



Business
goes viral

Strategisches Mikrolearning

Moderne Weiterbildungslösungen für
europäische Mittel- und Kleinunternehmen

WHITE PAPER FÜR BILDUNGSANBIETER UND POLITISCHE
ENTSCHEIDUNGSTRÄGER

#logv

Danksagung

#businessgoesviral

KMUs in der digitalen Transformation unterstützen
durch die Weiterbildung junger Mitarbeiter

Projektkoordination

Room 466 von WKO Steiermark

Projektpartnerorganisationen

SirPauls Digital Agency, Austria
Fondazione Politecnico di Milano, Italy
CIAPE – Centro italiano per l'Apprendimento Permanente, Italy
PRIGODA, Croatia
eWyse eLearning Agency, Croatia

ERSTELLT VON
eWyse, FPM

ERSTELLT FÜR
#bgv



Co-funded by
the European Union

Strategisches Mikrolernen. Moderne Weiterbildungslösungen für europäische Mittel- und Kleinunternehmen. White paper für Bildungsanbieter und politische Entscheidungsträger © 2025 eWyse, FPM ist lizenziert unter CC BY-NC 4.0. Eine Kopie der Lizenz finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autorin oder des Autors bzw. der Autorinnen oder Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.

Zusammenfassung

Dieses Dokument richtet sich an Bildungsträger und politische Entscheidungsträger mit dem Ziel, Erfahrungen, Erkenntnisse und Einsichten aus der Forschung und Umsetzung des #BGV-Projekts weiterzugeben.

Inhaltsverzeichnis

III Abbildungsverzeichnis

06 Einführung: Bildung im gegenwärtigen Markt

09 Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

16 Das Projekt "Business goes viral"

21 Microlearning und Microcredentials verstehen

27 Implementierung und Anwendung von Microlearning

36 Herausforderungen

42 Schlussfolgerungen

43 Bibliographie

Abbildungsverzeichnis

01	„Glauben Sie, dass sich Ihre Online-Präsenz verbessert hat, nachdem Ihr Mitarbeiter den #bgv-Kurs abgeschlossen und das Marketingwissen angewendet hat?“	14
02	Homepage der Plattform Business Goes Viral (businessgoesviral.eu)	16
03	Hauptmenü des #bgv Mikrokurses „Leitfaden für effektives Social Media Marketing“	18
04	Lerneransicht der #bgv Mikrokursmodule	19
05	Das Social Media Hero-Abzeichen, das Sie nach erfolgreichem Abschluss des Kurses erhalten.	19
06	„Ich kann diesen eLearning-Kurs uneingeschränkt empfehlen.“	24
07	„Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen.“	25
08	„Sind Sie der Meinung, dass Sie nach Abschluss des eLearning-Kurses Ihre Fähigkeit zur Anwendung der folgenden Marketing-Tools verbessert haben?“	26
09	Rückmeldungen der Teilnehmer zum Kurs, zur Plattform und zu unterstützenden Funktionen	40

Einführung

Bildung im aktuellen Arbeitsmarkt

Wie sich Bildung in unserem dynamischen Umfeld wandelt

In der heutigen, sich schnell entwickelnden Weltwirtschaft werden traditionelle Bildungsmodelle zunehmend durch den dynamischen Wandel in Technologie, Industrie und Gesellschaft in Frage gestellt. Der Anstieg der Automatisierung, der digitale Wandel und die Wissensökonomie haben den Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung beschleunigt und setzen sowohl Einzelpersonen als auch Arbeitgeber unter Druck, mit den Entwicklungen Schritt zu halten.

Wie Shizuka Kato (2024) in ihrer EPAL-Präsentation betonte, entwickeln sich globale Lernsysteme hin zu modulareren, anpassungsfähigeren Formaten, die einen raschen Erwerb und eine zügige Anerkennung von Fähigkeiten fördern (Kato, Global Shifts in Learning – Navigating the Rise of Micro-Credentials in OECD Countries). Laut Kato beziehen sich inzwischen 84 % der Erwachsenenbildungspolitiken in den OECD-Ländern auf flexible Lernwege und alternative Qualifikationen, um den Bildungsbedürfnissen eines zunehmend dynamischen und fragmentierten Arbeitsmarkts gerecht zu werden (Unboxing Micro-Credentials; Increasing Economic Opportunity and Competitiveness in the EU). Ein Beispiel hierfür ist Irlands nationaler Rahmen für Microcredentials, der über das National Micro-Credentials Pilot umgesetzt wird: ein Fall, der demonstriert, wie Hochschulen und die Wirtschaft zusammenarbeiten können, um kurze, stapelbare Kurse anzubieten, die auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt sind (Increasing Economic Opportunity and Competitiveness in the EU).

Einführung

Welche Bedürfnisse möchten wir mit unseren Lernlösungen adressieren?

Heutige Arbeitnehmer:innen werden nicht mehr ausschließlich durch ihre Erstausbildung definiert: Ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr beruflicher Aufstieg werden zunehmend von ihrer Fähigkeit zum **lebenslangen Lernen** beeinflusst. Das EPALE-Ressourcenkit „Berufstätige mit den richtigen Fähigkeiten und Mikrozertifikaten für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit ausstatten“ hebt die wachsende Bedeutung von selbstständigem, selbstbestimmtem Lernen hervor, das an persönliche und berufliche Ziele angepasst werden kann. Laut den MicroHE D3.1 *Stakeholder-Interviews* gaben jedoch über **70 % der befragten Entscheidungsträger** an europäischen Hochschulen an, dass **traditionelle Studiengänge zu unflexibel sind**, um auf die sich rasch ändernden Qualifikationsanforderungen zu reagieren.

Multimedia-Formate, mobilfreundliche Plattformen und die Vermittlung von Lerninhalten in kleinen Einheiten verändern die Art und Weise, wie Lernende mit Bildungsmaterialien umgehen (Oxford Learning, 2025). Diese Formate bieten die notwendige Flexibilität, die erwachsene Lernende und Berufstätige benötigen, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), wo Zeit und Ressourcen für Schulungen häufig begrenzt sind. Laut einer europäischen Unternehmensumfrage (Cedefop, 2019) bieten lediglich 23 % der KMU ihren Mitarbeitenden kontinuierliche Weiterbildung an, im Vergleich zu 43 % der Großunternehmen. Dies verdeutlicht den Bedarf an zugänglicheren Lernlösungen.

Moderne Lernlösungen müssen auf diese Herausforderungen reagieren, indem sie **flexibel, zugänglich und auf verschiedene Lernkontexte abgestimmt** sind.

Aus der Perspektive von Unternehmen, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), besteht ein dringender Bedarf an **kurzen, zielgerichteten und überprüfbaren Lernerfahrungen**, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Fähigkeiten effizient weiterzuentwickeln oder umzuschulen. Die OECD und Cedefop betonen, dass Lernlösungen nicht nur technische Kompetenzen vermitteln, sondern auch **übertragbare Fähigkeiten** wie Anpassungsfähigkeit, Kommunikation und Problemlösung fördern sollten. Dies erfordert eine Neugestaltung der Lernmethoden und -anerkennung: Weg von einheitlichen Zertifikaten hin zu **anpassungsfähigen, modularen Qualifikationen**, die sowohl den individuellen Lernenden als auch den Unternehmensstrategien zugutekommen.

Einführung

Ein innovativer Ansatz für selbstgesteuertes Lernen: am Beispiel Microlearning

Microlearning ist die Methode, Inhalte in kompakten, zielgerichteten Segmenten zu vermitteln und erweist sich als besonders effektives Format für selbstgesteuertes Lernen.

Wie Oxford Learning (2025) und IACET (2024) ausführlich darlegen, **unterstützt Microlearning die Lernerinnerung, ist auf kurze Aufmerksamkeitsspannen abgestimmt und lässt sich mühelos in den Alltag integrieren.** Diese Merkmale machen es zu einem idealen Bildungsansatz für KMU, die ihre Mitarbeitendenkompetenzen ohne Unterbrechung des Betriebs erweitern möchten.

IACET hebt hervor, dass **Microlearning die langfristige Wissensspeicherung um bis zu 80 % steigern kann**, wenn Techniken der verteilten Wiederholung angewendet werden. Diese Merkmale machen es zu einem idealen pädagogischen Ansatz für KMU, die ihre Belegschaftskapazität ohne Betriebsunterbrechungen erweitern möchten. Die *MicroHE-Interviews mit Stakeholdern* führen das positive Beispiel eines niederländischen Logistik-KMU an: Durch die Implementierung einer Microlearning-App für Gabelstapler-Sicherheitstrainings konnten die Unfälle im Unternehmen innerhalb von sechs Monaten um 30 % gesenkt werden.

In Verbindung mit digitalen Plattformen und Mikro-Zertifikaten ermöglicht Microlearning den Beschäftigten, sich kontinuierlich weiterzubilden, während Arbeitgeber zugleich den Lernfortschritt nachverfolgen und validieren können.

80 %

VERBESSERUNG DER
WISSENSPEICHERUNG

Der *Leitfaden zur Gestaltung, Ausstellung und Anerkennung von Micro-Credentials* empfiehlt zudem die Nutzung **digitaler Abzeichen mit Metadaten**, um die Transparenz und Übertragbarkeit dieser Kompetenzen über verschiedene Plattformen und Arbeitgeber hinweg sicherzustellen. Dieser Ansatz entspricht dem allgemeinen Trend zu flexibler, lernerzentrierter Bildung und Kompetenzanerkennung, der in Europa und im OECD-Raum zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Einführung

Die Europäische Unternehmenserhebung 2019 der EU-Agenturen Cedefop und Eurofound analysierte die Strategien europäischer KMU zur Deckung ihres Qualifikationsbedarfs, mit besonderem Schwerpunkt auf den Auswirkungen der Digitalisierung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass nahezu alle befragten Führungskräfte (96 %) der Ansicht sind, dass Schulungen für die Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung sind, um ihre Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Unternehmensleitungen, öffentliche Institutionen und politische Entscheidungsträger erkennen zunehmend die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Dennoch sind diese Schulungen lediglich in 9 % der Fälle umfassend, wobei insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen Diskrepanzen bestehen. Tatsächlich ergab die Untersuchung, dass nur 23 % der KMU ihren Mitarbeitenden kontinuierliche Weiterbildung anbieten, im Vergleich zu 43 % der großen Unternehmen (Cedefop, 2019). Gleichzeitig identifizierte die Umfrage erfolgreiche Beispiele in allen Unternehmensarten, unabhängig von Land, Größe, Branche und Wettbewerbsfähigkeit. Dies verdeutlicht, dass effiziente und skalierbare Weiterbildungen von nahezu allen Unternehmensarten implementiert werden können.

96 %

DER FÜHRUNGSKRÄFTE HALTEN
WEITERBILDUNGEN FÜR ENTSCHEIDEND

9 %

UNTERNEHMEN MIT
UMFASSENDER
WEITERBILDUNG

23 %

DER KMU BIETEN
KONTINUIERLICHE
WEITERBILDUNG FÜR
MITARBEITENDE AN

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Politische Entscheidungsträger:innen und Sozialpartner:innen können eine grundlegende Rolle dabei spielen, Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Arbeitsplatzpraktiken zu unterstützen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind dabei von zentraler Bedeutung für Maßnahmen, die den effektiven Einsatz von Kompetenzen, die Autonomie der Beschäftigten und ihre Beteiligung am Arbeitsplatz fördern. Darüber hinaus können politische Entscheidungsträger:innen auch Business Schools und HR-Verbände einbeziehen, um gezielt die Fähigkeiten und das Wissen von Führungskräften zu stärken – ein entscheidender Faktor für die Umsetzung solcher Veränderungen.

Dieser Abschnitt beleuchtet die zentralen Perspektiven von politischen Entscheidungsträgern und Schulungsanbietern hinsichtlich Microlearning und Microcredentials, einschließlich ihrer wesentlichen Bedenken und der Vorteile dieser Ansätze. Traditionelle Weiterbildungsmodelle sind häufig nicht auf die täglichen betrieblichen Anforderungen von KMU abgestimmt. Wie im *OECD Good Practices Report* (2024) hervorgehoben, erkennen sowohl politische Entscheidungsträger als auch Arbeitgebende die Grenzen klassischer, einheitlicher Präsenzs Schulungen und suchen verstärkt nach flexibleren und kosteneffizienteren Lösungen

Politische Entscheidungsträger:innen

Im Bereich der Weiterbildung zählen all jene Akteure zu den politischen Entscheidungsträger:innen, die Standards setzen, Finanzierungen bereitstellen und für die Abstimmung zwischen Bildungssystemen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes sorgen. Dazu gehören:

- nationale und regionale Regierungen
- Arbeitsministerien
- öffentliche Arbeitsverwaltungen und europäische Institutionen (wie das Cedefop)
- Aufsichtsbehörden im Bildungswesen
- Berufsbildungssysteme.

