

# Wirksames Lernen: der Wirk-Zyklus in der Erwachsenenbildung

Viele Weiterbildungsprofis kennen das Gefühl: Ein Seminar inspiriert, ein Tool überzeugt, ein Modell öffnet neue Perspektiven. Auf dem Heimweg ist vieles klar - und ein paar Wochen später frisst der Alltag die guten Vorsätze. Nicht aus Desinteresse, sondern weil Transfer selten «mitgeplant» ist.



**Donatus Berlinger**  
Geschäftsführer



**Katharina Kurtz**  
Verantwortliche Produktentwicklung

**G**enau hier setzt der Wirk-Zyklus an. Er beschreibt vier Bedingungen, damit Lernen bei Erwachsenen nicht beim Input stehen bleibt, sondern im Berufsalltag Wirkung entfaltet:

W steht für Wirklichkeit, I steht für Iteration, R steht für Resonanz, K steht für Konsolidierung.

## Wenn Lernen zu früh aufhört

In vielen Weiterbildungen stimmt die Qualität: fundierte Inhalte, kompetente Leitung, wertschätzende Atmosphäre. Was oft fehlt, ist die systematische Brücke in den Arbeitskontext. Lernen wird als einzelner Anlass organisiert: Wirkung entsteht jedoch über Zeit.

Das Ergebnis ist paradox: Es wird viel gelernt, aber es verändert sich wenig. Nicht, weil die Teilnehmenden «nicht wollen», sondern weil der Prozess nach dem Kurs zu früh endet. Der Wirk-Zyklus macht diese Lücke sichtbar und vermag sie zu schliessen.

## W wie Wirklichkeit: Lernen beginnt im echten Kontext

Erwachsene kommen nicht neutral in eine Weiterbildung. Sie bringen Erfahrung, Routinen, Rollenverständnis und Erwartungen mit. Das ist eine Ressource und zugleich ein Filter. Wirksame Erwachsenenbildung arbeitet deshalb nicht mit idealisierten Fallbeispielen, sondern mit realen Situationen aus dem Berufsalltag.

Wirklichkeit heisst: an konkreten Herausforderungen ansetzen, die Sprache und Logik der Branche aufnehmen und das Gelernte so übersetzen, dass es in Meetings, Unterrichtssituationen, Beratungsgesprächen oder betrieblichen Lernsettings anschlussfähig wird.

## I wie Iteration: entsteht in Schleifen

Transfer ist kein Schalter, den man nach einem Kurs umlegt. Er entsteht in Wiederholung: ausprobieren, scheitern, reflektieren, anpassen, erneut erproben. Dafür braucht es eine klare Lernarchitektur: nicht als Kontrolle, sondern als Ermöglichung.

Gerade an dieser Stelle entscheidet sich, ob eine Weiterbildung wirklich wirkt: im Transferfenster zwischen Kurs und Alltag. Es ist kleiner, als viele denken. Wer nach einer Weiterbildung nicht zeitnah ausprobiert, Rückmeldung einholt und nachschärft, verliert den Impuls an Routinen, Termindruck und Prioritätenlisten. Transfer ist deshalb kein «automatisches Ergebnis» von Weiterbildung, sondern das Resultat eines Prozesses: Kontextbezug, Praxisgelegenheiten, Nutzungsspielräume und professionelle Reflexion greifen ineinander. Erst wenn Weiterbildung dieses Transferfenster bewusst öffnet und begleitet, wird aus einem guten Lernanlass eine nachhaltige Veränderung.

Iteration bedeutet: kleine, machbare Experimente definieren (Micro-Transfers), diese zeitnah im Alltag testen und in kurzen Zyklen auswerten. So wird Lernen ein Teil professioneller Praxis.

## R wie Resonanz: Lernen entsteht im Dialog

Erwachsenenlernen ist immer auch Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln, mit

## Was oft fehlt, ist die systematische Brücke in den Arbeitskontext. Lernen wird als einzelner Anlass organisiert: Wirkung entsteht jedoch über Zeit.

Überzeugungen und Unsicherheit. Resonanz ist deshalb zentral: nicht nur als Rückmeldung, sondern als Antwortbeziehung, in der Lernen Bedeutung gewinnt und sich weiterentwickelt.

Resonanz entsteht, wenn Lernende sich angesprochen fühlen, reagieren können und dabei nicht unverändert bleiben. Sie klärt, irritiert, stärkt oder fordert heraus und eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten.

Resonanzräume wie Peergruppen, Lernbegleitung, Coaching oder kollegiale Fallarbeit greifen Erfahrung auf und machen sie auswertbar. So wird aus Erfahrung Erkenntnis, aus Erkenntnisentscheidung - der nächste Iterationsschritt wird wahrscheinlicher.

