



WHITEPAPER

Spielend gelernt: Compliance-Trainings erfolgreich umsetzen

Nicht noch einen seitenlangen Lerntext durchscrollen! Dieser Gedanke kommt Ihnen bekannt vor? In folgendem Whitepaper erfahren Sie, wie Sie mit dem Ansatz von SAI Global Ihre Online-Trainings erfolgreich planen und durchführen – und zwar mit positiven Nebeneffekten. Statt Inhalten sollten die Lernenden im Zentrum stehen. Statt Regeln vorzusetzen sollten Erfahrungen geboten werden. Und letztlich sollte starres Instruieren abgelöst werden durch Trainings, die zum Reflektieren anregen.

Online-Trainings sind ein effizientes Mittel, um Ethik- und Compliance-Schulungen erfolgreich durchzuführen. Doch häufig werden ambitionierte Ziele verfehlt: Frontale Lehrmethoden und Wiederholungen ermüden die Lernenden auf Dauer. Lerninhalte sind veraltet und werden nicht aktualisiert oder haben zu wenig mit dem eigenen Arbeitsalltag zu tun. Was so oft als Bürde wahrgenommen wird, sollte doch vielmehr die Lernenden mitreißen! Aber wie?

Die Ausgangslage schreit eindeutig nach effektiven Lernformaten, sind Ethik- und Compliance-Fachleute doch mit einer sich ständig ändernden Landschaft internationaler, nationaler und unternehmensinterner Regularien konfrontiert. Sie stehen unter erhöhtem Druck von Seiten der Führungskräfte, die Effektivität und den Wert eines E&C-Programms zu demonstrieren. Seitens der MitarbeiterInnen müssen sie gestiegene Erwartungen an die





Lernerfahrungen erfüllen. Wir von SAI Global kennen und verstehen diese Anforderungen dank unserer langjährigen Erfahrungen und weltweiten Umsetzungen von E&C-Schulungsprogrammen.

Unsere Mission als globaler Marktführer für Technologie und Online-Schulungen für effiziente Ethik- und Compliance-Programme ist es, Sie bei der Bewältigung solcher Herausforderungen zu unterstützen. Dafür bauen wir ein flexibles, messbar effektives, datengesteuertes und mitarbeiterzentriertes E&C-Programm auf, das sich Ihren Wünschen und den Erfordernissen des Unternehmens anpasst. In diesem Whitepaper erfahren Sie, wie E-Learnings lebensnah, spielerisch und fesselnd werden, wie sie die Lernenden begeistern und die Akzeptanz für das Training erhöhen können.

Raus aus der Lerner Müdung!

Im Zeitalter von global vernetzten Unternehmen und Remote Work haben immer mehr Compliance-Verantwortliche die Vorteile von Online-Trainings für ihre Programme entdeckt. Aber damit diese voll ausgeschöpft werden können, reicht es nicht, bisheriges Schulungsmaterial einfach für die Lektüre zu digitalisieren oder die Inhalte eines Seminars als PDF zur Verfügung zu stellen.

Das Marktforschungsunternehmen Towards Maturity hat über 6.000 Arbeitnehmer global tätiger Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit E-Learning-Programmen befragt. Laut der „Learning Landscape“ Studie zeigten sich viele unzufrieden und identifizierten Barrieren beim E-Learning:

- 67% der Teilnehmer vermissen das Teilnehmer-Engagement

- 58% widerstrebt es, die gleichen Trainings jährlich zu wiederholen
- 55% haben schlechte Erfahrung mit langweiligen Trainings und sind bereits „müde“
- 50% bemängeln den überladenen Inhalt der Trainings

Sollte man einfach die Trainingsfrequenz erhöhen, um Defiziten im Lernfortschritt zu begegnen? Viele E&C-Experten raten davon ab: Ein nicht optimales Setting wird nicht dadurch besser, wenn man einfach mehr davon anbietet. Die Ablehnung der Lernenden wird größer. Stattdessen müssen die Probleme an der Wurzel erkannt und gelöst werden. Um das Engagement und die Motivation der Lernenden hoch zu halten, brauchen das Medium und die Lernsituation besondere Berücksichtigung. SAI Global überführt dazu gekonnt einen Ansatz ins E-Learning, der schon im analogen Zeitalter Lerner Müdung bekämpfte und Lernenden half, ihre Ziele zu erreichen: Erfahrungsbasiertes Lernen durch interaktive Szenariotrainings.