Politische Entscheidungsträger:innen sind in einer einzigartigen Position, **Rahmenbedingungen zu schaffen, die Lernen sowohl zugänglich als auch verlässlich machen**. Dazu gehören die **Finanzierung von Initiativen, die Festlegung von Qualitätssicherungsrahmen und die Förderung der Zusammenarbeit** zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Sozialpartner:innen (Empfehlungen auf politischer Ebene; Entwicklung förderlicher Rahmenbedingungen und Gesetzgebung). Es liegt nahe, dass das Thema Microlearning und Microcredentials für sie von großem Interesse ist – wenn auch nicht ohne gewisse Vorbehalte.

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Politische Entscheidungsträger:innen und Microlearning

Bedenken	Vorteile
Microcredentials führen dazu, dass Lernende vom regulären Curriculum abweichen. Diese Form der Weiterbildung ermöglicht einen leichteren Zugang zu Wissen und ist auch für Personen zugänglich, die keine Gelegenheit haben, eine formale Ausbildung, wie etwa an einer Universität, zu absolvieren. <i>Programme für Microlearning und Microcredentials können je nach Anbieter und Region sehr unterschiedlich ausfallen.</i> Dies ist kein unbegründeter Zweifel: Gemäß den ETF-Leitlinien zur Gestaltung, Ausstellung und Anerkennung von Micro-Credentials können diese ohne gemeinsame Qualitätsrahmen und Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung isoliert bleiben und sich nur schwer in übergeordnete Qualifikationssysteme integrieren lassen.	Microlearning kann einen Beitrag zu übergeordneten sozialen und wirtschaftlichen Zielen leisten, etwa indem es die Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften im Zuge der Digitalisierung und des ökologischen Wandels stärkt. Der Aktionsplan für digitale Bildung (2021–2027) der Europäischen Kommission unterstützt beispielsweise den Einsatz von Microcredentials als Teil einer umfassenden Strategie zur Schließung der digitalen Kompetenzlücke (EPAL Resource Kit – Skills Revolution)

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Bildungsanbieter

Der Begriff „Bildungsanbieter“ umfasst ein umfangreiches Ökosystem, das Folgendes beinhaltet:

- öffentliche Zentren der beruflichen Bildung
- Hochschulen
- Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung
- private EdTech-Unternehmen
- Handelskammern
- branchenspezifische Weiterbildungseinrichtungen.

Darüber hinaus treten neue Akteur:innen auf den Plan, wie **digitale Plattformen** und **Microlearning-Spezialist:innen**, um den sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

Heute passen Bildungsanbieter ihre Angebote an die veränderten Erwartungen der Lernenden an. Ihr Erfolg mit Microlearning am Arbeitsplatz wird davon abhängen, ob sie qualitativ hochwertige, relevante und übertragbare Kompetenzen vermitteln können

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Schulungsanbieter und Microlearning

Bedenken

Anerkennung und Glaubwürdigkeit von Microlearning sichern.

Wie im Bericht *Unboxing Micro-Credentials* hervorgehoben wird, stehen viele Bildungsanbieter vor der Herausforderung, Lernziele klar zu definieren, Bewertungsstandards einzuhalten und den Mehrwert von Microcredentials für Arbeitgebende sichtbar zu machen. Plattformen wie OpenClassrooms und Coursera arbeiten bereits mit Hochschulen und Unternehmen zusammen, um zertifiziertes Microlearning anzubieten, das entweder zu Studienabschlüssen kombiniert werden kann oder als eigenständige Qualifikation dient.

Kosten für die Entwicklung und Aufrechterhaltung hochwertiger

Gerade bei digitalen und interaktiven Formaten können diese Kosten eine Hürde für kleinere Organisationen darstellen.

Relevanz, Anpassungsfähigkeit und langfristige Wirkung der Weiterbildung

Dies bleibt angesichts des schnellen digitalen und ökologischen Wandels ein Problem.

Vorteile

Viele Organisationen betrachten Microlearning als eine strategische Möglichkeit, informelles Lernen zu bestätigen, zu validieren und Anerkennung zu erlangen.

Microcredentials erhöhen die Beteiligung Erwachsener an Weiterbildung – insbesondere bei geringqualifizierten oder unterbeschäftigten Personen –, indem sie Zugangshürden senken und passgenaue, arbeitsrelevante Inhalte bieten.

Das lernendenzentrierte Design von Microlearning steigert sowohl die Beteiligung als auch die Abschlussquoten. Anbieter, die adaptive und modulare Inhalte einsetzen, berichten von höherer Zufriedenheit der Lernenden und besseren Möglichkeiten zur Fortschrittskontrolle. Dieser Ansatz unterstützt zudem **datenbasierte Entscheidungen**, da digitale Microlearning-Plattformen Analysen bereitstellen, mit denen sich Inhalte verfeinern und besser auf die Anforderungen am Arbeitsplatz abstimmen lassen (Articulate Community Team, 2025).

Microlearning bietet eine zeitgerechte Lösung für schnell wandelnde Bereiche wie IKT, Gesundheitswesen, Logistik und grüne Branchen, da es schnellere Aktualisierungen ermöglicht, um neuen Kompetenzanforderungen gerecht zu werden.

Es dient als kosteneffiziente und leicht zugängliche Alternative zur formalen Bildung, indem es Wissen demokratisiert und Hürden wie die Notwendigkeit von Reisen zu Präsenzs Schulungen reduziert

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Erkenntnisse aus dem #bgv-Pilotprojekt

Welche Erfahrungen haben wir mit Bildungsanbietern gemacht?



K., Kroatien

Die #bgv-Onlinekurse waren für uns bei Hartera Robotics äußerst hilfreich. Sie haben uns dabei unterstützt, besser zu verstehen, wie man Kommunikation in sozialen Netzwerken strukturiert und zentrale Botschaften rund um unser Produkt – den Carpathia-Roboter – hervorhebt.

Dank der Tipps aus den Kursen **konnten wir unsere Präsenz auf Facebook verbessern und das Interesse an unserer Arbeit steigern**. Die Qualität unserer Beiträge und die Art und Weise, wie wir uns präsentieren, haben sich deutlich erhöht – was sich auch im **stärkeren Traffic auf unserer Website** widerspiegelt.

Wir würden die Kurse auf jeden Fall anderen jungen Unternehmer:innen empfehlen.

Unternehmensprofil: In beiden Fragebögen bestand die Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen aus Kleinstbetrieben mit 0–9 Beschäftigten, deren Mitarbeitende überwiegend in der Altersgruppe von 26 bis 34 Jahren lagen. Zwar liefert die Altersverteilung der Beschäftigten wertvolle Kontextinformationen über die Unternehmensdemografie, sie spiegelt jedoch nicht zwingend das Alter der Personen wider, die tatsächlich an den Schulungen teilgenommen haben.

Wahrgenommene Verbesserung der Online-Präsenz: **15 von 19 Unternehmen bestätigten, dass sich ihre Online-Präsenz verbessert hat**, nachdem Mitarbeitende das im Kurs erworbene Marketingwissen angewendet hatten. Nur eine kleine Zahl von Unternehmen (jeweils 2) berichtete von einem mittleren bzw. keinem Effekt

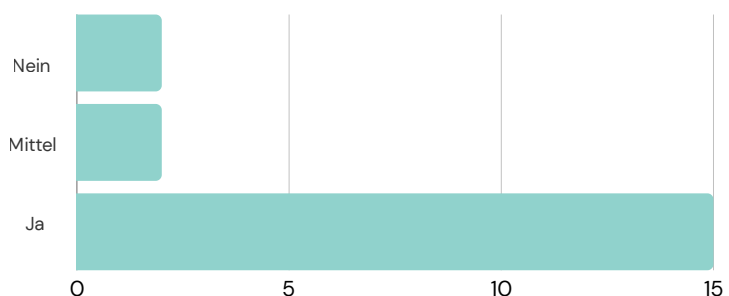


Abbildung 1: „Sind Sie der Meinung, dass sich Ihre Online-Präsenz verbessert hat, nachdem Ihr:e Mitarbeiter:in den #bgv-Kurs abgeschlossen und das Marketingwissen angewendet hat?“

Die Rolle von Politik und Bildungsanbietern

Größere Auswirkungen auf Marketingaktivitäten: Auf die Frage, wie sich der Kurs konkret auf ihre Organisation ausgewirkt hat:

- Gaben die meisten Unternehmen (11) an, dass er ihre **Marketingaktivitäten effizienter gemacht und stärker an aktuelle Trends angepasst habe** – ein Hinweis auf strategische Vorteile, die über individuelle Kompetenzen hinausgehen.
- Einige Unternehmen berichteten, dass sich ihre **Marketingstrategie und die Kundenbindung verbessert haben** (3), während ein Unternehmen einen deutlichen Anstieg von Verkäufen und Markenbekanntheit verzeichnete.
- Vier Unternehmen (21 %) gaben an, dass der Kurs wenig bis gar keine Wirkung hatte, was eine eher neutrale Haltung widerspiegelt.

Es ist zu beachten, dass es sich hierbei um geschlossene (Multiple-Choice-)Fragen handelte, sodass die Teilnehmenden keine zusätzlichen Kontextinformationen oder Erklärungen geben konnten. Auch wenn die spezifischen Gründe für weniger positives Feedback nicht vollständig nachvollzogen werden können, bleibt der Gesamteindruck eindeutig positiv: **Fast 80 % der Unternehmen berichteten von spürbaren Verbesserungen.** Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Teilnehmendenbefragung, in der ein ähnlich hoher Anteil von Lernenden von spürbaren Lernfortschritten und größerem Vertrauen im Umgang mit digitalen Marketingtools sprach.



D., Kroatien

Das Unternehmen verfügt über eine Website und eine Facebook-Seite. Nach Abschluss des Moduls haben die Mitarbeitenden und die Unternehmensleitung zusätzliches Wissen erworben, das ihnen hilft, **Kampagnen über Facebook durchzuführen**. Zudem hat das erworbene Wissen im Bereich digitales Marketing dazu beigetragen, den besten **Produktkatalog** zu erstellen und erfolgreich auf der Website zu veröffentlichen.

Vor dem Modul lag der letzte Facebook-Beitrag eineinhalb Jahre zurück. Mit dem neu erworbenen Wissen werden nun **Beiträge häufiger erscheinen und durch Analysen zur Reichweite in der Zielgruppe begleitet**.

Das Projekt „Business goes Viral“

Ein Microlearning-Kurs zu digitalen Marketingkompetenzen

Das Projekt

Business Goes Viral (#bgv) ist ein von Erasmus+ kofinanziertes Projekt, das darauf abzielt, die Lücke im digitalen Know-how zwischen europäischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und jungen Fachkräften zu schließen, die ihre Kenntnisse im digitalen Marketing in einem realen Umfeld anwenden möchten. Durch die Qualifizierung junger Beschäftigter will BGV Unternehmen in ganz Europa befähigen, die digitale Transformation aktiv anzugehen – als Antwort auf die wachsende Nachfrage nach flexiblen und leicht zugänglichen Weiterbildungsangeboten im Bereich digitales Marketing.

Das Projekt vereinte sechs Organisationen aus Österreich, Italien und Kroatien mit komplementärer Expertise:

- Raum466 (Österreich, Projektkoordination);
- SirPauls Digital Agency (Österreich);
- Fondazione Politecnico di Milano (Italien);
- CIAPE (Italien);
- PRIGODA (Kroatien);
- eWyse (Kroatien).

Die Zusammenarbeit führte zu einem lernendenzentrierten Microlearning-Kurs mit Schwerpunkt auf digitalen Marketingkompetenzen, zugeschnitten auf Fachkräfte, die oft keinen Zugang zu formaler Bildung oder gezielten Upskilling-Möglichkeiten haben.



Abbildung 2: Startseite der Business Goes Viral-Plattform (businessgoesviral.eu).

Das Projekt „Business goes Viral“

Die Grundlage für BGV bilden die vorhandenen Daten aus unserem Forschungsbericht „*Social-Media-Kompetenzen junger Erwachsener der Jahrgänge 1991–2003*“. Der vollständige Bericht ist auf der [BGV-Website zugänglich](#). Im Rahmen der Studie wurden 300 junge Erwachsene der Jahrgänge 1991–2023 mit Wohnsitz in Österreich, Kroatien und Italien zu ihrer Nutzung von Social Media und ihren Kompetenzen befragt. Ziel war es, Einblicke in ihre digitalen Fähigkeiten sowie mögliche Kompetenzlücken zu gewinnen, die für die Durchführung von Social-Media-Marketing auf Unternehmensebene relevant sind.

