

„Wenn es sich schwer anfühlt, läuft etwas falsch.“

Warum „Lernen muss leicht sein“ kein Qualitätskriterium
für effektives Lernen ist und „Effort the new smart“ ist.

Von Yvonne Behnke

Wenn es sich schwer anfühlt, läuft etwas falsch.“ Diese Aussage begegnet mir als Learning Professional häufig, wenn in HR- und L&D-Abteilungen Lernangebote diskutiert werden. Leichtigkeit gilt als Zeichen guter Didaktik. Lernprozesse sollen sich reibungslos anfühlen und Lernende nicht durch unnötige Hürden verschreckt werden.

Was dabei weniger hinterfragt wird, ist, wie wirksam das Kriterium „Leicht und spielerisch“ ist, wenn es darum geht, messbare Lernziele zu erreichen und das Gelernte korrekt in der Praxis anzuwenden.

Die wissenschaftliche Forschung zum Thema Lernwirksamkeit zeigt, dass subjektive Leichtigkeit kaum etwas über den tatsächlichen nachhaltigen Lernerfolg und den Praxis-transfer aussagt.

Im Gegenteil: Lernmethoden, die sich für Lernende etwas mühevoller anfühlen, wie beispielsweise aktives Abrufen des Gelernten oder strukturierte Fehleranalysen, führen nachweislich zu tieferem und länger anhaltenden Lerneffekten (Bjork & Bjork, 2011; Karpicke & Blunt, 2011).

Trotzdem hält sich die Annahme, dass Lernen sich „leicht anfühlen“ muss, hartnäckig und beeinflusst Lerndesignentscheidungen, Zieldefinitionen und nicht zuletzt die Evaluation von Lernmaßnahmen.

Dieser Beitrag geht deshalb der Frage nach, wie sich dieser Mythos in der betrieblichen Praxis zeigt, worauf er sich stützt und wie er durch wissenschaftlich fundierte Prinzipien ersetzt werden kann, ohne Lernende zu überfordern.

3 Missverständnisse rund um „leichtes Lernen“

Die Vorstellung, dass Lernen immer mühelos sein sollte, beruht

auf mehreren Annahmen, die auf den ersten Blick plausibel wirken, aber wissenschaftlich nicht haltbar sind. Sie betreffen unser Bild vom Gedächtnis, unsere Bewertung von Motivation, Anstrengung und wahrgenommenem Lernfortschritt sowie unser Bild davon, was wir unseren Lernenden zutrauen können.

Missverständnis 1: Cognitive-Load-Theorie

Eine Ursache für die Fehlinterpretation liegt in einer unklaren Bewertung kognitiver Belastung.

Nach der Cognitive-Load-Theorie sollen wir Lernumgebungen so konzipieren, dass wir das Arbeitsgedächtnis unserer Lernenden nicht überlasten. Das bedeutet jedoch nicht, dass Lernen immer simpel sein muss, denn die Cognitive-Load-Theorie unterscheidet drei Arten mentaler Beanspruchung: zwei lernhinderliche, aber auch eine lernförderliche.

Das Lernen erschweren z. B. unklar formulierte Aufgaben, unübersichtliche Lernmaterialien oder destruktives Feedback (intrinsic und extrinsic Cognitive Load).

Lernförderlich ist eine mentale Anstrengung, die Lernende kognitiv aktiviert und dazu anregt, sich aktiv mit einem Lerninhalt auseinanderzusetzen. Diesen „Germane Cognitive Load“ brauchen wir, um neue Informationen mit unserem Vorwissen zu verknüpfen, ein kohärentes mentales Modell zu bilden und dieses im Langzeitgedächtnis abzuspeichern. Nur wenn dieser Prozess erfolgreich abgeschlossen ist, haben wir etwas nachhaltig gelernt.

Der Mythos vom leichten Lernen entsteht aus der berechtigten Absicht, Überlastung unserer Lernenden zu vermeiden. Gemeint sind damit jedoch schlechte Di-

daktik, Überkomplexität oder gestalterische Mängel. Schießen wir über das Ziel hinaus, eliminieren wir auch die lernrelevante Anstrengung. Dies geschieht z. B. durch banale Aufgaben/Wissens-tests, unterkomplexe Szenarien, Videos, die nur passiv konsumiert werden müssen, oder Gamification zu reiner Unterhaltung.

