



Kurzbeschreibung & Zweck

Das 70-20-10-Modell ordnet Lernquellen nach ihrem Einfluss auf den Kompetenzzuwachs: 70 Prozent entstehen durch herausfordernde Aufgaben im Arbeitsalltag, 20 Prozent durch Feedback, Coaching oder Mentoring und 10 Prozent durch formale Kurse oder E-Learnings. Wer Entwicklungsprogramme entlang dieser drei Quellen plant, stellt sicher, dass Mitarbeitende jederzeit die passende Unterstützung erhalten und Entwicklungsbudgets dort wirken, wo der größte Hebel liegt.

Ereignisse

Maßnahmen festlegen

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

über 4h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Ein klar definiertes Kompetenz- oder Transformationsziel, reale Stretch-Projekte, Job-Rotationen oder Shadowing-Einsätze für den 70-Prozent-Anteil, etablierte Coaching- oder Mentoringformate für die 20 Prozent sowie ein kuratiertes Portfolio aus Kursen, Micro-Learning-Modulen oder Zertifikaten für die restlichen 10 Prozent.

Vorbereitung: Ermittle zunächst systematisch die vorhandenen und fehlenden Fähigkeiten. Ein pragmatischer Einstieg ist die Team-Skill-Matrix, mit der du Qualifikationen, Erfahrungslevel und Engpässe sichtbar machst (https://hymer-acceleration.de/agile_methoden/team-skill-matrix/). Anschließend ordnest du jede bereits vorhandene Lernquelle einem der drei Anteile zu und entscheidest, welche neuen Formate nötig sind, um kritische Lücken zu schließen.

Wofür gut geeignet?



Das Modell eignet sich besonders, wenn Organisationen in kurzer Zeit neue Kompetenzen aufbauen müssen – etwa bei Digital- oder KI-Initiativen, globalen System-Roll-outs oder Programmen für zukünftige Führungskräfte. Der hohe Erfahrungsanteil sorgt für Skalierbarkeit, während Feedback- und Kursformate Wissen gezielt vertiefen und absichern.

Fragen und Antworten

Frage 1: Ist 70-20-10 empirisch belegt?

Das Konzept beruht auf jahrzehntelanger Forschung des Center for Creative Leadership. Die exakten Prozentwerte sind Richtgrößen, doch der Dreiklang gilt branchenweit als bewährter Standard.

Frage 2: Muss jedes Lernprogramm exakt die Ratio treffen?

Nein. Wichtig ist, dass alle drei Lernquellen vorkommen; ihr Anteil darf je nach Zielgruppe und Kontext variieren.

Frage 3: Warum ist das Modell relevant für moderne Arbeitswelten?

Es verdeutlicht, dass Lernen nicht nur in Kursen stattfindet. In unserer schnelllebigen Arbeitswelt ist das Learning in the Flow of Work zentral – praktische Erfahrung und kollegiale Zusammenarbeit sind entscheidend.

Frage 4: Welche Methoden unterstützen die Umsetzung des 70-20-10-Modells konkret?

Für das Erfahrungslernen (70 %) braucht es Aufgaben mit echtem Praxisbezug. Die User Story Methode hilft, Lerninhalte in reale Situationen zu übersetzen – kurz, handlungsorientiert und verständlich. Im sozialen Lernen (20 %) ist Coaching entscheidend: Das GROW Modell bietet dafür einen klaren Gesprächsrahmen, um Reflexion, Zielklarheit und Entwicklung gezielt zu fördern. So wird das Modell nicht nur gedacht, sondern gelebt.



Kurzbeschreibung & Zweck

Das 70-20-10-Modell ordnet Lernquellen nach ihrem Einfluss auf den Kompetenzzuwachs: 70 Prozent entstehen durch herausfordernde Aufgaben im Arbeitsalltag, 20 Prozent durch Feedback, Coaching oder Mentoring und 10 Prozent durch formale Kurse oder E-Learnings. Wer Entwicklungsprogramme entlang dieser drei Quellen plant, stellt sicher, dass Mitarbeitende jederzeit die passende Unterstützung erhalten und Entwicklungsbudgets dort wirken, wo der größte Hebel liegt.

Ereignisse

Maßnahmen festlegen

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

über 4h

Wie kannst Du es nutzen?

Schritt 1:

Skill-Gap und Geschäftsziele

Lege zu Beginn die strategischen Entwicklungsziele für die nächsten 6–12 Monate fest. Führe Interviews, analysiere KPIs und identifiziere konkrete Kompetenzlücken. Formuliere diese als SMART-Ziele. Stimme dich mit Stakeholdern ab und priorisiere die Themen. Am Ende steht ein übersichtliches Lernziel-Backlog – abgestimmt auf Geschäftswirkung und Relevanz.

Schritt 2:

Lernquellen

Erstelle eine einfache Übersicht aller verfügbaren Lernformate: Projekte, Communities, Coachings, Trainings. Ordne jede Quelle dem 70-, 20- oder 10-Prozent-Bereich zu und bewerte Reichweite und Qualität. Identifiziere blinde Flecken und sortiere diese nach Risiko und Unternehmensnutzen – das schafft Klarheit für gezielte Entwicklung.

Schritt 3:

70-Prozent-Erfahrungsprojekte

Wähle für jede Schlüsselkompetenz ein praxisnahes Stretch-Projekt – z. B. eine Prozessautomatisierung oder ein Markteintritt. Definiere Ziel-KPIs, Zeitrahmen und reflektierende Begleitung. Nutze das GROW-Modell für regelmäßige Entwicklungsgespräche. So wird Lernen direkt mit relevanter Erfahrung verknüpft – dort, wo es zählt.

Schritt 4:

20-Prozent-Beziehungslernen

Etabliere gezielt Peer-Formate: Mentoring, Peer-Feedback oder Review-Runden – z. B. nach dem Lean-Coffee-Prinzip. Wähle passende Tandems, plane feste Termine ein und nutze Leitfäden für gutes Feedback. Diese Formate fördern den Austausch, stärken Kultur – und machen Entwicklung sichtbar.

Schritt 5:

10-Prozent-Formate & evaluieren

Ergänze die Praxis durch kurze Lernformate: Micro-Learning, Zertifikatskurse oder kompakte Blended-Trainings. Verbinde jede Lerneinheit mit einem klaren Anwendungskontext. Tracke Abschluss- und Transferquote – und reduziere formales Lernen auf < 30 % pro Person und Quartal. So bleibt die Wirkung hoch – bei geringem Zeitaufwand.



Deine Notizen