Die Studie bestätigte, dass junge Erwachsene soziale Medien intensiv nutzen und zunehmend daran interessiert sind, diese beruflich einzusetzen. Ihre Fähigkeiten in der Erstellung und Vermarktung von Inhalten sind jedoch begrenzt, was mit früheren Ergebnissen, wie dem DESI-Index, übereinstimmt. Während Rollen wie Social-Media-Assistent und -Koordinator in der Content-Ökonomie zunehmend an Bedeutung gewinnen (WEF, 2020), **fehlt den meisten jungen Erwachsenen der Zugang zu strukturierten Lernmaterialien**, die ihnen den Übergang von der privaten zur beruflichen Nutzung sozialer Plattformen erleichtern würden.

64 %

DER GEN-Z VERFÜGEN ÜBER SOCIAL-MEDIA-KENNTNISSE AUF HOHEM NIVEAU

31 %

DER GEN-Z FÜHLEN SICH SICHER IN IHREN ARBEITSPLATZKOMPETENZEN

Digital Natives verbringen erhebliche Zeit online. Die 16- bis 25-Jährigen haben ihre tägliche Nutzung von sozialen Medien von zwei Stunden im Jahr 2019 auf drei Stunden im Jahr 2021 erhöht (Europäische Kommission, 2023). Darüber hinaus belegen Eurostat-Daten, dass **80 % der EU-Jugendlichen in dieser Altersgruppe über grundlegende oder darüber hinausgehende digitale Kompetenzen** verfügen (Europäische Kommission, 2020). Solche Kompetenzen können erheblich zum Wirtschaftswachstum beitragen, insbesondere wenn sie mit beruflichen Möglichkeiten in den Bereichen IT und Marketing kombiniert werden: Der *Future of Jobs Report* (WEF, 2020) zählt digitales Marketing zu den am dringendsten benötigten Berufen. Während jedoch 64 % der Generation Z angeben, über fortgeschrittene Social-Media-Kompetenzen zu verfügen, **sind lediglich 31 % von ihren umfassenderen Kompetenzen am Arbeitsplatz überzeugt** (OC&C, 2019). Dies verdeutlicht den Bedarf an gezielten Schulungen.

Unsere Umfrageergebnisse belegen diese Diskrepanz: 42 % der Befragten nutzten soziale Medien bereits beruflich, und 77 % gaben an, bereit zu sein, die Social-Media-Präsenz ihres Arbeitgebers zu verwalten. Dennoch fehlte vielen das Selbstvertrauen bei wesentlichen Aufgaben. Rund ein Drittel gab an, über Basiskenntnisse beim Setzen von Zielen, dem Aufbau von Zielgruppen und der Erfolgskontrolle zu verfügen, fühlte sich jedoch deutlich unsicherer bei Themen wie Analytics, DSGVO-Konformität oder dem Einsatz professioneller Tools. Auf die Frage nach gewünschter Weiterbildung nannten die Teilnehmenden am häufigsten **Social-Media-Strategie** (56 %), **Copywriting** (50 %) und **zielgruppenorientierte Content-Produktion** (47 %). Das hohe Interesse in allen Kategorien verdeutlicht ein ausgeprägtes Bewusstsein für bestehende Kompetenzlücken und die **Bereitschaft, sich durch strukturierte und zugängliche Weiterbildung weiterzuqualifizieren**. Genau hier können Initiativen wie #businessgoesviral ansetzen, indem sie jungen Beschäftigten praxisrelevante Kompetenzen vermitteln, ihre Motivation steigern und ihren Wert in KMU erhöhen.

Das Projekt „Business goes viral“

Der Kurs

Der #BGV-Onlinekurs „Guide zum Social-Media Marketing Erfolg“ besteht aus modular aufgebauten, selbstgesteuerten Lerneinheiten, die nach den Prinzipien des Microlearning gestaltet sind. Dank des flexiblen Formats – jede Einheit dauert weniger als zehn Minuten – können Teilnehmende in ihrem eigenen Tempo lernen. Der Kurs ist völlig kostenlos und jederzeit auf Abruf über Desktop, Tablet oder Smartphone zugänglich, sodass junge Beschäftigte das Lernen problemlos in ihren vollen Arbeitsalltag integrieren können.

Ziel des Micro-Onlinekurses ist es, Unternehmen und jungen Fachkräften die Kompetenzen und das Wissen zu vermitteln, die sie für den Erfolg im digitalen Zeitalter benötigen. Die Inhalte sind so konzipiert, dass sie für alle Niveaustufen geeignet sind – von Einsteiger:innen bis zu Personen mit Vorkenntnissen. Über sechs thematische Module hinweg beginnt der Kurs mit grundlegenden Konzepten und führt schrittweise zu fortgeschritteneren Themen.

- **Strategieentwicklung**
- **Zieldefinition**
- **Zielgruppe**
- **Urheberrecht in sozialen Netzwerken**
- **Rechtliche Verpflichtungen**
- **Datenschutz**
- **Inhaltsplanung**
- **Ideenfindung**
- **Inhaltserstellung**
- **Design-Einblicke**
- **Meta Business Manager**
- **Kampagnen**
- **Leistungsanalyse**
- **Benchmarking**
- **Wesentliche Begriffe der sozialen Medien**



Abbildung 3: Hauptmenü des #bgv-Mikrokurses „Leitfaden zum Social-Media-Marketing Erfolg“

Das Projekt „Business goes viral“

Module

Die Module des Kurses vermitteln die folgenden Kompetenzen im digitalen Marketing:

- **Markenidentität definieren**
- **Entwicklung und Verwaltung einer Social-Media-Strategie**
- **Entwicklung visueller Inhalte**
- **Storytelling gezielt für Engagements nutzen**
- **Digitale Trends analysieren**

Der Micro-Onlinekurs wurde so konzipiert, dass er ansprechend und flexibel ist: Jede Lerneinheit umfasst 5–10 Minuten interaktive Materialien mit eingesprochenem Text, kurzen Videos, einem Quiz sowie mindestens zwei Empfehlungen für weiterführendes Lernen.

Teilnehmende, die den Kurs erfolgreich absolvieren, erhalten das Social Media Hero-Abzeichen – ein Microcredential, das ihre erworbenen Kompetenzen validiert und mit den EU-Empfehlungen zum lebenslangen Lernen übereinstimmt (Microcredentials.eu, 2025). Das Abzeichen enthält Metadaten zu den individuellen Lernergebnissen und kann in Lebensläufen sowie auf sozialen Plattformen wie LinkedIn geteilt werden.

Darüber hinaus bearbeiten die Teilnehmenden praxisnahe Aufgaben, sogenannte Transfer Tasks, die sie direkt in ihrem Unternehmen umsetzen können – etwa die Einrichtung eines Instagram-Accounts für das Unternehmen oder die Entwicklung eines Online-Marketingplans. Diese Transfer Tasks sind keine Voraussetzung für den Erwerb des Abzeichens, stellen jedoch eine ausgezeichnete Möglichkeit dar, das neue Wissen zu erproben und praktisch anzuwenden. Nach dem Hochladen ihrer Arbeit erhalten die Lernenden Feedback von einem #bgv-Tutor.

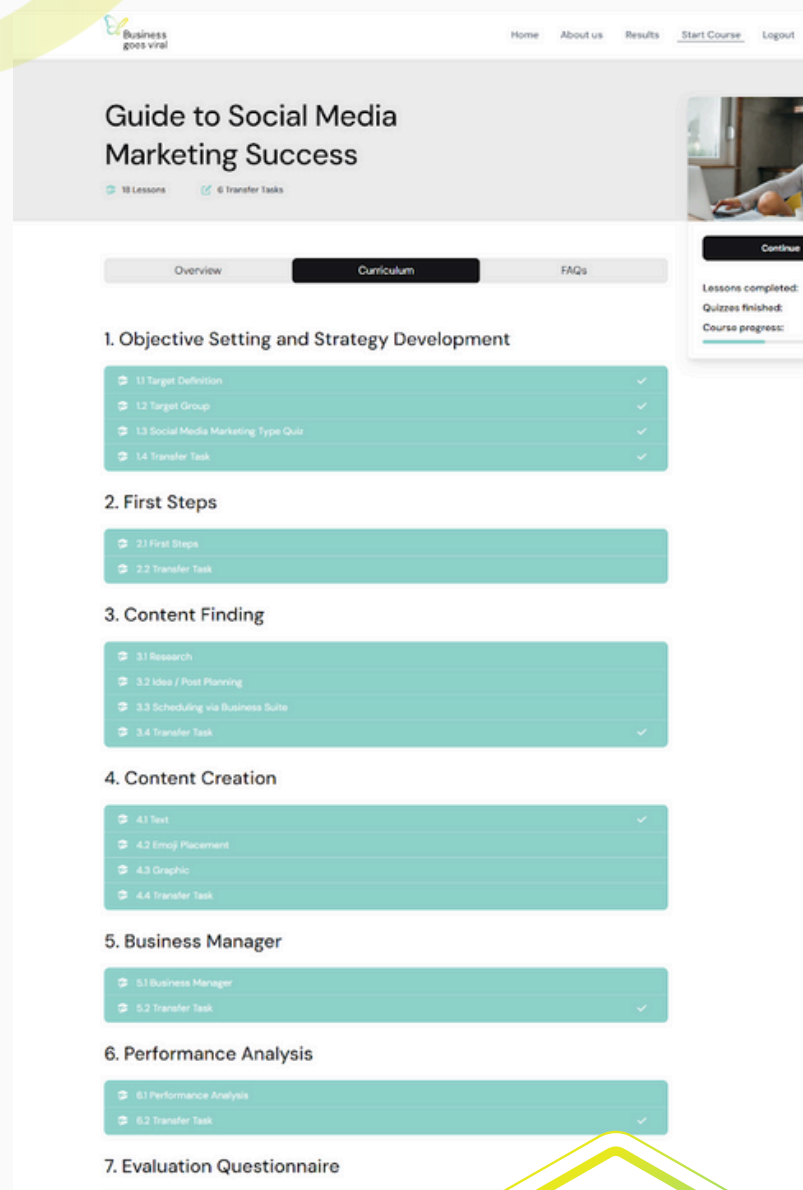


Abbildung 4 (oben): Ansicht der Lernenden für die #bgv-Mikrokursmodule

Abbildung 5 (rechts): Das Social Media Hero-Abzeichen, das Sie nach erfolgreichem Abschluss des Kurses erhalten.



Das Projekt „Business goes viral“

Pilotphase

Eine Pilotphase wurde durchgeführt, um den Onlinekurs mit mindestens 30 Gen-Z-Beschäftigten aus den Partnerländern Österreich, Kroatien und Italien zu testen. Die Zielgruppe waren daher Kleinst- und kleine Unternehmen mit mindestens 1–3 Gen-Z-Mitarbeitenden. Nachfolgend eine Zusammenfassung der durchgeführten Schritte

- 1 Verbreitung:** Eine einseitige Zusammenfassung des Projekts wurde erstellt und über soziale Medien, E-Mail und Telefon an potenzielle Unternehmen und Beschäftigte gesendet.
- 2 Erste Evaluation:** Ein anonymer Fragebogen wurde per E-Mail an zentrale Personen der Unternehmen versendet, um deren Social-Media-Nutzung, -Präsenz und -Wirksamkeit zu erheben.
- 3 Onboarding:** Die Teilnehmenden erhielten eine Willkommens-E-Mail mit Informationen zum Kurszugang, den erforderlichen Schritten sowie hilfreichen Kontaktadressen. Zusätzlich standen alle Informationen in einem ausführlichen Onboarding-Dokument zur Verfügung, das in die Sprachen der Partnerländer übersetzt wurde.
- 4 Erste Evaluation der Teilnehmenden:** Im Rahmen der Erhebung wurde ein anonymer Fragebogen per E-Mail an die Mitarbeitenden verschickt, um ihre Social-Media-Kompetenzen sowie ihr Interesse an deren Weiterentwicklung und beruflicher Anwendung am Arbeitsplatz zu erfassen
- 5 Zugang zum Kurs:** Vor Beginn der Pilotphase wurde die #bgv-Plattform getestet und optimiert. Zum Start erhielten die Teilnehmenden Zugangsdaten für den exklusiven Zugriff auf den Kurs
- 6 Coaching:** Während der gesamten Pilotphase erhielten die Teilnehmenden Unterstützung; pro Partnerland stand jeweils ein Coach per E-Mail und/oder Telefon zur Verfügung. Zusätzlich wurden Follow-up-E-Mails an alle Teilnehmenden verschickt, um sie an den Kurs zu erinnern und ihren Fortschritt zu überprüfen.
- 7 Abschließende Evaluation:** Am Ende der Pilotphase erhielten die Teilnehmenden eine zweite Umfrage, die sich auf ihre Meinung zum Kurs, ihre Lernerfahrungen und die wahrgenommene Wirksamkeit des Trainings konzentrierte.
- 8 Abschluss der Pilotphase:** Die Ergebnisse aus den drei Ländern wurden zusammengetragen und ausgewertet.
- 9 Wirkungsmessung:** Einige Monate später wurde eine zweite Umfrage an die Unternehmen verschickt, um die Auswirkungen des Kurses auf ihre Social-Media-Präsenz zu bewerten.