Erfahrung ist der beste Lehrmeister

Eignen wir uns etwas Neues an, gilt in Abwandlung ein bekanntes Zitat des Verhaltensforschers Konrad Lorenz: „Gelesen ist noch nicht verstanden, verstanden ist noch nicht einverstanden, einverstanden ist noch nicht getan, getan ist noch nicht beibehalten.“

Lernmethoden sind unterschiedlich erfolgreich. Wenn wir etwas lesen, behalten wir nur 10 Prozent von den Inhalten, um sie in eine dauerhafte Kenntnis und Anwendungskompetenz zu überführen. Wenn

wir dagegen etwas tun, liegt der Anteil bei 90 Prozent. Lernen profitiert also von einer aktiven, reflexiven Auseinandersetzung mit konkreten Erlebnissen. Problematische Situationen, deren Bewältigung eine Herausforderung darstellt, sind der Ursprung von Lernprozessen.

Den Ablauf und die Details des erfahrungsbasierten Lernens hat der Pädagoge David A. Kolb 1984 in seinem Lernzyklus dargelegt.



Grafik zum Kolbschen Lernzyklus

1. **Konkrete Erfahrung:** Sie bildet den Ausgangspunkt eines Lernprozesses. Diese Erfahrung besitzt Authentizität, das heißt, sie hat für den Lernenden eine beobachtbare Konsequenz zur Folge.
2. **Beobachtung und Reflexion:** Auf Basis der Erfahrung beobachtet der Lernende und reflektiert anschließend darüber. Das Erlebte wird noch einmal vor Augen geführt. Beispielsweise werden mögliche Ursachen für die gemachte Erfahrung mental durchgespielt.
3. **Bildung abstrakter Begriffe:** Der Reflexionsprozess mündet in eine Generalisierung, bei der von der konkreten Erfahrung abstrahiert und ihr zugrunde liegende Prinzipien erkannt werden. Erst durch diesen Schritt werden die aus der Erfahrung gewonnenen Einsichten zu (neuem) Wissen, das auf andere Situationen transferierbar ist.
4. **Aktives Experimentieren:** Im vierten Schritt wird der Lernende wieder zum Handelnden: Beim aktiven Experimentieren mit dem neu erworbenen Wissen versucht er sich in realen Situationen. Infolge dieses letzten Schrittes im Lernzyklus werden für den Lernenden wieder konkrete Erfahrungen möglich. Ein erneuter Durchlauf beginnt.

Lernende können zu einem Thema je nach Vorwissen und vorher durchgeführten Lernsituationen an jeder beliebigen Stelle des Zyklus einsteigen. Jeder Durchlauf im Zyklus vertieft das Wissen und vergrößert die Kompetenz.

Lebensnahe Szenariotrainings für den Lernerfolg

Auf Grundlage des Kolbschen Lernzyklus und mithilfe weiterer moderner Lehrmethoden hat SAI Global seine Philosophie für erfolgreiche erfahrungsbasierte Trainingsprogramme entwickelt.

Im Zentrum stehen dabei lebensnahe Lernszenarien, die mit hohem Interaktionsgrad zur Teilnahme motivieren und dank fesselnder Problemstellungen die Aufmerksamkeit des Lernenden. Das erzählte Szenario ist dabei so authentisch, wie es für eine Simulation im E-Learning möglich ist. Die in der Simulation gemachte Erfahrung können Lernende mit nur geringem Aufwand auf reale Situationen anwenden.

Wir haben mehr als 15 Jahre Erfahrung als globaler Marktführer für Ethik- und Compliance-Programme und integrierte Risikomanagement-Lösungen. In dieser Zeit produzierten wir – oft in Zusammenarbeit mit Fortune-1000-Unternehmen – mehr als 10.000 Lerninhalte, die aus unserem erfolgreichen Ansatz geboren wurden. Modularität, Abwechslung, Unterhaltung und Interaktion stehen im Vordergrund. Hier sind einige der Best Practices zu Online-Trainings, die wir dabei identifiziert haben und die unsere Produkte auszeichnen:

Instruktive Elemente kurz halten: Wem aneinandergereihte Informationen nur vorgesetzt werden, der kann diesen nur für einen bestimmte Zeitraum aufmerksam folgen. Videos, Texte und andere lineare Medien ohne Interaktion sollten nicht länger dauern als die Aufmerksamkeitsspanne der Lernenden.