## K wie Konsolidierung: Aus Impuls wird Routine

Wirkung zeigt sich, wenn neue Handlungsweisen stabil werden - nicht perfekt, aber verlässlich. Konsolidierung braucht Zeitfenster, Reflexionspunkte und meist auch organisationale Unterstützung: Rollenklärung, Zeitbudgets, Führungsrückhalt.

Konsolidierung heisst auch, Erfolge sichtbar zu machen: z.B. durch Lernjournale, Transfer-Reviews, kurze Praxisreflexionen oder messbare Indikatoren (z. B. Qualität von Lernsettings, Teilnehmendenfeedback, Prozesssicherheit). Was sichtbar ist, bleibt im System und wird weiterentwickelt.

## Wirk im 21. Jahrhundert: präsent, digital, hybrid, KI-unterstützt

Digitale Formate, Online-Lernen und künstliche Intelligenz erweitern die Möglichkeiten: personalisierte Lernpfade, schnelle Rückmeldungen, adaptive Übungsformate. Gleichzeitig gewinnt Präsenz vor Ort an Wert, wenn es um Beziehung, Interaktion, Resonanz und gemeinsames Denken geht.

Der Wirk-Zyklus hilft bei der Gestaltung: Wirklichkeit und Iteration lassen sich digital sehr gut unterstützen; Resonanz und Konsolidierung profitieren oft von gezielten Präsenz- oder Live-Touchpoints. Entscheidend ist nicht das Medium, sondern die Lernlogik.

## Wenn Weiterbildung strategisch wird

Erwachsenenbildung ist längst mehr als Qualifizierung. Sie prägt Lernkulturen, unterstützt Transformation und entscheidet mit, wie Organisationen mit Veränderung umgehen. Wer Lernprozesse gestaltet als Lehrperson, Trainer:in, Learning Facilitator, Learning Expert oder Bildungsmanager:in, trägt Verantwortung für nachhaltige Wirkung.

Für diese Rolle reicht Input nicht. Es braucht Formate, die Orientierung geben, Reflexion ermöglichen und Entwicklung über Zeit begleiten. Der Wirk-Zyklus liefert dafür ein handhabbares Raster: vom didaktischen Design bis zur Lernstrategie.

## Praxisbeispiel: Eine tragende Veränderung

Eine erfahrene Trainerin will ihre Trainings neu ausrichten: weniger Stoff, mehr Gespräch; weniger «Durchführen», mehr gemeinsames Denken. In einer Weiterbildung arbeitet sie an konkreten Situationen (W) plant zwei kleine Interventionen pro Woche (I) holt Rückmeldungen aus einer Peergruppe ein (R) und hält ihre Erkenntnisse in kurzen Transfer-Reviews fest (K).

Nicht alles funktioniert sofort. Aber sie bleibt nicht allein und die Schleifen werden schneller. Nach einigen Monaten ist nicht alles neu, doch vieles stabiler: bessere Fragen, mehr Präsenz, mehr Vertrauen in den Prozess. Lernen ist nicht mehr Zusatz, sondern Professionalität.

## Transfer-Check: Ihr Wirk-Index (rückblickend, 1-5) – mit Mut-Booster

Rückblick auf die letzte absolvierte Weiterbildung oder das letzte Training

Je Aussage ist eine Option zu wählen:

- 1 = trifft gar nicht zu
- 2 = trifft eher nicht zu
- 3 = teils/teils
- 4 = trifft eher zu
- 5 = trifft voll zu

## W – Wirklichkeit (Anschluss an den Alltag)

1. Ich hatte ein konkretes Thema/Problem aus meinem Berufsalltag im Kopf, das ich mit meiner bisherigen Weiterbildung bearbeiten wollte.

1 2 3 4 5

2. Die Inhalte waren für meinen Kontext praktisch „übersetzbar“ (anschlussfähig an reale Situationen, nicht nur interessant).

1 2 3 4 5

## I – Iteration (Umsetzen in Schleifen)

3. Ich habe nach der Weiterbildung mindestens eine Idee tatsächlich ausprobiert; auch wenn es nur ein kleiner erster Schritt war.

1 2 3 4 5

4. Es blieb nicht beim ersten Versuch: Ich habe (oder hätte) eine zweite Runde gemacht – anpassen, erneut testen, weiterlernen.

1 2 3 4 5

## R – Resonanz (Rückmeldung und Spiegelung)

5. Ich habe gezielt Rückmeldung eingeholt (Peer, Team, Leitung, Lernbegleitung) und sie genutzt, um die Umsetzung zu schärfen.

1 2 3 4 5

## K – Konsolidierung (Verankern und sichtbar machen)

6. Ich hatte einen Rhythmus, um Transfer zu reflektieren (z. B. kurze Reviews, Fallbesprechung, Lernjournal).

1 2 3 4 5

7. Nach 4-8 Wochen konnte ich konkret benennen (und ggf. zeigen), was sich verändert hat – weil ich es sichtbar gemacht oder dokumentiert habe.