Microlearning und Microcredentials verstehen

Definitionen

Microlearning bezeichnet die Vermittlung von Wissen in **kurzen, zielgerichteten Einheiten**, die auf spezifische Lernziele ausgerichtet sind. Es zeichnet sich durch **Zugänglichkeit und Modularität** aus, was eine einfache Integration in den Alltag und das Berufsleben ermöglicht. Der Fokus liegt auf Flexibilität, Zugänglichkeit und einer verbesserten Lernerhaltung, wodurch es sich besonders für betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen eignet (Oxford Learning, 2025; IACET, 2024). Die International Association for Continuing Education and Training (IACET, 2024) hebt hervor, dass Microlearning in digitalen Umgebungen besonders wirkungsvoll ist, da es multimediale Formate mit bedarfsgerechtem Training („just-in-time“) verbinden kann.

Microcredentials stellen eine Form der Zertifizierung dar, die **spezifische Fähigkeiten oder Kompetenzen**, die durch kurze, gezielte Lernerfahrungen erworben wurden, formal anerkennt. Sie werden bewertet, qualitätsgesichert und so gestaltet, dass sie **übertragbar, kombinierbar und anschlussfähig** sind. Damit können sie sowohl von Arbeitgeber:innen als auch von Bildungssystemen anerkannt werden (Guide to Design, Issue and Recognise Micro-Credentials). Diese Anerkennung wird durch die Transparenz, die Lernzentriertheit und die Einbettung in bestehende Qualifikationsrahmen sichergestellt. Zunehmend gelten Microcredentials auch als bildungspolitisches Instrument, um lebenslanges Lernen zu fördern und die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu stärken.

Chancen

Aufgrund ihrer Flexibilität und Zugänglichkeit sind Microlearning-Kurse besonders geeignet für die betriebliche Weiterbildung. Die europäische Unternehmensumfrage 2019 der EU-Agenturen Cedefop und Eurofound analysierte die Strategien europäischer KMU zur Deckung ihres Qualifikationsbedarfs, wobei der Fokus auf den Auswirkungen der Digitalisierung lag. Die Umfrage ergab, dass **Unternehmen, die Weiterbildung hoch schätzen, die besten Ergebnisse** in Bezug auf Leistung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz erzielen. Zudem zeigte die Umfrage, dass die Aufteilung der Verantwortung für die Kompetenzentwicklung zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten den Unternehmen erhebliche Vorteile verschafft. Dies steht im Zusammenhang damit, dass stark digitalisierte Unternehmen tendenziell leistungsfähiger sind und somit mehr Innovation und Kompetenzzuwachs fördern. Gleichzeitig sind Unternehmen, die umfassende Schulungen anbieten, eher digitalisiert und innovativ.

Microlearning und Microcredentials verstehen

Microlearning ist eine besonders effiziente und wirkungsvolle Lernstrategie, bei der Informationen in kompakten, ansprechenden und zugänglichen Formaten vermittelt werden. Dadurch wird Lernen erleichtert und unmittelbar anwendbar. Diese Methode adressiert die Herausforderung der zunehmend verkürzten Aufmerksamkeitsspanne moderner Lernender. Die nachfolgenden Abschnitte erläutern die wesentlichen Vorteile des Microlearnings.

Verbessertes Engagement und höhere Lernwirksamkeit

Microlearning ist strategisch darauf ausgerichtet, der abnehmenden Aufmerksamkeitsspanne entgegenzuwirken: Studien belegen, dass digitale Lernende innerhalb von 2–10 Minuten ihre Konzentration verlieren, während die durchschnittliche Aufmerksamkeitsspanne lediglich 8,25 Sekunden beträgt (IACET). Durch die Bereitstellung von Inhalten in Modulen von 2–10 Minuten werden kognitive Grenzen ausgeglichen und das Engagement gesteigert (IACET, Oxford Learning). Darüber hinaus zeigen Studien, dass videobasiertes Microlearning in Kombination mit Gamification die langfristige Merkfähigkeit nach 31 Tagen von 21 % auf 95 % erhöht (IACET). Diese Methode beugt kognitiver Überlastung vor, indem sie Informationen in kleine, wiederholbare Einheiten aufteilt und so eine verbesserte Verarbeitung und Gedächtnisleistung ermöglicht (Oxford Learning).

Flexibilität und Komfort (On-Demand-Lernen)

Microlearning-Module sind ideal für Menschen mit vollen Terminkalendern, da sie jederzeit und überall bearbeitet werden können und weniger Zeit und Aufwand erfordern als längere Kurse. Dieser On-Demand-Zugang – insbesondere über mobile Endgeräte – macht Lernen orts- und schichtunabhängig zugänglich und ermöglicht es, Weiterbildung nahtlos in den Alltag zu integrieren. Da Microlearning weder von der Verfügbarkeit von Trainer:innen noch von der Popularität eines Themas abhängt, eignet sich dieses Format auch hervorragend für Nischenthemen.

Effizienz und zügige Weiterbildung

Die Cedefop-Umfrage „Fachkräftemangel und -lücken in europäischen Unternehmen“ richtete ihren Fokus auf europäische Unternehmen und hob die bedeutende Rolle von Organisationen bei der Förderung der Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden hervor. Microlearning erweist sich in diesem Kontext als eine effektive Strategie. Es ermöglicht Unternehmen, ihre Mitarbeitenden effizient in neuen Fähigkeiten zu schulen oder bestehendes Wissen zu aktualisieren, wodurch eine zügige Weiterbildung in einem dynamischen Berufsumfeld und in sich rasch verändernden Branchen gefördert wird. Die Module konzentrieren sich auf spezifische Konzepte und ermöglichen es den Lernenden, in kürzerer Zeit wertvolles Wissen zu erwerben und sich an Markttrends anzupassen.

Microlearning und Microcredentials verstehen

Kostensenkung

Diese Lernstrategie kann dazu beitragen, Weiterbildungskosten zu reduzieren, da Lernende nur für die Inhalte zahlen müssen, die sie tatsächlich benötigen, anstatt für einen gesamten, umfangreichen Kurs. Zudem lassen sich unnötige Kosten und Zeitaufwand durch traditionelle Methoden vermeiden – etwa für Reisen zu Präsenzs Schulungen. Studien zeigen, dass Microlearning die Wissensspeicherung im Vergleich zu klassischen Trainingsmethoden um 17 % verbessert, gleichzeitig die Weiterbildungskosten um bis zu 40 % senkt und die Produktivität der Mitarbeitenden insgesamt um 15 % steigert (Cook). Dieser Ansatz eignet sich besonders gut, um Qualifikationslücken schnell zu schließen, da er sich jeweils auf eine konkrete Fähigkeit, Aufgabe oder ein spezifisches Konzept konzentriert. So können Mitarbeitende Leistungsdefizite deutlich schneller überbrücken als mit herkömmlichen Methoden.

Erweiterte Vermarktungsmöglichkeiten

Microlearning-Module lassen sich leicht bündeln und vermarkten. Dadurch eröffnen sich für Teams im Bereich Lernen & Entwicklung (L&D) neue Möglichkeiten, Weiterbildungsangebote sowohl intern als auch extern für andere Anspruchsgruppen bereitzustellen.

Der Wert informeller Lernwerkzeuge auf dem Markt

Gemäß den EU-Vorschriften sollten Microcredentials offiziell ausgestellt werden. In unserem Fall handelt es sich jedoch um eine inoffizielle Ausstellung, die die zusätzliche Kompetenz eines Lernenden belegt. Microlearning stellt eine Möglichkeit und Bestätigung für informelles Lernen dar, die auf dem Markt positiv bewertet wird.

Microlearning und Microcredentials verstehen

Was berichten unsere Pilotteilnehmenden über den Mikrokurs? Einige Erfahrungsberichte aus der #bgv-Pilotphase

- **Die Mehrheit der Teilnehmenden unserer Pilotphase arbeitet in KMU**, vor allem in Unternehmen mit 0–49 Beschäftigten. Einige sind in größeren Organisationen (250+ Mitarbeitende) tätig, hauptsächlich in Österreich und Kroatien.
- **Viele Teilnehmende verfügten nur über begrenztes Wissen in zentralen Bereichen des digitalen Marketings**, etwa im Community Management, bei Online-Kampagnen, in der Performance-Analyse oder in der Entwicklung einer Social-Media-Strategie.



Petra, Kroatien

„Ich finde es äußerst gelungen, insbesondere die Anwendungen, die von echtem Nutzen sind. Der Anfang besteht größtenteils aus Allgemeinwissen, das den meisten Menschen vertraut ist, jedoch ist es besonders hilfreich für diejenigen, die nicht im Zeitalter von Instagram und ähnlichen Plattformen aufgewachsen sind. Die Videos sind nicht zu lang und fesselnd, weshalb ich sie sehr ansprechend fand.“

Der Kurs erhielt in allen drei teilnehmenden Ländern (Österreich, Italien und Kroatien) äußerst positives Feedback. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer berichtete von signifikanten Lernfortschritten und einem erhöhten Vertrauen in digitale Marketing-Tools. Die meisten empfanden die Lernmodule als gut strukturiert, die interaktiven Funktionen als nützlich und die Erklärungen als leicht verständlich. Zudem gaben 80 % der Teilnehmenden an, den Kurs weiterempfehlen zu wollen.

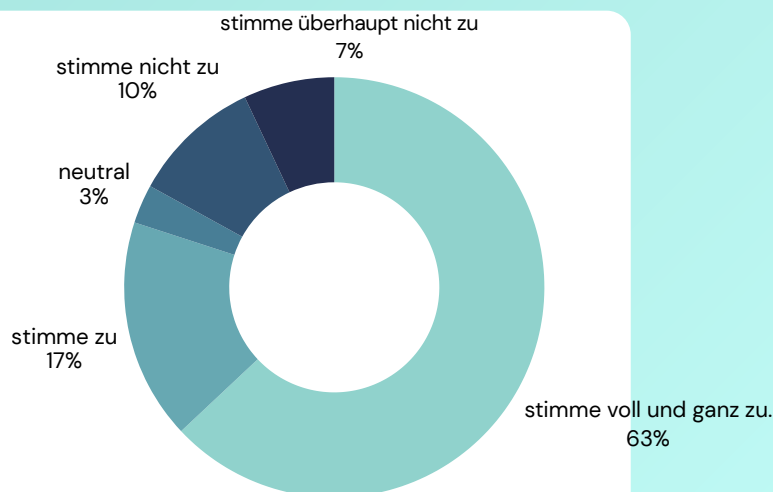


Abbildung 6: „Ich kann diesen eLearning-Kurs uneingeschränkt empfehlen.“

Microlearning und Microcredentials verstehen

penso che sia stato uno dei migliori corsi online che ho fatto, poi mi spiace non averci dedicato il tempo che avrei voluto

18:19

è interattivo, interessante, simpatico e non tedioso

18:20



Matteo, Italien

„Ich halte ihn für einen der besten Online-Kurse, die ich je absolviert habe. Bedauerlicherweise bereue ich, nicht so viel Zeit investiert zu haben, wie ich es mir gewünscht hätte. Der Kurs ist interaktiv, ansprechend, angenehm und keineswegs langweilig.“

- **Die Lernenden können ihren Zeitaufwand für den Kurs**, der auf eine Gesamtdauer von etwa 3 Stunden geschätzt wird, eigenständig und flexibel gestalten.
- **Die Teilnehmer schätzten den modularen Ansatz** und empfanden ihn als hilfreich und unkompliziert, um in ihrem eigenen Tempo voranzukommen. Ein Teilnehmer bemerkte: „Die Videos sind nicht zu lang und fesselnd, das hat mir sehr gut gefallen.“
- Das Design erhielt positives Feedback, da es als **„klar, funktional und ästhetisch ansprechend“** wahrgenommen wird und die eigenständige Navigation sowie das Lernen fördert.