Vorwissen berücksichtigen: Nichts ist langweiliger, als etwas schon Bekanntes zu lernen. Erfolgreiche Schulungen sollten nachgehalten und das Vorwissen ermittelt werden.

Aktuelle lebens- und tätigkeitsnahe Fragestellungen verwenden: Eine Produktmanagerin in einem Startup findet sich im zehn Jahre alten Beispiel mit dem HR-

Manager einer Behörde nur wenig wieder. Die Szenarien sollten den Aufgaben und Kontakten der Lernenden angepasst sein.

Abwechslung sticht: Das Schulungsmaterial sollte sich verschiedener Medienformen im Wechsel bedienen. Sich dauerhaft durch gleichförmige Frage-Antwort-Seiten zu klicken, senkt die Aufnahmefähigkeit.

Lernen an jedem Ort und zu jeder Zeit ermöglichen: Es stärkt die Autonomie der Lernenden, wenn sie lernen können, wo und wann sie wollen. Die Schulungen sind dank Responsive Design auf allen Endgeräten und unabhängig von einer App durchführbar – gleich ob Laptop, Tablet oder Smartphone.

Die Vorteile von Snackables erkennen: Nicht jede Schulung muss einen großen Block von 30 oder 60 Minuten einnehmen. Manchmal erntet man mit einem 2-minütigen Video oder einem 5-minütigen Quiz mehr Interesse.

Interaktion gewinnt: Phasen der Informationsaufnahme sollten immer um interaktive Phasen ergänzt werden, in denen die Lernenden aktiv werden und eine Entscheidung treffen müssen. So prägt sich das theoretische Wissen als Handlungswissen ein.

Storytelling nutzen: In eine Geschichte verpackt ermöglichen Lerninhalte die Identifikation mit einem Szenario und seinen Protagonisten. Sich in handelnden Personen emotional wiederzufinden und ihre Beweggründe nachzuvollziehen, verstärkt die Bindung zur Problemstellung.

Bloße Wiederholungen vermeiden: Auffrischungen müssen sein. Aber dieselben Inhalte 1:1 erneut vorzusetzen, ist ein No-Go. Variationen des Themas, neue Problemstellungen innerhalb desselben Komplexes aber auch formale Änderungen wie Layoutwechsel sichern dagegen die Aufmerksamkeit der Lernenden.

Durch Ambivalenz zur Reflexion anregen: Die Welt ist nicht Schwarz und Weiß. Warum sollten es die Trainings sein? Viele Szenarien zeigen Dilemma-Situationen, in denen es keinen

ausschließlich falschen oder richtigen Weg gibt. Durch Reflexion können sich Lernende ihrer eigenen Wahrheit über die Sachverhalte annähern.

Intrinsische Motivation zum Lernen fördern: Lernzwang führt oft dazu, dass Schulungen mechanisch abgearbeitet werden. Interessante Aufgabenstellungen erzeugen dagegen Eigenmotivation. Helfen können auch Gamifikationselemente wie ein Selbsttest samt persönlichem Score, der einen Vergleich mit dem Teamdurchschnitt erlaubt. Gedankliche Anregungen nehmen die Lernenden in Gespräche mit den KollegInnen mit und beleben Diskussionen zum Thema.



BAUSTEINE IN E&C-TRAININGSPROGRAMMEN VON SAI GLOBAL

Explainer: Videos von ein bis fünf Minuten Dauer, die zu einem Thema aufklären und inspirieren. Sie dienen als niedrigschwellige Lernangebote, denen sich Lernende auch zwischendurch widmen können.

Blindspot: Attraktives Themenquiz zum gewählten Lernfeld mit mehreren Schwierigkeitsleveln und Belohnungssystem. Richtige Antworten lassen den Lernenden Punkte sammeln. Falsche Antworten wiederholen den aktuellen Schwierigkeitslevel oder senden den Lernenden zurück an den Anfang des Quiz.

Multi-Risk-Simulation: Umfangreiches Szenario, in dem Lernende in die Rolle eines Angestellten oder Managers schlüpfen und in zahlreichen Entscheidungen ethisch richtiges Handeln unter Beweis stellen müssen, beispielsweise zu Datenschutz, Ausschreibungen, Teamleistungen oder Korruption. Lernende können in der Simulation Rat bei Kollegen, Freunden und dem Compliance-Manager einholen und ihren Entscheidungsweg reflektieren.

