

Weiterbildung spielerisch in den Arbeitsalltag integrieren

Microlearning – Lernen in kleinen Häppchen

Unternehmen wissen, dass Kompetenzen schneller veralten als Organigramme angepasst werden. Trotzdem wird Weiterbildung oft als Zusatztermin geplant: ein Kurstag, ein Webinar, ein Lernportal. Genau daran scheitert sie im Alltag. Der Beitrag zeigt, wie HR-Verantwortliche mit Microlearning und Gamification Lernen so gestalten, dass es in die Arbeit passt – klein, spielerisch und ohne Überforderung.

Von Pascal Ott

«Ich habe keine Zeit für Weiterbildung.» Wie oft hast du diesen Satz schon gehört? Im Mitarbeitergespräch. Nach der Einladung zum nächsten Kurs. Zwischen zwei Meetings, wenn jemand den Kaffee mitnimmt und so aussieht, als hätte der Kalender persönlich gewonnen.

Der Satz klingt wie eine Ausrede. Ist er aber oft nicht. Viele Mitarbeitende sind nicht lernunwillig. Sie sind voll. Voll mit Aufgaben, Nachrichten, Kundenterminen und diesem einen Excel, das seit drei Wochen «kurz fertig gemacht» werden sollte.

Und dann kommt HR mit Weiterbildung. Das ist definitiv wichtig und strategisch richtig. Aber im falschen Format fühlt sie sich an wie ein zusätzlicher Rucksack auf einer ohnehin langen Wanderung.

Der Kalender gewinnt fast immer

Weiterbildung verliert im Alltag selten gegen Desinteresse. Sie verliert gegen Dringlichkeit. Gegen den roten Punkt im Teams-Chat. Gegen den Kunden, der noch heute eine Antwort braucht. Gegen die Führungskraft, die sagt: «Mach den Kurs unbedingt, aber das Projekt muss trotzdem fertig werden.»

So entsteht ein Muster, das viele Unternehmen kennen. Auf dem Papier gibt es ein Lernangebot. In der Praxis wird es verschoben. Erst um eine Woche. Dann um einen Monat. Irgendwann ist das Passwort zum Lernportal abgelaufen, und niemand weiss mehr genau, weshalb man sich angemeldet hat.



Microlearning: Kleine, fokussierte Lerneinheiten, die ein konkretes Problem lösen.

Das ist nicht einfach schade. Es ist riskant. Denn die Anforderungen steigen: künstliche Intelligenz, hybride Zusammenarbeit, Cyber Security, Führung auf Distanz. Die Liste ist lang. Und sie wird immer länger.

Wer Weiterbildung nur als Grossanlass denkt, baut eine Feuerwehr, die erst kommt, wenn das Haus schon raucht.

Weiterbildung muss kleiner werden

Was wäre, wenn wir Weiterbildung nicht grösser, sondern kleiner denken?

Nicht als dreitägiges Seminar ausserhalb des Arbeitsalltags. Sondern als fünfminütiger Lernimpuls vor der Teamsitzung. Als

kurzes Quiz nach einem Sicherheitsvorfall. Als Mini-Challenge im Team.

Das ist Microlearning. Kleine, fokussierte Lerneinheiten, die ein konkretes Problem lösen. Nicht alles. Nur eines. Genau darin liegt die Stärke. Ein guter Microlearning-Impuls ist wie ein Espresso. Klein. Konzentriert. Wirkt schnell. Er ersetzt kein Abendessen. Aber manchmal ist genau dieser kleine Energieschub entscheidend.

Und jetzt kommt der zweite Hebel dazu: Gamification. Damit ist nicht gemeint, dass Weiterbildung bunt blinken muss oder Mitarbeitende für jeden Klick einen Pokal bekommen. Bitte nicht. Erwachsene merken schnell, wenn Spiel nur Dekoration ist. Dann wird es peinlich.

Gute Gamification nutzt, was Menschen ohnehin motiviert: Neugier, Fortschritt, Feedback, Zugehörigkeit und kleine Erfolge. Der Spieltrieb ist kein Kinderkram. Er ist ein Lernmotor.

Reaktiviere den Spieltrieb im Arbeitsalltag

Stell dir vor: Statt eines einstündigen E-Learnings zu Datenschutz erhalten Teams während einer Woche jeden Morgen eine kurze Fallfrage. Drei Minuten. Was würdest du tun, wenn eine Kundenliste versehentlich an die falsche Person geschickt wurde? Antwort A, B oder C. Danach sofort Feedback. Kurz. Klar. Alltagstauglich.

Oder neue Führungskräfte sammeln in echten Gesprächssituationen kleine Reflexionspunkte: Wann habe ich heute gefragt, statt sofort eine Lösung zu geben? Wann habe ich zu früh unterbrochen?

Oder ein Verkaufsteam startet eine 15-Tage-Challenge: jeden Tag ein kurzer Lernimpuls, eine Anwendung im Kundengespräch und eine Auswertung am Freitag. Nicht als Wettbewerb. Sondern als gemeinsamer Trainingsplatz.