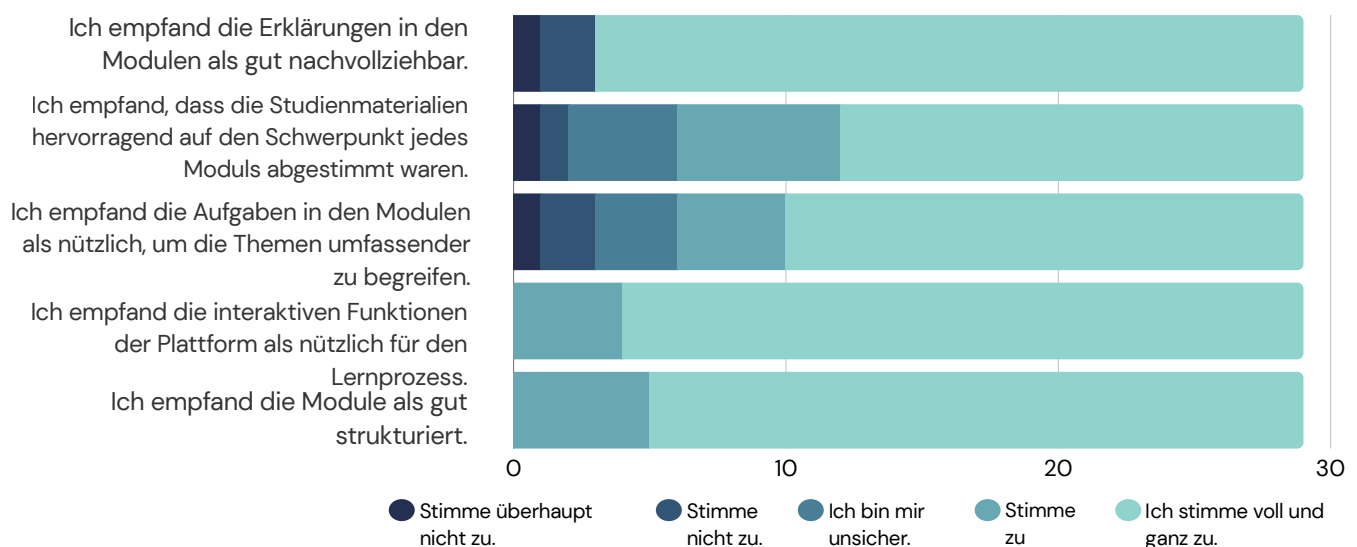


Abbildung 7: „Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie den folgenden Aussagen zustimmen.“

Microlearning und Microcredentials verstehen

- Nach Abschluss des #bgv-Kurses berichteten die Teilnehmenden im Allgemeinen von einer **gesteigerten Kompetenz im Umgang mit verschiedenen digitalen Marketing-Tools, insbesondere mit Canva, Meta Ads Manager und Meta Business Suite**. Ein kleinerer Teil zeigte sich jedoch weiterhin unsicher – insbesondere bei Tools wie Facebook zur Wettbewerbsbeobachtung und Google Keyword Planner.

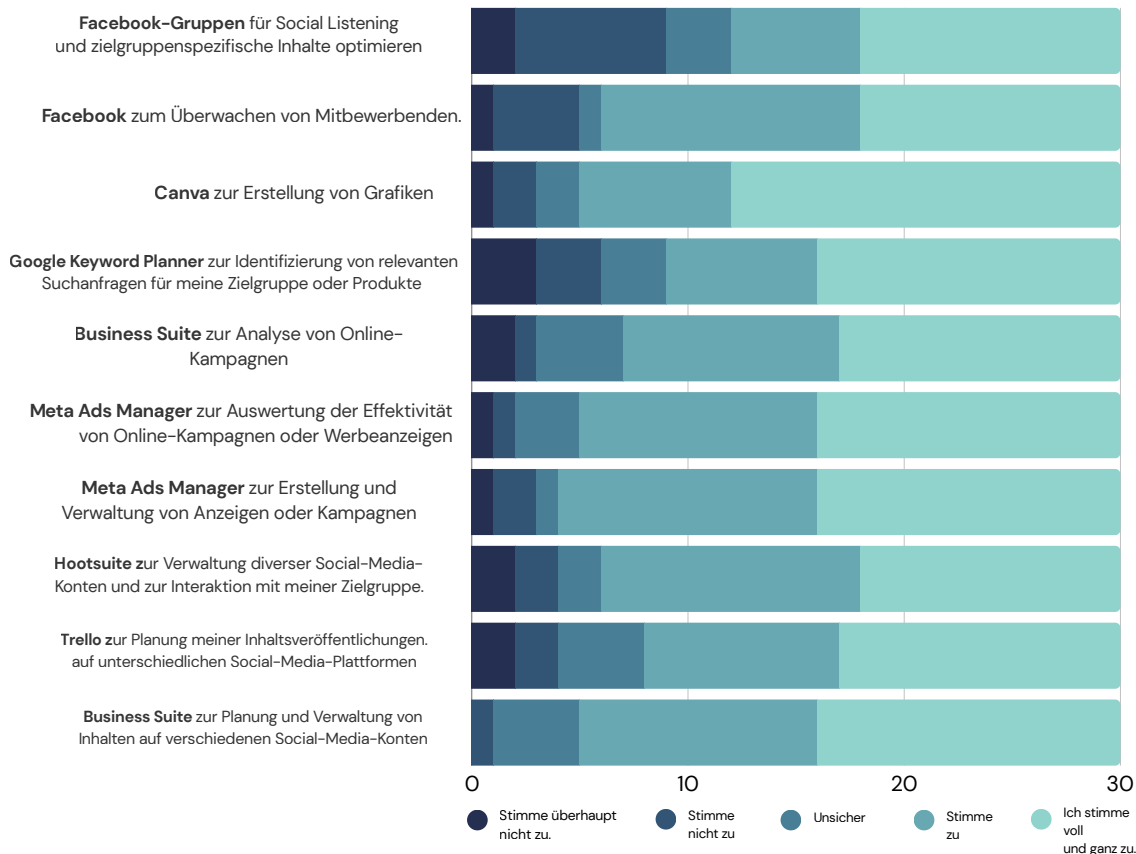


Abbildung 8: „Sind Sie der Meinung, dass Sie nach Abschluss des eLearning-Kurses Ihre Fähigkeit zur Anwendung der folgenden Marketing-Tools verbessert haben?“

- In einer separaten, offenen Frage führten die Teilnehmenden mehrere Tools auf, die sie nach dem Ende des Kurses verwenden werden. Diese Antworten stimmen eng mit den Tools überein, die in der Tabelle die höchste Zustimmung erhielten, was den **positiven Einfluss des Kurses auf die praktische Anwendbarkeit der Werkzeuge** unterstreicht.
- Die Teilnehmenden hoben den **Mehrwert des Kurses sowohl für Anfänger:innen als auch für Fortgeschrittene** hervor. Einige äußerten, dass er komplexe Themen verständlich vermittelte, während andere anmerkten, dass er ihnen half, bestehende Fähigkeiten zu vertiefen und auszubauen.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

So setzen Sie Microlearning ein

Herkömmliche Unternehmensweiterbildungen beinhalten häufig langwierige Einheiten und zeitintensive Gruppenworkshops, die die Arbeitsabläufe und Produktivität beeinträchtigen. Durch die Flexibilität des Microlearning haben Mitarbeitende die Möglichkeit, kurze Schulungen in natürliche Pausen zu integrieren, was den Kompetenzaufbau erleichtert und weniger überwältigend gestaltet.

Bei der Entwicklung und Implementierung von E-Learning müssen Unternehmen entscheidende Faktoren berücksichtigen, um die Ausrichtung an ihren strategischen Zielen zu gewährleisten. Wir präsentieren Ihnen eine Liste dieser grundlegenden Aspekte.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

Interne oder externe Inhaltserstellung?

Die Wahl zwischen interner und externer E-Learning-Entwicklung kann je nach Unternehmensgröße und strategischen Zielen entscheidend sein. Im Folgenden finden Sie eine kurze Anleitung, die Ihnen bei der Auswahl helfen kann.

Interne Entwicklung

Am besten geeignet für:

Organisationen, die einen kontinuierlichen Bedarf an maßgeschneiderten eLearning-Kursen haben.

Vorteile:

Potenzial für reduzierte Kosten, wenn eine bestehende Abteilung für Lernen und Entwicklung (L&D) diese Aufgabe übernehmen kann, verbunden mit geringeren Wartungskosten. Interne Teams besitzen ein tiefgehendes, spezifisches Wissen für die Bedarfsanalyse.

Entwicklung durch eine Agentur

Am besten geeignet für:

Organisationen, die über keinen kontinuierlichen Content-Stream oder kein engagiertes internes eLearning-Team verfügen.

Vorteile:

Im Allgemeinen ermöglicht ein vollständiges Engagement eine schnellere Projektabwicklung. Es bietet eine objektive Perspektive für die Bedarfsanalyse und kann neue Probleme oder Lösungen identifizieren. Agenturen verfügen häufig über etabliertere, „narrensichere“ Entwicklungsprozesse sowie eine breitere Palette erprobter Werkzeuge. Sie sind in der Lage, das Fachwissen von Lernarchitekt:innen und Instructional Designer:innen zu kombinieren.

Wesentliche Entscheidungsfaktoren für die Entscheidungsfindung:

- **Kosten:** Intern ist häufig kostengünstiger, wenn eigene Ressourcen verfügbar sind.
- **Zeit:** Agenturen liefern Projekte in der Regel schneller ab.
- **Bedarfsanalyse:** Das Unternehmen nutzt das vorhandene interne Wissen; Agenturen liefern eine objektive, externe Perspektive.
- **Entwicklungsprozesse und -werkzeuge:** Agenturen verfügen in der Regel über ausgeklügeltere Prozesse und eine breitere Palette an Werkzeugen.
- **Bereitschaft der Organisation:** Bewerten Sie insbesondere Ihren spezifischen Schulungsbedarf, die verfügbaren Ressourcen (Budget, Zeit, Wissen, Fähigkeiten) und ob ein strukturierter Projektmanagementablauf bereits etabliert ist.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

So setzen Sie Microlearning in Ihrem Unternehmen um

Die Implementierung kann teilweise von der Größe und dem Modell des Unternehmens abhängen. Der folgende fünfstufige Prozess kann jedoch als Anregung für die Integration von Microlearning in ein Unternehmen dienen. Er sollte eher als optional und informativ denn als verbindlich betrachtet werden.

- 1 Entwickeln Sie Trainingsziele:** Bestimmen Sie spezifische Herausforderungen, die angegangen werden sollen, sowie Verhaltensweisen, die berücksichtigt werden müssen.
Definieren Sie Lernziele (Was müssen Ihre Lernenden wissen?) und angestrebte Ergebnisse (Was sollen Ihre Lernenden nach der Weiterbildung beherrschen?).
- 2 Erstellen Sie umfassende Kurse:** Entwickeln Sie Lernmodule (intern oder extern), die vollständige Konzepte mit jeweils klar definierten Lernzielen abdecken.
- 3 Fördern Sie die fortlaufende Nutzung:** Setzen Sie auf Wiederholung und gezieltes Abrufen von Wissen
- 4 Gewährleisten Sie einfachen Zugriff:** Stellen Sie sicher, dass Inhalte mobilfreundlich und jederzeit zugänglich sind.
- 5 Ergebnisse analysieren:** Überwachen Sie den Lernfortschritt und optimieren Sie Inhalte auf Grundlage von Leistungsdaten.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

Leitlinien zur Nutzungsbindung (= Engagement)

Engagement im Lernprozess bezeichnet die aktive Beteiligung der Lernenden, die durch emotionale Verbundenheit und Neugierde angeregt wird und sie zur weiteren Erkundung anregt.

Es existieren vier Arten des Engagements. Wenn Sie diese begreifen, sind Sie in der Lage, fesselnde und nachvollziehbare Geschichten zu verfassen:

- emotional;
- kognitiv;
- verhaltensbezogen;
- sozial.

Ein wesentlicher Grundsatz besteht darin, **Lernende niemals zu unterschätzen**. Die Inhalte sollten herausfordernd gestaltet sein, Rätsel und Quizze beinhalten und die praktische Anwendung fördern. Intensives Lernen aktiviert eine größere Anzahl von Gehirnbereichen, verbessert die Merkfähigkeit und schafft unvergessliche Erfahrungen.

Engagement in eLearning-Programmen sollte von Interaktivität unterschieden werden. Während Interaktivität im eLearning Aktionen und Reaktionen umfasst (die Lernenden führen eine Handlung aus, und der Kurs reagiert darauf – beispielsweise wählen die Lernenden ein Element auf dem Bildschirm aus, woraufhin der Kurs zusätzliche Inhalte anzeigt), kann Engagement auch ohne Interaktivität erreicht werden, wenn der Inhalt für die Lernenden eine authentische Beziehung darstellt.

