruppe vorbei entwickeln

Zeitvorgaben

EMPFOHLENE DAUER

Kurze Module

5-9 Minuten (oder weniger)

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
MUSS	EMPFOHLEN	KANN	KANN

3

FACHTRAININGS / GRUNDLAGEN

HALTUNG MITARBEITENDE

Ich will nur das lernen, was mir hilft.

HALTUNG FÜHRUNG

Mitarbeitende sollen so viel wie möglich lernen / wissen.

KOMMUNIKATION

Vor dem Training
"Gluschtigmachen"

Nach dem Training Zugang zu
Tipps, Tricks und Bibliothek

Regelmässige, gezielte
Informationen "TN-
Newsletter"

KERNFRAGEN

Was soll der Mitarbeitende nach dem Training besser können?

Wie soll das Wissen im Alltag ein- und umgesetzt werden?

UMSETZUNGSTIPPS

Unterschiede im Vorwissen berücksichtigen. Relevant, praxisnah, einfach und klar.

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Schnellen Überblick verschaffen
An Beispielen veranschaulichen
Kopf - Herz - Hand

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Zu viel Inhalt - besser Vertiefungsmodule planen
Zu hohes Niveau - Fachjargon
Textlastigkeit der Unterlagen

EMPFOHLENE DAUER

Lernmodule zu 15 - 25 Minuten

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
NICHT EMPFOHLEN	MUSS	EMPFOHLEN	EMPFOHLEN

4

PRODUKTTRAININGS

HALTUNG MITARBEITENDE

Ich will das Produkt sicher und ohne Angst einsetzen können,

HALTUNG FÜHRUNG

Mitarbeitende sollen so viel lernen, damit sie Ihre Arbeit noch besser machen.

KOMMUNIKATION

Vor dem Training
"Gluschtigmachen"

Nach dem Training Zugang zu
Tipps, Tricks und Bibliothek

Regelmässige, gezielte
Informationen "TN-
Newsletter"

KERNFRAGEN

Wofür braucht es eine länger dauernde Instruktion?

Welche Informationen stehen wo und wie auf Abruf zur Verfügung?

Was nützen die Produkteigenschaften im Praxiseinsatz?

UMSETZUNGSTIPPS

Relevant, praxisnah, nutzenorientiert.

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Argumentationshilfen zur Verfügung stellen

Anwendungsfälle aufzeigen

Unterschied zu alten/ähnlichen Produkten aufzeigen

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Einwände nicht ernst nehmen

Zu viel Information statt Fokus auf die relevanten 20%

EMPFOHLENE DAUER

Lernmodule zu 10 - 20 Minuten

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
NICHT EMPFOHLEN	MUSS	EMPFOHLEN	KANN

5

VERHALTENSTRAININGS

HALTUNG MITARBEITENDE

Welche Tipps und neuen Ideen kann ich sofort umsetzen?

HALTUNG FÜHRUNG

Ich will, dass sich das Verhalten des Mitarbeitenden ändert.

KOMMUNIKATION

Vor dem Training informieren und Vorbereitungsauftrag, Auch mehrmals informieren

Im Training Begleitkonzept vorstellen

Umsetzungsplan vereinbaren

Nach dem Training Plan überprüfen und wo nötig korrigieren

Nach dem Training Zugang zu Tipps, Tricks und Bibliothek

Regelmässige, gezielte Informationen "TN-Newsletter"

KERNFRAGEN

Wie kann der Lerner schnell eine positive, emotionale Erfahrung des neuen Verhaltens machen?

Welche Konsequenzen hat ein Verharren im alten Muster?

UMSETZUNGSTIPPS

Persönlichen Nutzen herausarbeiten lassen, inkl. Konsequenzen des Nicht-Handelns

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Sozialcheck integrieren

Umsetzungsbegleitung einplanen

Persönlicher Plan mit Überprüfungsmeilensteinen erstellen

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Einmal reicht – naive Erwartungshaltung

Überbewerten des Seminars am Seminarende

EMPFOHLENE DAUER

3-6 Monate mit kurzen, intensiven Trainings

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
NICHT EMPFOHLEN	MUSS	MUSS	MUSS

6

KULTURTRANSFORMATION

HALTUNG MITARBEITENDE

Was soll das denn wieder?

HALTUNG FÜHRUNG

Muss das jetzt auch noch sein, wann sollen wir dafür noch Zeit finden?

KOMMUNIKATION

Vor dem Training informieren und Vorbereitungsauftrag, Auch mehrmals informieren

In den Trainings
"Statusinformationen"

Umsetzungsplan vereinbaren

Nach dem Training Plan überprüfen und wo nötig korrigieren

Nach dem Training Zugang zu Tipps, Tricks und Bibliothek

Regelmässige, gezielte Informationen "TN-Newsletter"

KERNFRAGEN

Welche Etappen sind auf dem Weg zu planen?

Wie feiern wir Etappenerfolge und was bewerten wir als solche?

UMSETZUNGSTIPPS

Immer wieder den Sinn des Wandels aufzeigen. Vorhaben in gut verdauliche Etappen aufteilen und Perspektive des Lerners einnehmen.

WIE DER LERNERFOLG GESTEIGERT WIRD

Persönlichen Nutzen aufzeigen
Angst nehmen

WIE DER LERNERFOLG VERHINDERT WIRD

Zu viele Modewörter
Unklarheit und Unsicherheit schaffen
Nähe zur Basis verlieren
Zu späte, zu wenig oder ungeschickte Kommunikation

EMPFOHLENE DAUER

9-18 Monate mit kurzen, intensiven Trainings

EXPRESSPLANER	ZUSAMMENFASSUNG	LERNPFAD	PRAXISTRANSFER
NICHT EMPFOHLEN	MUSS	MUSS	MUSS