MEHRJÄHRIGER TRAININGSPLAN

JAHR 1	JAHR 2	JAHR 3
Basistraining: Bestechung und Korruption verhindern	Blindspot: Anti-Bribery	Dealing with Dilemmas: Anti-Bribery
	Explainer Videos	

Beispiel eines mehrjährigen Trainingsplans zum Thema Anti-Korruption

Erfolg fest eingeplant: Mehrstufige Trainingskampagnen

Optimal gestaltete Trainingselemente sind nur der Anfang. Als Bausteine eines umfassenden Schulungskonzepts spielen sie ihre Stärken vor allem dann aus, wenn wir sie in Kooperation mit Ihnen zu einem mehrstufigen Programm nach Ihren Wünschen zusammenfügen. So wachsen, Schritt für Schritt, das Bewusstsein der Lernenden für Compliance und die Vertrautheit mit den trainierten Themenfeldern.

Ein gutes Beispiel für eine nachhaltige Schulungsstrategie, die die Vorteile des Kolbschen Lernzyklus nutzt, sind unsere mehrjährigen Kampagnen.

Im 1. Jahr legt das Basistraining die **Grundlagen** zum Thema und sensibilisiert die MitarbeiterInnen zu Risiken und Gefahren. Im 2. Jahr bieten sich als **Vertiefung** verschiedene Module zu Teilaspekten an. Blindspots fragen in aller Kürze das optimale Verhalten in Multiple-Choice-Tests ab. Ein **Refresher**-Training im 3. Jahr festigt nicht nur das Gelernte, sondern erweitert das Thema auch in komplexen Fragestellungen. Umfangreiche, interaktive Fallstudien stellen die Lernenden in Form eines Rollenspiels vor Dilemmas und erlauben ihnen die ganze Bandbreite des Gelernten anzuwenden.

In der **Vorbereitungsphase** geht den Trainings eine Ankündigung über die Implementierung des Compliance-Programms voraus. Compliance Manager stellen mit jedem Lernenden dessen

persönliche Trainingserfordernisse fest und erarbeiten so gemeinsam die Ziele.

Ein **Nachhalten** der Fortschritte geschieht einerseits dadurch, dass im Unternehmen immer wieder zur Nutzung der Programme angeregt wird. Andererseits bieten der Lernstoff und seine asynchrone Ausspielung selbst genug Gelegenheit, um ihn mit anderen MitarbeiterInnen zu diskutieren und so die Themen des Trainings im Bewusstsein zu halten.

In der **Anwendung** der erworbenen Kompetenzen zeigt sich der Erfolg des Trainings – und zwar schon nach Stufe 1.

SAI Global steht während und auch nach Abschluss der Trainings als Partner zur Verfügung und bietet schnellen Support für einen reibungslosen Ablauf.

Daten können komfortabel gesammelt werden, um die Effektivität über die Abschlussraten hinaus zu messen, zu visualisieren und zu analysieren, unterstützt durch das neue SAI Global Learning Management System (LMS).

» **SAI Global ist ein guter eLearning-Partner, der ausgezeichnete Inhalte und Service bietet. Anderen, die das Produkt in Erwägung ziehen, kann ich die Anpassung der Kurse an die Ziele der Organisation, die Kultur und die geografische Abdeckung empfehlen.** »

Das sagte ein Kunde auf G2 Crowd

VORBEREITUNG	TRAINING			ANWENDUNG
	GRUNDLAGEN	VERTIEFUNG	REFRESHER	
<ul style="list-style-type: none"> • Die Implementierung des Compliance-Programms ankündigen • Erkenntnis wecken für persönliche Trainingserfordernisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen und Bewusstsein über Risiken und Gefahren steigern • Einstellungen gegenüber den Risiken beeinflussen • Angemessenes Verhalten fördern 			<ul style="list-style-type: none"> • Wissen und angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz anwenden • 'just-in-time' Support
NACHHALTEN				
<ul style="list-style-type: none"> • Die Nutzung der vorhandenen Programme intensiv fördern • Diskussionen mit Managern und Kollegen anregen • Die wichtigsten Compliancerisiken und Kernprobleme immer wieder bewusst machen 				

Machen Sie es zu Ihrem Training: Anpassungen für jedes Unternehmen

Kein Unternehmen gleicht dem anderen – und so sollte auch jedes Training individuell sein. SAI Global erarbeitet mit Ihnen zusammen ein Programm nach Ihren Wünschen und Anforderungen. Selbst wenn Sie bereits mitten in einem anderen laufenden Programm sind, lohnt sich der Umstieg: Unsere Experten können bereits erfolgte Schulungen und Lernfortschritte berücksichtigen und pflastern den Weg zum Lernerfolg ausgehend von Ihrem aktuellen Ausgangspunkt.