Die Kursdauer stellt einen weiteren wesentlichen Aspekt dar. Wer die Aufmerksamkeitsspanne moderner Lernender kennt, kann Weiterbildungen so gestalten, dass sie optimal fesseln. Forschungsergebnisse belegen, dass die Konzentration bereits nach 2 bis 10 Minuten deutlich abnimmt, wobei die durchschnittliche Aufmerksamkeitsspanne nur etwa 8 Sekunden beträgt (IACET). Die kurzen Module des Microlearnings kompensieren diese kognitiven Grenzen und halten die Lernenden motiviert (IACET, Oxford Learning). Lange Module führen zu einem Nachlassen der Konzentration – nicht aufgrund uninteressanter Inhalte, sondern weil die Aufmerksamkeit im Laufe der Zeit naturgemäß abnimmt.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

Interaktivitätsstufen

In der eLearning-Entwicklung unterscheidet der Industriestandard zwischen **vier Interaktivitätsstufen**. Obwohl viele eLearning-Anbietende unterschiedliche Terminologien für diese Interaktivitätsstufen verwenden und es geringfügige Abweichungen in den Nuancen geben kann, ist der Gesamtrahmen allgemein anerkannt und international akzeptiert. Die nachfolgend vorgeschlagene Nomenklatur entstammt dem Artikel „Die 4 Ebenen des E-Learnings“ der Community der Instructional Designer, der e-Learning Heroes Community:

- 1 Passive Interaktivität:** Stufe 1 bietet eine begrenzte Lernbeteiligung, da die Teilnehmenden Informationen hauptsächlich durch Lesen und einfache Navigation aufnehmen. Dieser „Weiter auswählen“-Ansatz nutzt statischen Text und Bilder sowie einfache Multiple-Choice-Bewertungen. Obwohl Stufe 1 schlicht ist, vermittelt sie wirkungsvoll grundlegende Regeln oder Verfahren.
- 2 Eingeschränkte Interaktivität:** Level 2 integriert Multimedia-Elemente wie Audio, Video, einfache Animationen und „Select-to-Reveal“-Interaktionen. Zur Überprüfung des Lernfortschritts kommen nun auch Drag-and-Drop-Aktivitäten und Zuordnungsübungen zum Einsatz. Dieses Level bietet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen intensiven Lernerfahrungen und überschaubarem Entwicklungsaufwand.
- 3 Komplexe Interaktivität:** Stufe 3 erhöht die Komplexität durch umfassende Multimedia-Inhalte und anspruchsvolle Prüfungsformate mit verzweigten, szenariobasierten Fragen, die verschiedene Wege und vielfältiges Feedback ermöglichen. Diese Stufe erweist sich als besonders effektiv für die Vermittlung komplexer Fähigkeiten, wie beispielsweise spezialisierter Berufsausbildungen.
- 4 Vollständiges „Eintauchen“:** Level 4 integriert alle vorherigen Komponenten mit erweiterten Gamification- und Simulationselementen und bietet 360°-Bilder, komplexe Spiele, interaktive Szenarien sowie dynamische Inhalte, die sich an die Entscheidungen der Lernenden anpassen. Dieser immersive Ansatz ist hervorragend geeignet zur Entwicklung von Entscheidungskompetenzen in Echtzeit, erfordert jedoch umfangreiche Entwicklungsressourcen.

Jede Ebene verfolgt unterschiedliche Ziele und ermöglicht es Organisationen, die passende Interaktivität entsprechend den Lernzielen und den verfügbaren Ressourcen auszuwählen.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

So erstellen Sie einen Mikrokurs

Die erfolgreiche Entwicklung von Microlearning setzt ein klares Verständnis des vorhandenen Wissens der Zielgruppe sowie der spezifischen Wissenslücken voraus, die es zu schließen gilt. Die Gestaltung effektiver Mikrokurse erfordert nicht nur eine gründliche Analyse der Lernbedürfnisse, sondern auch den gezielten Einsatz von technischem Know-How und Kenntnissen der Erwachsenenbildung. Der nachfolgende Abschnitt beschreibt einen schrittweisen Prozess zur Erstellung wirkungsvoller Mikrokurse.

1 Führen Sie eine Bedarfsanalyse durch

Wie bei jeder Weiterbildungsinitiative stellt eine umfassende Bedarfsanalyse den entscheidenden ersten Schritt bei der Entwicklung von Mikrokursen dar. Diese Analyse beleuchtet die spezifischen Wissens- und Kompetenzlücken innerhalb des Unternehmens und bewertet, wie sich diese Lücken auf die Mitarbeitendenleistung auswirken sowie welche Ergebnisse die Weiterbildung realistisch erreichen sollte.

Eine umfassende Bedarfsanalyse berücksichtigt das vorhandene Wissen der Lernenden, ihre aktuellen Kompetenzen sowie die übergeordneten organisatorischen Herausforderungen. Durch die Beantwortung dieser zentralen Fragen können Organisationen gewährleisten, dass das geplante Microlearning den tatsächlichen Leistungsanforderungen gerecht wird.

2 Bringen Sie das Projekt in Gang

Bevor mit der Entwicklung des Inhalts begonnen wird, ist es entscheidend, operative Klarheit über das Projekt zu gewährleisten. Wir umreißen kurz die wesentlichen Komponenten, die für einen erfolgreichen Projektstart erforderlich sind:

- Eindeutige Definition der **wesentlichen Entwicklungsphasen und Ergebnisse**
- Identifikation und Einbindung aller relevanten **Stakeholder** zu einem frühen Zeitpunkt im Prozess
- Vereinbaren Sie **Kommunikationskanäle**
- Optimierte Verfahren zur **Verwaltung von Dateien und E-Mails** zur Minimierung von Verwirrung und Versionsfehlern
- Ein klar dokumentierter **Projektumfang**, um Grenzen festzulegen und Erwartungen zu steuern
- Festlegung eines realistischen **Zeitplans**, der sowohl die Entwicklungsphasen als auch die Feedback-Zeiträume der Stakeholder berücksichtigt

Ein derart strukturiertes Projekt-Onboarding gewährleistet, dass alle Beteiligten auf einer Wellenlänge sind, minimiert das Risiko und etabliert einen professionellen Ton für den weiteren Verlauf des Prozesses.

3 Inhalte erstellen

Sobald die Bedarfsanalyse abgeschlossen ist, kann die Entwicklung der Inhalte beginnen. Unternehmen sollten entscheiden, ob sie die Inhalte intern erstellen oder mit einem externen E-Learning-Spezialisten kooperieren. Während der Erstellung der Inhalte sammeln Expert:innen Informationen über das Zielgruppenprofil, den gewünschten Grad an Interaktivität, die Markenrichtlinien und den Tonfall, um sicherzustellen, dass jeder Mikrokurs sowohl ansprechend als auch zielgruppengerecht ist. Auch bei interner Bearbeitung ist es ratsam, diese Elemente vor Beginn der Entwicklung erneut zu bestätigen, um sicherzustellen, dass alle Perspektiven berücksichtigt werden.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

4 Multimedia

Multimedia-Elemente wie Video, Animation und Audio sind entscheidend, um Microlearning ansprechend und einprägsam zu gestalten. Best Practices empfehlen die Verwendung prägnanter, hochwertiger visueller und interaktiver Elemente, um das Verständnis und die Merkfähigkeit zu fördern und sicherzustellen, dass jede Multimedia-Komponente auf das jeweilige Lernziel abgestimmt ist. Ab 2026 ist die Einhaltung des [EU-KI-Gesetzes](#) für alle eLearning-Lösungen verpflichtend. Bei der Verwendung von KI-generierten Multimedia-Inhalten in einem Kurs (wie Avatare, KI-erstellte Stimmen oder KI-automatisierte Videoinhalte) muss zu Beginn der Weiterbildung ein klarer Haftungsausschluss bereitgestellt werden, der die Lernenden über die Nutzung von KI informiert und Transparenz gewährleistet.

5 Zugänglichkeit

Es ist zu beachten, dass Mikrokurse, die für die breite Öffentlichkeit und den öffentlichen Sektor entwickelt werden, den [europäischen Gesetzen zur Barrierefreiheit](#) (European accessibility act) entsprechen müssen. Fortschrittliche Autor:innentools bieten häufig integrierte Funktionen zur Barrierefreiheit und erfüllen in der Regel standardmäßig grundlegende Barrierefreiheitsstandards. Dennoch ist es wichtig, der Konformität besondere Aufmerksamkeit zu schenken, da die ausschließliche Nutzung dieser eingebetteten Komponenten nicht die vollständige Einhaltung aller relevanten Anforderungen garantiert.

6 Feedback geben und umsetzen

Feedback ist am effektivsten, wenn es strukturiert ist und die Verantwortlichkeiten klar zugewiesen sind. Wie unter Punkt 2 beschrieben, sollten Sie zu Beginn des Projekts formale Feedbackphasen festlegen und einzelne Stakeholder oder Vertreter:innen benennen, die für die Übermittlung des gebündeltes Feedbacks verantwortlich ist. Das vereinfacht Überarbeitungsprozesse und beugt Missverständnissen vor, was zu schnelleren und effektiveren Arbeitsabläufen führt.

7 Wählen Sie die Lernplattform

Für die Implementierung von Mikrokursen ist eine geeignete Plattform erforderlich. Daher ist es ratsam, bei der Kursentwicklung einen Anbieter für Lernmanagementsysteme (LMS) zu beauftragen, sofern dieser noch nicht vorhanden ist. Mikrokurse werden über solche Systeme bereitgestellt, die eine Fortschrittsverfolgung und die Vergabe von Zertifikaten ermöglichen.

7 Qualitätssicherung

Nach der Entwicklung sollten die Kurse einer umfassenden Qualitätssicherung durch das Entwicklungsteam oder die Organisation unterzogen werden. Zudem ist es empfehlenswert, Betatests mit einer kleineren Gruppe von Personen aus der Zielgruppe durchzuführen, um sicherzustellen, dass alles ordnungsgemäß funktioniert und die Inhalte effizient präsentiert sowie für die Zielgruppe relevant sind.

Implementierung und Anwendung von Microlearning

So erstellen Sie Microcredentials: Tools, Möglichkeiten, bewährte Verfahren

Microcredentials dokumentieren die Lernergebnisse, die Lernende nach einem bestimmten Lernumfang erzielt haben. Diese Lernergebnisse müssen anhand transparenter und klar definierter Kriterien bewertet werden, beispielsweise gemäß dem **Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF)**, der einen Standard festlegt, um nationale Qualifikationen europaweit verständlicher zu gestalten.

Um die Qualität von Microcredentials sicherzustellen, ist es entscheidend, die festgelegten Standards wie das europäische **Common Microcredential Framework (CMF)** zu befolgen. Kurse, die diesem Rahmenwerk entsprechen, müssen:

- einen Gesamtstudienaufwand von 100 bis 150 Stunden (4–6 ECTS*), einschließlich der Durchführung der Abschlussprüfung haben.
- Einordnung auf den Niveaustufen 6 bis 8 des Europäischen Qualifikationsrahmens oder den entsprechenden Stufen im nationalen Qualifikationsrahmen der Hochschule (Bachelor-, Master- und Promotionsniveau); alternativ ist auch eine Einordnung auf den Stufen 4 bis 5 möglich (in Kombination mit ECTS)

Funktionalität und den Nutzen des Badges zu gewährleisten. Badges sind in der Regel Bilder (PNG oder SVG) mit fest kodierten Metadaten, die angeben, wer, warum und wofür das Badge verliehen wurde. Daher stellt dies eine evidenzbasierte Methode zur Anerkennung von Lernerfolgen dar. Die Metadaten umfassen:

- **Abzeichenname**
- **Abzeichen-URL (oder Identifikations-URL)**
- **Badge-Kriterien (Beschreibung des Badges, Bewertungsmaßstäbe und Ausrichtung an bestehenden Lernrahmen)**
- **Abzeichenbild**
- **Aussteller:in (Details zum:r Aussteller:in und zur Hosting-Plattform)**
- **Empfänger:in (= der:die Lernende)**
- **Datum der Erbringung**
- **Schlagwörter**
- **Ausrichtung (Normen)**
- **Ablaufdatum (sofern vorhanden)**
- **Beweis-URL**

Open Badges sind stapelbar, sogar zwischen unterschiedlichen Organisationssystemen: Dies ermöglicht die Schaffung eines umfassenden Ökosystems, das Einzelpersonen nutzen können, um ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu präsentieren, beispielsweise indem sie ihre Badges in einem Portfolio, Lebenslauf oder virtuellen Rucksack darstellen. Open Badges sind über verschiedene Lernumgebungen und Plattformen hinweg übertragbar und können überall gespeichert werden – auch auf persönlichen Geräten. Daher haben Nutzer:innen die vollständige Kontrolle über die Freigabe.

- ECTS steht für das European Credit Transfer and Accumulation System, eine standardisierte Einheit, die im europäischen Hochschulraum zur Messung des durchschnittlichen Arbeitsaufwands von Studienprogrammen, Modulen und Kursen dient.

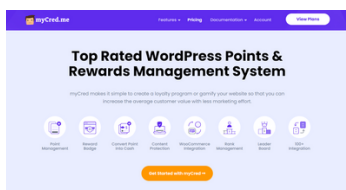
Open Badges: Was ist das?