Vermeiden wir jede Form kognitiver Anstrengung, verhindern wir jedoch genau jene Prozesse, die für den Aufbau tragfähiger Wissensstrukturen erforderlich sind.

Missverständnis 2: Leichtigkeit ist ein Zeichen für effektives Lernen

Unser Gedächtnis funktioniert nicht wie eine Festplatte. Wir können Informationen nicht einfach durch passives Wiederholen „uploaden“. Deshalb ist es z. B. nicht lerneffektiv, sich einen Text einfach mehrfach durchzulesen. Wirkungsvoller ist es, gezielte inhaltliche Fragen dazu zu beantworten. Denn Lernen ist ein aktiver Prozess, bei dem wir unser Wissen konstruieren. Kognitive Psychologen wie Paul Kirschner betonen: Ohne Verarbeitungstiefe bleibt die Informationsaufnahme oberflächlich.

Durch mehrmaliges Lesen eines Textes (re-reading) kann darüber hinaus ein trügerisches Gefühl der Vertrautheit mit einem Text entstehen (fluency illusion). Diese Vertrautheit ist jedoch nicht gleichbedeutend mit einem Inhaltsverständnis. Um komplexe Inhalte zu verstehen und Lösungen zu entwickeln, brauchen wir eine aktive kognitive Auseinandersetzung mit dem Thema. Verstehen entsteht durch aktives Denken, nicht durch passives Konsumieren.

Missverständnis 3: Motivation entsteht, wenn es leicht geht

Die gute Absicht, Lernangebote so niedrigschwellig, unterhaltsam und leicht konsumierbar wie möglich zu gestalten, kann dazu führen, Komplexität übermäßig zu reduzieren. Dabei wird übersehen, dass Motivation nicht durch Simplifizierung entsteht, sondern durch das Erleben von Fortschritt und bewältigbaren Herausforderungen.

Flow (Csikszentmihalyi, 1990) entsteht in der Balance zwischen Herausforderung und Können, also wenn Lernende vor einer zu ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten passenden Herausforderung stehen und diese bewältigen dürfen. Diese Herausforderung sollte sie weder unter- noch überfordern. Bei Unterforderung fehlt genau diese produktive Balance. Wir wachsen an Herausforderungen und nicht an Bequemlichkeit. Vygotskys Konzept der „Zone of Proximal Development“ geht in die gleiche Richtung.

Beispiele aus dem Sport oder gelungene Serious Games zeigen, dass Anstrengung Spaß machen kann und Lernende bereit sind, Energie in eine für sie interessante, spannende Herausforderung zu investieren.

Es gibt noch einen weiteren Aspekt

Wahrgenommenes Lernen und tatsächliches Lernen können voneinander abweichen (de Bruin, 2023). Lernende interpretieren hohe Anstrengung manchmal als ineffizient, obwohl gerade dann ein Lernzuwachs entsteht, denn genau diese Anstrengung ist ein Signal für eine tiefe Verarbeitung der Information. Lernformate, die dies ermöglichen, führen langfristig zu besseren Ergebnissen, hö-

herer Selbstwirksamkeit und besserem Transfer. Dennoch ist nicht jede Anstrengung hilfreich. Sie ist dort effektiv, wo sie Lernende fordert, aber nicht überfordert.

Was können wir tun?

10 evidenzbasierte Strategien und Methoden

- **1. Desirable Difficulties**

Das bedeutet, bewusst herausfordernde Aufgaben in ein Lernkonzept einzubauen. Voraussetzung ist, dass diese für die Zielgruppe bewältigbar, interessant und relevant sind. Dafür müssen wir unsere Lernenden und ihr Vorwissen gut kennen und die Aufgaben daran anpassen: Übungen variieren, Aufgaben nicht zu stark vereinfachen und Lernende gezielt fordern. Tipp: In jeder Lerneinheit eine Stelle bewusst herausfordernder gestalten (z. B. ein generatives Problem vor dem Input), klar ankündigen und anschließend kurz nachbesprechen.