Jeder Organisation, die mit uns zusammenarbeitet, dient ein eigener CCEP Client Success Manager als Ansprechpartner. Er agiert als Erweiterung Ihres Teams und berät Sie in

Einer der größten Vorteile der Kollaboration mit SAI Global war die Zusammenarbeit mit ihrem Projektmanagement-Team. Sie traten in diese Beziehung als echter Partner ein, nicht als irgendein Anbieter. Sie kümmerten sich zeitnah um unsere Probleme und boten während der Entwicklung und Implementierung des Programms hervorragende Unterstützung.

MARTJIN DE KIEWIT
 Group Compliance Officer bei Barry Callebaut Group

allen Angelegenheiten rund um den Einsatz, die Planung, Entwicklung, Bereitstellung und Optimierung des Programms. Ihre Entscheidung, mit uns zusammenzuarbeiten, ist nur der Beginn einer Partnerschaft, die wir stetig ausbauen.

Lerninhalte passen wir Ihren unternehmensinternen Regeln, den herrschenden gesetzlichen Vorgaben und den Bedürfnissen Ihrer MitarbeiterInnen an. Sie wünschen einen speziellen inhaltlichen oder darstellerischen Fokus? Wir können die Trainings entsprechend zuschneiden, modifizieren und anreichern. Auf Wunsch können Sie von Anfang bis Ende Ihr eigenes einzigartiges Lernerlebnis erstellen.

Die Trainings lassen sich dem Corporate Design des Unternehmens anpassen und denselben Look & Feel transportieren. Global agierende Organisationen profitieren davon, dass unsere Lerninhalte in 59 Sprachen verfügbar sind. Die dreistufige Übersetzungs- und Lokalisierungsmethodik gewährleistet eine hohe Genauigkeit und Qualität für alle Teilnehmer weltweit. Kurz: Das Training von SAI Global wird zu Ihrem Training. Schauen Sie selbst und **testen Sie einige unserer Lernformate**. Für eine persönliche Vorführung unserer Online-Trainingskurse können Sie Ihre **Kontaktanfrage** auf unserer Website stellen.

„An SAI Global schätze ich die umfangreiche Auswahl an Compliance-Kursen zusammen mit dem besten Kundenservice! SAI bietet immer wieder neue und verbesserte Schulungen zu allen Themen an, während die Mitglieder des Kundenservice-Teams Ihnen bei allen Ihren Schulungsanforderungen zur Seite stehen! „

JO-ANNE L.
Manager Ethics & Compliance bei ITT Inc.

„Ethik- und Compliance-Schulungen stehen selten ganz oben auf der Liste der Schulungen, auf die sich die Leute freuen! SAI360 hat einige gute, zeitgemäße Lernmodule. Was mir am besten gefällt, ist die Möglichkeit, diese Standardmodule „anzupassen“, indem wir Text mit Bezug zu unseren Richtlinien und unserer Kultur hinzufügen, was die Relevanz für unsere Mitarbeiter erhöht. Ich mag auch die kurzen „Teaser“-Kommunikationen, die wir vor der Einführung eines umfangreicheren Ethikschulungsmoduls verwenden. „

Das sagte ein Kunde auf G2 Crowd

ÜBER SAI GLOBAL

SAI Global bietet mit der Softwareplattform SAI360 Lösungen für die Bereiche Risikomanagement, Compliance, Business Continuity Management, Interne Revision, IKS, Arbeitssicherheit/Umweltschutz, Informationssicherheit und Datenschutz sowie Compliance E-Learning zu Themen wie Anti-Korruption, Wettbewerbsrecht, Verhaltenskodex, Informationssicherheit und Datenschutz sowie Consulting-Services.

Mit SAI360 können Sie Ihre Governance-, Risiko- und Compliance-Anforderungen, Umwelt- und Sicherheitsvorgaben sowie IT-Risiken auf einer einzigen Softwareplattform managen – für eine ganzheitliche Übersicht über alle Risiken. SAI Global beschäftigt mehr als 2.000 Mitarbeiter an 51 Standorten in 28 Ländern, um den internationalen Kundenstamm mit lokaler Expertise zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.saiglobal.com/risk/de.