1 2 3 4 5

## Mut-Booster (Überraschungsfrage)

8. Ich war bereit, eine bewährte Routine oder ein Rollenverhalten bewusst zu irritieren, einen kleinen «Musterbruch» zu wagen – nicht radikal, aber spürbar anders als sonst.

1 2 3 4 5

## Auswertung

### Schritt 1: Feldwerte berechnen (je 1-5)

- W = (Frage 1 + Frage 2) ÷ 2
- I = (Frage 3 + Frage 4) ÷ 2
- R = (Frage 5)
- K = (Frage 6 + Frage 7) ÷ 2

### Schritt 2: Wirk-Index (alle Felder gleich gewichtet)

WIRK-Index = (W + I + R + K) ÷ 4

### Interpretation WIRK-Index

- 1.0-2.4 = Transfer-Risiko hoch (Impuls blieb eher «Kurswissen»)
- 2.5-3.2 = Basis vorhanden, Wirkung fragil (Transfer teils aber nicht stabil)
- 3.3-4.0 = Transfer wahrscheinlich (gute Lernarchitektur)
- 4.1-5.0 = Transferstark (Wirkung ist sehr wahrscheinlich nachhaltig)

## Schritt 3: Engpass-Check (damit 1-2 niedrige Felder sichtbar bleiben)

Schauen Sie auf den niedrigsten Feldwert (W, I, R oder K).

- Wenn ein Feld < 3.0 liegt, begrenzt es sehr wahrscheinlich den Transfer – selbst wenn der WIRK-Index ordentlich ist.
- Wenn zwei Felder < 3.0 liegen, ist Transfer meist Zufall: Erst diese beiden Felder stabilisieren, dann erst «optimieren».

## Sofort-Hebel (je nach Engpass)

- **W niedrig:** Anschluss klären – welches Alltagsproblem sollte die Weiterbildung lösen?
- **I niedrig:** Mini-Test definieren – ein erster Versuch + zweite Runde
- **R niedrig:** Feedback organisieren – wer spiegelt wann und wie?
- **K niedrig:** Rhythmus + Sichtbarkeit – Reflexionslot + Indikator/Notizformat

## Mut-Booster: Was Ihr Wert zusätzlich aussagt

- **Mut 4-5 (Booster aktiv):** Sie beschleunigen Transfer, weil Sie bewusst Reibung für Lernen zulassen.
- **Mut 3 (Booster neutral):** Transfer gelingt, wenn Wirk sauber gebaut ist – ohne extra Tempo.
- **Mut 1-2 (Booster gebremst):** Transfer braucht «safe-to-fail»-Design: sehr kleine, reversible Schritte und starke Resonanz, sonst bleibt es beim Vorsatz.

**Kurzform:** Der Wirk-Index zeigt, wie gut Transfer gebaut war - der Mut-Booster zeigt, wie schnell er in Gang kommt.

## Zu den Autor:innen

### Donatus Berlinger

Donatus Berlinger ist Geschäftsführer der aeB Schweiz. Er verbindet didaktische Präzision mit Innovationspraxis. Sein Fokus liegt auf wirksamen Lern- und Bildungsprozessen, bei denen Transfer nicht dem Zufall überlassen wird, sondern bewusst gestaltet ist.

E-Mail: donatus.berlinger@aeB.ch

### Katharina Kurtz

Katharina Kurtz verantwortet die Produktentwicklung bei der aeB Schweiz. Sie steht für Weiterbildung, die Wirkung über Positionierung, Veränderungskompetenz und Lernkultur entfaltet. Fachlich verbindet sie People- und Organisationsentwicklung mit einem klaren Fokus auf Leadership, Motivation und Beziehungsqualität.

E-Mail: katharina.kurtz@aeB.ch

## aeB Schweiz – Lernwege für professionelle Erwachsenenbildung

Als einzige Höhere Fachschule (HF) für Erwachsenenbildung in der Schweiz steht die aeB Schweiz für die Professionalisierung der Erwachsenenbildung im 21. Jahrhundert. Sie qualifiziert Fach- und Führungspersonen, die Lernen in Organisationen, Betrieben, Schulen und Verwaltungen gestalten - in der Erwachsenen- und Berufsbildung sowie in der Beratung. Im Zentrum stehen der Mensch und seine Berufspraxis: Lernprozesse sind erfahrungsbasiert, transferorientiert und über Zeit begleitet.

Die aeB verbindet Präsenz-, hybride und digitale Formate und integriert KI dort, wo sie Lern- und Bildungsarbeit wirksam unterstützt. Das Angebot reicht von Einstiegskursen wie SVEB über CAS bis zu MAS- und Diplomabschlüssen, neu auch mit Professional Bachelor und Professional Master.

Mehr Inspiration, Formate und passende Angebote finden sich auf:

[www.aeb.ch](http://www.aeb.ch)