Das ist der Unterschied. Lernen wird nicht aus dem Arbeitsalltag herausgeschnitten. Es wird hineingewoben.

Praxisbeispiele: So wird Lernen machbar

Die gute Nachricht: Es braucht keine riesige Lernplattform, um anzufangen. Es braucht vor allem den Mut, Weiterbildung vom Alltag her zu denken. Hier drei Formate, die HR-Verantwortliche sofort testen können.

Das 5-Minuten-Quiz vor dem Meeting

Beginne ein Teammeeting einmal pro Woche mit drei Fragen zu einem relevanten Thema. Cyber Security, Produktwissen, Führungsverhalten, interne Prozesse. Wichtig ist nicht der perfekte Fragenkatalog. Wichtig ist die Regelmässigkeit.

Ein Quiz ist dabei nicht nur Wissensabfrage. Es ist ein Gesprächsöffner. Plötzlich

wird sichtbar, wo Unsicherheit besteht. Ohne Gesichtsverlust. Ohne Prüfungsraumgefühl.

Die Lern-Challenge für echte Anwendung. Viele Trainings scheitern am Transfer. Im Kurs klingt alles logisch. Am Arbeitsplatz wartet dann wieder der alte Trott. Deshalb braucht jedes Microlearning eine kleine Handlung.

Eine Führungskraft lernt nicht «aktives Zuhören», indem sie eine Definition liest. Sie lernt es, indem sie heute im Gespräch drei Sekunden länger schweigt. Ein HR-Team lernt Employer Branding nicht über Folien, sondern indem es eine echte Bewerberfrage in eine bessere Antwort übersetzt.

Eine Challenge macht aus Wissen Bewegung.

Der Skill-Level als Orientierung

Menschen mögen Fortschritt. Nicht nur im Spiel. Auch im Beruf. Ein einfaches Skill-Level-System kann Weiterbildung greifbarer machen:

- Level 1 bedeutet verstehen.
- Level 2 bedeutet anwenden.
- Level 3 bedeutet anderen erklären.
- Level 4 bedeutet verbessern.

HR kann damit Lernpfade bauen, die nicht nach Pflichtprogramm riechen. Mitarbeitende sehen, wo sie stehen und was der nächste kleine Schritt ist. Führungskräfte können Entwicklungsgespräche konkreter führen. Nicht: «Du solltest besser kommunizieren.» Sondern: «Du kannst schwierige Gespräche vorbereiten. Der nächste Schritt ist die Reflexion danach.»

Dein Weg zur lernenden Organisation

Microlearning und Gamification sind keine Zauberformel. Sie retten keine schlechte Lernkultur. Wenn Führungskräfte jede Lernminute als Produktivitätsverlust behandeln, hilft auch das schönste Quiz nicht.

Aber sie sind ein praktischer Anfang. Vier Schritte helfen dabei:

1. Finde die Reibung im Alltag. Wo sagen Mitarbeitende heute: «Dafür habe ich keine Zeit»? Genau dort liegt der Einstieg.

2. Reduziere radikal. Ein Lernimpuls sollte eine Sache klären. Nicht fünf. Eine Sache.

3. Baue ein Spielelement ein. Nutze Quiz, Level, Challenges, Storytelling oder Teamaufgaben. Aber nur, wenn es dem Lernen dient.

4. Sichere den Transfer. Frage nach jeder Einheit: Was machen wir ab morgen anders?

Spielend weiterlernen, mitten in der Arbeit

Die besten Mitarbeitenden suchen nicht nach mehr Pflichtterminen. Sie suchen nach Entwicklung, die Sinn ergibt. Nach Lernen, das ihren Alltag besser macht. Nach Fortschritt, der nicht überfordert. Genau hier liegt die Chance für HR.

Mach Weiterbildung kleiner. Mach sie konkreter. Mach sie spielerischer. Nicht, weil Arbeit ein Spielplatz sein soll. Sondern weil Menschen im Spiel oft genau das zeigen, was Unternehmen brauchen: Neugier, Mut, Ausdauer und die Bereitschaft, es noch einmal zu versuchen.

Fangt klein an. Drei Fragen vor dem Meeting. Eine Challenge pro Woche. Ein sichtbarer Lernfortschritt pro Monat. So entsteht keine Lernrevolution mit grossem Orchester. Eher etwas Besseres: eine Gewohnheit.

Und Gewohnheiten verändern Unternehmen leiser, aber gründlicher.



Pascal Ott ist Co-Gründer und Geschäftsführer der PROsoludo, der Ludoverse GmbH und der Schweizer Akademie für Zukunftsbildung. In seiner Arbeit verbindet er Future Skills, spielerisches Lernen und praxisnahe Entwicklungsformate. Mit Angeboten rund um Zukunftsbildung, Serious Play und Gamification unterstützt er Organisationen dabei, Weiterbildung alltagstauglicher und wirksamer zu gestalten.



Pascal R. Ott
LinkedIn