Open Badges sind **digitale Objekte zur Ausstellung von Microcredentials**: Sie sind persönlich, sicher, exportierbar und von spezialisierten Plattformen lesbar. Die Open Badges-Technologie unterliegt keiner zentralen Kontrolle und ist für alle kostenlos und als Open Source zugänglich. Dies impliziert selbstverständlich, dass der Ruf und die Zuverlässigkeit der Ausstellenden (diejenigen, die den Kurs durchführt) entscheiden ist, um die

Implementierung und Anwendung von Microlearning

Tools für Microcredentials

Ausstellen



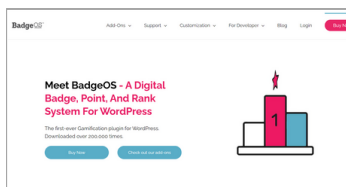
[MyCred.me](#)

Ein WordPress-Plugin, das Benutzer:innen für bestimmte Aktionen (Registrierung, Kursbesuche, Erfolge, Abschluss eines Themas, Bestehen eines Quiz usw.) mit Punkten oder Abzeichen belohnt. In Verbindung mit dem LearnDash LMS kann es zur Durchführung eines Microlearning-Kurses auf einer Website eingesetzt werden.



[Bestr](#)

Eine von CINECA entwickelte Plattform zur Ausstellung von Badges. Sie fungiert als italienische Anlaufstelle für Open Badges und bietet Zugang zu Lernressourcen sowie Anerkennung durch Arbeitgeber:innen. Für Lernende ist der Service kostenfrei. Arbeitgeber:innen und Schulungsanbietenden wird die Gestaltung und Ausstellung von Open Badges ermöglicht.



[BadgeOS](#)

Ein Betriebssystem zur Steigerung des Engagements und zur Anerkennung von Erfolgen. Es steht als leistungsstarkes, kostenloses Plugin für WordPress zur Verfügung und ermöglicht die unkomplizierte Erstellung, Organisation und Bewertung von Aktivitäten, die Belohnung von Erfolgen sowie die Vergabe von Abzeichen an erfolgreiche Teilnehmer:innen.

Validierung

[Openbadgesvalidator](#), [Badgecheck.io](#) und [Myopenbadge.com](#) sind Plattformen zur Validierung von Open Badges, um sicherzustellen, dass sie sämtliche technischen Kriterien erfüllen und auf die enthaltenen Metadaten zugreifen können.

Weitergabe

Open Badge Backpacks sind Plattformen, auf denen Lernende ihre digitalen Badges hochladen und sammeln können – ein Beispiel hierfür ist [Badgr.io](#). Badges lassen sich auch in sozialen Medien teilen, insbesondere auf [LinkedIn](#), wo ein Profilbereich für das Sammeln von Lizenzen und Zertifizierungen vorhanden ist.

Herausforderungen

Microlearning und Microcredentials bieten vielversprechende Ansätze für die betriebliche Weiterbildung, jedoch kann ihre Implementierung Unternehmen vor verschiedene Herausforderungen stellen. In diesem Abschnitt werden die häufigsten Herausforderungen erörtert und hilfreiche Strategien zu deren Bewältigung skizziert.

Motivation

Die größte Herausforderung beim Einsatz von Online-Microlearning besteht in der **Motivation der Lernenden**: Durch den uneingeschränkten Zugriff auf Inhalte beginnen viele Mitarbeitende mit Kursen, schließen diese jedoch nicht ab. Studien belegen, dass mangelndes Engagement und die geringe wahrgenommene Relevanz des Materials zu den Hauptursachen für Abbrüche bei Online-Weiterbildungen zählen (IACET, 2024; Oxford Learning, 2025). Insbesondere für KMU, deren Mitarbeitende häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig übernehmen, ist die Motivation ein entscheidender Faktor für nachhaltiges Lernen.

Strategien zur Förderung der Motivation

- **Fördern Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens**

Integrieren Sie das Lernen als sichtbaren Bestandteil der Unternehmenswerte und unterstützen Sie die Führungskräfte.

- **Kommunizieren Sie messbare Vorteile**

Betonen Sie die Relevanz der Module für die Anforderungen der verschiedenen Branchen: Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, kostengünstige Sichtbarkeitsstrategien für Startups oder Prozessoptimierungen für kleine Hersteller:innen.

- **Pflegen Sie eine aktive Kommunikation mit den Lernenden**

Nutzen Sie Erinnerungen, den Austausch mit anderen Lernenden oder soziale Lerngemeinschaften, um die Dynamik aufrechtzuerhalten.

- **Schaffen Sie strukturierte Räume für den Austausch**

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, Best Practices und Erfahrungen zu teilen, und gestalten Sie Weiterbildungen als gemeinschaftliches Erlebnis. Durch das Einholen von Feedback der Lernenden können Sie die Module fortlaufend evaluieren und sicherstellen, dass sie relevant und ansprechend bleiben (Guide to Design, Issue an Recognise Micro-Credentials).

- **Fördern Sie die intrinsische Motivation**

Verknüpfen Sie das Lernen mit persönlichem Wachstum und der Möglichkeit, zusätzliche Kompetenzen der Mitarbeitenden zu demonstrieren. Dies trägt sowohl zur Mitarbeitendenzufriedenheit als auch zum Unternehmenswert bei (Oxford Learning, 2025).

Herausforderungen

Anerkennung und Validierung von Lernprozessen

Ein Problem besteht darin, dass Microlearning, wenn es nicht in ein Microcredential-Framework integriert ist, möglicherweise keine formale Anerkennung erhält. Ohne standardisierte Bewertungen und transparente Metadaten laufen die Leistungen der Mitarbeitenden Gefahr, für Arbeitgeber:innen und externe Stakeholder unsichtbar zu bleiben. Dies kann die Teilnahme hemmen, da die Lernenden möglicherweise keinen klaren beruflichen Nutzen erkennen.

Strategien zur Anerkennung und Validierung:

- **Definieren Sie messbare Ergebnisse.** Nutzen Sie Frameworks wie eine Checkliste zur Gestaltung von Micro-Credentials, um Klarheit über die angestrebten Ergebnisse jedes Moduls zu schaffen.
- **Passen Sie Microlearning-Module an bewährte Strukturen an.** Durch die Integration kurzer Lerneinheiten in ein Zertifizierungssystem mit transparenten Metadaten (z. B. Microcredential-Frameworks) und der Anerkennung durch externe Stakeholder erhalten die Mitarbeitenden einen anerkannten Nachweis ihrer Kompetenzen, der ihren wahrgenommenen Wert der Weiterbildung steigert.

Qualitätssicherung und Konsistenz

Die ETF-Leitlinien heben hervor, dass fragmentierte und inkonsistente Ansätze bei der Entwicklung von Microlearning-Modulen das Vertrauen in deren Qualität beeinträchtigen können. Ohne die Einhaltung festgelegter Standards (klare Lernergebnisse, Bewertung, Portabilität) könnte Microlearning im Vergleich zu traditionellen Schulungsformaten möglicherweise als weniger wertvoll erachtet werden.

Strategien zur Gewährleistung von Qualität und Konsistenz

- **Halten Sie sich an eindeutige Designstandards.** Die ETF-Richtlinien empfehlen einen Checklistenansatz: Jedes Modul sollte Lernziele, Bewertungskriterien, Arbeitsaufwand und Nachweise der Kompetenz umfassen.
- **Nutzen Sie Peer-Reviews.** Peer-Reviews zwischen Bildungsanbieter:innen sowie die Bezugnahme auf bestehende Strukturen können die Qualität weiter gewährleisten. Konsistenz stärkt nicht nur das Vertrauen der Lernenden, sondern vermittelt Arbeitgeber:innen auch die Gewissheit, dass Investitionen in Microlearning zuverlässige Ergebnisse liefern.

Herausforderungen

Integration in Geschäftsabläufe und Zeitpläne

Microlearning läuft Gefahr, als „Mehraufwand“ wahrgenommen zu werden, wenn es nicht eng mit den Aufgaben am Arbeitsplatz verknüpft ist. Der Bericht „Learner-Centred Micro-Credentials“ hebt hervor, wie entscheidend es ist, das Lernen in den Arbeitsablauf zu integrieren, beispielsweise durch die Verknüpfung von Modulen mit täglichen Leistungskennzahlen, Projektmeilensteinen oder Karrierechancen. Selbst bei kurzen Weiterbildungsmodulen fällt es kleinen und mittleren Unternehmen oft schwer, die Zeit ihrer Mitarbeitenden konsequent freizuhalten, bedingt durch enge Produktionspläne und begrenzte Ressourcen.

Strategien zur Integration

- **Integrieren Sie Microlearning in organisatorische Prozesse.** Um zu verhindern, dass Microlearning als irrelevant wahrgenommen wird, ist es ratsam, Module mit Onboarding-Checklisten, Compliance-Anforderungen oder Leistungsbeurteilungen zu verknüpfen. Durch die Ausrichtung der Weiterbildungen an strategischen Geschäftszielen können KMU zudem eine unmittelbare Relevanz für den Arbeitsplatz nachweisen.
- **Entwickeln Sie Just-in-Time-Module.** Um den Mangel an zeitlichen Ressourcen zu überwinden, ist es entscheidend, prägnante und zeitgerechte Module zu gestalten, die sich nahtlos in den Arbeitsalltag integrieren. Die europäische Unternehmensumfrage 2019 zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) am meisten profitieren, wenn Weiterbildungen direkt relevant sind und in weniger als 10 Minuten abgeschlossen werden können. Dieser Ansatz ermöglicht kurze Lernpausen im regulären Arbeitsablauf und gewährleistet, dass die Teilnahme die Produktivität nicht beeinträchtigt.
- **Verknüpfen Sie das Lernen mit den KPIs Ihres Unternehmens.** Für kleine und mittlere Unternehmen kann dies eine verkürzte Einarbeitungszeit, gesteigerte Umsätze oder eine Reduzierung von Fehlern am Arbeitsplatz zur Folge haben.

Herausforderungen

Digitale Kluft und Barrierefreiheit

Obwohl junge Berufstätige im Allgemeinen mit digitalen Tools vertraut sind, weisen nicht alle Mitarbeitende das gleiche Maß an digitaler Kompetenz auf. Ältere Arbeitnehmer:innen oder Beschäftigte in traditionellen Branchen können beim Zugriff auf Microlearning-Plattformen und deren Nutzung auf Herausforderungen stoßen. KMU müssen daher bei der Gestaltung und Bereitstellung auf Inklusivität Wert legen.

Strategien zur Barrierefreiheit

- **Setzen Sie auf einen universellen Designansatz.** Dies umfasst die Bereitstellung von Inhalten in verschiedenen Formaten (Video, Text, Audio), die Gewährleistung der mobilen Kompatibilität und die Unterstützung weniger digital versierter Mitarbeitenden während der Einarbeitung (EPAL Resource Kit – Skills Revolution).
- **Entscheiden Sie sich für integrierte Lösungen.** Die Verbindung von Microlearning mit gelegentlichen Präsenzveranstaltungen kann Barrieren für Personen abbauen, die mit Online-Plattformen nicht vertraut sind, und somit die Inklusion der gesamten Belegschaft fördern. Eine alternative Methode für hybrides Lernen ist die Kombination von E-Learning-Modulen mit KI-gestütztem Chat. Diese Technologie bietet Lernunterstützung in Echtzeit und kann eine effektivere Lösung für den sofortigen Einsatz darstellen.

Überprüfung der Effektivität eines Microlearning-Kurses

Um der Skepsis bezüglich der Wirksamkeit entgegenzuwirken, sollten Unternehmen systematische Ansätze zur Messung der Effekte verfolgen:

- **Definieren Sie quantifizierbare Ergebnisse.** Nutzen Sie Rahmenwerke wie die Checkliste zur Gestaltung von Micro-Credentials, um Klarheit über die angestrebten Ziele jedes Moduls zu schaffen.
- **Nutzen Sie Leistungsanalysen.** Digitale Plattformen ermöglichen die Echtzeitüberwachung des Engagements, der Abschlussquoten und der Bewertungsergebnisse der Lernenden.
- **Verknüpfen Sie das Lernen mit den KPIs Ihres Unternehmens.** Für kleine und mittlere Unternehmen kann dies eine verkürzte Einarbeitungszeit, gesteigerte Umsätze oder eine Reduzierung von Fehlern am Arbeitsplatz zur Folge haben.
- **Sammeln Sie Rückmeldungen von den Lernenden.** Eine kontinuierliche Evaluation gewährleistet, dass die Module relevant und ansprechend bleiben.
- **Erkennen Sie Erfolge an.** Die Bereitstellung von Mikronachweisen oder digitalen Abzeichen erhöht die Motivation, indem sie Fortschritte sichtbar und nachvollziehbar macht.

Herausforderungen

Herausforderungen und Optimierungsvorschläge: Erkenntnisse aus dem #bgv-Pilotprojekt

Die Bereiche des #bgv-Mikrokurses, die das unterschiedlichste Feedback erhielten, waren die Facebook-Community und der Tutorenservice. Während einige Teilnehmende diese beiden Aspekte, insbesondere den Tutorenservice, als hilfreich erachteten, wiesen mehrere auf Verbesserungsbedarf hin und betonten, dass der Nutzen dieser beiden Aspekte klarer hervorgehoben werden müsse.

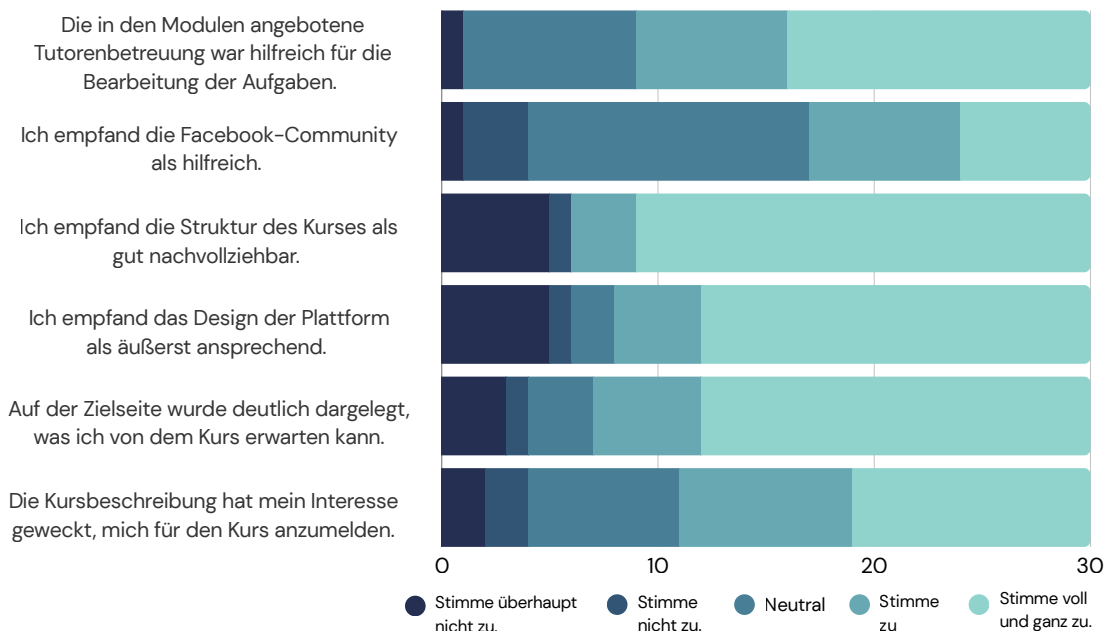


Abbildung 9: Rückmeldungen der Teilnehmenden zum Kurs, zur Plattform und zu den unterstützenden Funktionen

- Einige Teilnehmenden unterbreiteten konstruktive Vorschläge zur weiteren Optimierung des Kurses und der Plattform, wobei der Fokus insbesondere auf der Erweiterung der Kursinhalte lag. Sie zeigten Interesse daran, dem Kurs zusätzliche Themen hinzuzufügen, insbesondere Google Ads Manager (im Detail), Asana, TikTok-Anzeigen, Copywriting, Instagram für kommerzielle Zwecke sowie die Frage, welche Art von Inhalten am besten für welche Plattform geeignet ist.
- Darüber hinaus äußerte ein:e Teilnehmer:in den Wunsch nach umfassenderen Beispielen und merkte an: „**Ich möchte Fallstudien sowie detailliertere Informationen zu den Inhaltsarten und ihrer Wirksamkeit sehen.**“

Herausforderungen

Während der Pilotphase traten einige **Herausforderungen auf, die Unternehmen zu kontaktieren** und sie tatsächlich in das Projekt einzubinden. Besonders in größeren Unternehmen hatten viele Mitarbeitende keinen unkomplizierten direkten Zugang zu ihren Vorgesetzten.

In unserem Fall führte die Entscheidung für eine **direkte Kommunikation**, beispielsweise durch Telefon- oder Videoanrufe (unterstützt durch Einführungs-E-Mails), zu einer verbesserten Einbindung der Unternehmensleitungen, da sie die Art des Kurses präziser erläutern und die potenziellen Vorteile für das Unternehmen verdeutlichen konnten. Auf die Echtzeitkommunikation folgten E-Mails, um den Führungskräften digitale Materialien, Links und alle relevanten Informationen bereitzustellen, die sie möglicherweise benötigten.

E-Mails wurden zudem verwendet, um sowohl Lernende als auch Unternehmensmanager über die Pilotphase zu informieren und sie an die Teilnahme am Kurs oder an den Evaluationsfragebögen zu erinnern. Wenn möglich, kamen informellere Kanäle wie Messaging-Apps zum Einsatz, um Fragen der Teilnehmenden zu klären und ihren Kursfortschritt zu überwachen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass diese Methode nicht in allen Fällen, insbesondere in größeren Unternehmen, umsetzbar ist.

Im Allgemeinen trägt ein **direkter, kontinuierlicher Kommunikationsfluss** zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden sowie die Bereitschaft, auf deren Fragen und Bedenken einzugehen, zu einer höheren Teilnahme- und Erfolgsquote eines Mikrokurses bei.

Schlussfolgerungen

Microlearning und Microcredentials bieten kleinen und mittleren Unternehmen, politischen Entscheidungsträger:innenn sowie Schulungsanbieter:innen eine effektive Möglichkeit, mit dem schnellen technologischen und wirtschaftlichen Wandel Schritt zu halten. Microlearning umfasst kurze, flexible Lerneinheiten, die nahtlos in den Arbeitsalltag integriert werden können, während Microcredentials die formale Anerkennung erworbener Fähigkeiten ermöglichen und gewährleisten, dass diese vertrauenswürdig, sichtbar und branchenübergreifend übertragbar sind.

Für **politische Entscheidungsträger:innen** überbrücken diese Instrumente die Kluft zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystemen und fördern lebenslanges Lernen sowie die Anpassungsfähigkeit an den Arbeitsmarkt. Durch die Integration von Microcredentials in nationale und europäische Rahmenwerke sowie die Unterstützung gegenseitiger Anerkennungsvereinbarungen können die Chancen für Lernende erweitert und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit von KMU gestärkt werden.

Für **Schulungsanbieter:innen** bietet Microlearning neue Möglichkeiten für Engagement und Innovation. Anbietende können Kurse entwickeln, die interaktiv, modular und praxisnah sind, und gleichzeitig Microcredentials vergeben, die die Motivation und Anerkennung der Lernenden erhöhen.

Das **Pilotprojekt #businessgoesviral** bestätigte dieses Potenzial: Die Teilnehmenden berichteten von einem gesteigerten Selbstvertrauen im professionellen Social-Media-Management, einer erhöhten Sichtbarkeit ihrer Unternehmen und der Bereitschaft, neue digitale Verantwortlichkeiten zu übernehmen. Gleichzeitig wurde der Wert kontinuierlicher Beispiele, besser integrierter Ressourcen und des Austauschs unter Kolleg:innen betont.

Gemeinsam fördern Microlearning und Microcredentials die Kultur des lebenslangen Lernens in Europa und befähigen KMU, zukünftige Herausforderungen **mit Flexibilität, Inklusivität und Vertrauen zu bewältigen.**

Bibliographie

- 01 Articulate Community Team. (2025). Entdecken Sie die 4 Stufen des E-Learnings. Articulate Community. Abgerufen am 17. Juni 2025 von <https://community.articulate.com/blog/articles/get-to-know-the-4-levels-of-e-learning/1081372>
- 02 Cook, I. (2025). Microlearning versus traditionelles Lernen: Der umfassende Leitfaden 2025. Abgerufen am 16. Juni 2025 von <https://vouchfor.com/blog/microlearning-vs-traditional-learning>
- 03 Cedefop. (2019). Europäische Unternehmenserhebung 2019. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Abgerufen von <https://www.cedefop.europa.eu/de/projects/european-company-survey>
- 04 ETF (Europäische Stiftung für Berufsbildung). (o.D.). ETF-Richtlinien zur Gestaltung, Ausstellung und Anerkennung von Micro-Credentials.
- 05 Europäische Kommission. (o.D.). EPALE-Ressourcenkit – Statten Sie Ihre Belegschaft mit den erforderlichen Fähigkeiten aus.
- 06 Europäische Kommission. (o.D.). EPALE-Ressourcenkit – Kompetenzrevolution: Ein Überblick über die bedeutendsten Strategien und Initiativen zum Thema Kompetenzen in Europa der letzten Jahre.
- 07 Europäische Kommission. (o.D.). Leitfaden zur Gestaltung, Ausstellung und Anerkennung von Mikronachweisen.
- 08 Europäische Kommission. (o. D.). Lernendenzentrierte Mikronachweise.
- 09 Europäische Kommission. (o.D.). Mikronachweise für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit: Vorteile und Chancen.
- 10 Europäische Kommission. (o.D.). Mikroqualifikationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung.
- 11 Europäische Kommission. (o.D.). Mikronachweise zur Steigerung der Teilnahme und Leistung in der Erwachsenenbildung.
- 12 Europäische Kommission. (o. D.). Politische Empfehlungen: Evidenzbasierte Initiativen zur Optimierung der Gestaltung, Ausstellung und Anerkennung von Mikronachweisen.
- 13 Europäische Kommission. (o.D.). Anerkennung von Mikro-Qualifikationen für Bildung und Ausbildung.
- 14 Europäische Kommission. (o.D.). Anerkennung von Mikronachweisen für die Erwerbstätigkeit.
- 15 Europäische Kommission. (o. D.). Eine Checkliste zur Gestaltung von Mikronachweisen.
- 16 Europäische Kommission. (o. D.). Entwicklung von Rahmenbedingungen und Rechtsvorschriften für Mikronachweise.

Bibliographie

- 17 Internationale Vereinigung für Weiterbildung. (2024). Kurze Aufmerksamkeitsspannen und langfristiges Behalten: Die Entwicklung des Lernens im digitalen Raum. IACET-Blog. Abgerufen am 16. Juni 2025 von <http://iacet.org/events/iacet-blog/blog-articles/kurze-aufmerksamkeitsspannen-und-langfristiges-behalten-die-entwicklung-des-lernens-im-digitalen-raum/>
- 18 Kato, S. (o. D.). Globale Veränderungen im Lernen – Umgang mit dem Aufstieg der Mikro-Zertifikate in OECD-Ländern.
- 19 Lernen im Norden. (2024). Mikrozertifikate – Die Zukunft der Kompetenzvalidierung?
- 20 MicroCredX-Projekt. (o.D.). Ergebnisse des Projekts. Abgerufen von <https://microcredx.microcredentials.eu/project-outputs/>
- 21 MicroHE-Projekt. (2021a). Zukünftige Auswirkungen des Micro-Credentialing auf die europäische Hochschulbildung (D2.2). Abgerufen von <https://microhe.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/01/D2.2.Future-Impacts-of-Micro-Credentialing-on-European-Higher-Education.pdf>
- 22 MicroHE-Projekt. (2021b). Interviews mit bedeutenden Stakeholdern und Entscheidungsträgern: Zusammenfassender Gesamtbericht (D3.1). Abgerufen von <https://microhe.knowledgeinnovation.eu/wp-content/uploads/sites/20/2021/05/D3.1-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary-Report.pdf>
- 23 MicroHE-Projekt. (o.D.). Digitales Lernvalidierungssystem (DLVS). Abgerufen von <https://microhe.microcredentials.eu/home/microhe-dlvs/>
- 24 Microcredentials.eu. (o.D.). Microcredentials.eu: Fachliche Ressourcen zu Micro-Credentials. Abgerufen von <https://microcredentials.eu/>
- 25 OECD. (o.D.). Bewährte Verfahren in Europa zur Unterstützung von Arbeitgebern bei der Förderung der Kompetenzentwicklung: Lettland. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Abgerufen von <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/dg-reform/latvia/Good-practices-in-Europe-for-supporting-employers-to-promote-skills-development.pdf>
- 26 Oxford Learning. (2025). Die Kraft des Microlearning. Abgerufen am 16. Juni 2025 von <https://oxfordlearning.com/the-power-of-microlearning/>
- 27 Shizuka, K. (o. D.). Globale Veränderungen im Lernen – Umgang mit dem Aufstieg der Mikro-Zertifikate in OECD-Ländern.
- 28 Micro-Credentials analysieren: Eine Innen-, Auf- und Abwärtsbetrachtung. (o. J.). Beschreibung der Microcredentials: Sie sind konsistent, entlastend und unpraktisch.

Kontakte



Wenn Sie Fragen haben oder unsere Ergebnisse weiter erörtern möchten, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.



[Website](#)



[Instagram](#)



[Facebook](#)



[LinkedIn](#)