- **2. Kognitive Anstrengung positiv als Lernsignal framen**

Anstrengung ist kein Signal für Scheitern, sondern zeigt, dass Lernen stattfindet. Ganz praktisch bedeutet dies, gezieltes Erwartungsmanagement zu betreiben und transparent zu erklären, warum wir bestimmte Herausforderungen stellen.

Beispiel: „Heute analysieren wir den Fehler XYZ, damit ihr dieses in der Praxis häufig vorkommende Problem später zuverlässig eigenständig lösen könnt.“

- **3. Möglichkeiten zum Selbsttest schaffen (Testing Effect)**

Wir festigen neue Lerninhalte nachhaltiger, wenn wir Wissen aktiv aus dem Gedächtnis abrufen und uns selbst testen.

Setze dafür auf kurze, regelmäßige Check-ins, Probeklausuren oder realitätsnahe Praxisszenarien mit typischen Herausforderungen.

Ziel ist weder eine Leistungskontrolle noch das reine Abfragen von Fakten, sondern ein geschützter Rahmen, in dem Lernende ihr Wissen eigenständig überprüfen können.

Gelingensparameter sind ein niedrigschwelliges Angebot, kurze Intervalle und sofortiges qualitativ hochwertiges inhaltliches Feedback.

- **4. Aktives Abrufen vor Nachschlagen**

Wir festigen Wissen und aktivieren gespeicherte Informationen, wenn wir uns zuerst selbst eine Lösung überlegen, statt alles sofort nachzuschlagen oder uns die komplette Lösung von einer KI geben zu lassen.

Ein sinnvoller Weg, KI dabei einzusetzen und Problemlösungsfähigkeiten zu trainieren, ist, sie als Coach zu nutzen und sich Fragen stellen zu lassen, die helfen, eigenständig eine gute Lösung zu entwickeln.

- **5. Verteiltes Wiederholen (Spaced Repetition)**

Wir behalten Inhalte besser, wenn wir sie nicht geballt wiederholen, sondern in zeitlichen Abständen: zuerst nach kurzer Zeit, später mit immer größeren Abständen. Das Vergessen dazwischen zwingt uns, uns beim Abruf des Gelernten anzustrengen. Genau diese Anstrengung stärkt unsere Erinnerung.

Tipp: Automatisiere Erinnerungen, z. B. mit Terminen im Kalender, die an das Wiederholen einer Lerneinheit erinnern. Miss den Erfolg daran, wie viel Wissen zu dem Lernthema nach Wochen noch vorhanden ist.

- **6. Kontext variieren**

Wir trainieren, unser Wissen flexibel abzurufen, wenn wir denselben Inhalt in unterschiedlichen Situationen anwenden, Themen aus verschiedenen Perspektiven betrachten oder gezielt auch einmal eine andere Medienform nutzen. Das erleichtert den Transfer in neue Kontexte. Wichtig ist, die Aufgabenlogik konstant zu halten und Variationen in ein sinnvolles didaktisches Konzept einzubetten, sonst könnten wir Lernende überfordern.

- **7. Verschachteltes Üben (Interleaving)**

Beim Interleaving mischen wir verschiedene, aber verwandte Aufgaben. Statt mehrere gleiche Aufgaben zu lösen, wechseln wir z. B. zwischen unterschiedlichen Aufgabentypen.

Das ist besonders lerneffektiv, weil Lernende jedes Mal entscheiden müssen, welche Lösungsstrategie zum jeweiligen Aufgabentyp passt. So trainieren wir Problemlösungsfähigkeiten und geistige Flexibilität. Wenige gut konzipierte gemischte Aufgaben wirken nachhaltiger als viele Aufgaben des gleichen Typs.

Für Lernende kann sich Interleaving anstrengend anfühlen, weil Fortschritte weniger direkt sichtbar sind. Deshalb ist es wichtig, Ziel und Wirkung dieser Methode gut zu erklären, z. B. „Wir trainieren nicht die Wiederholung, sondern die Auswahl der richtigen Strategie.“

- Interleaving vs. Kontextvariation
Interleaving: „Welches Werkzeug passt zu welchem Problem?“
Kontextvariation: „Funktioniert mein Werkzeug auch in einer anderen Umgebung?“

- **8. Positive Fehlerkultur und konstruktives Feedback**

Fehler können zu wertvollen Lerngelegenheiten werden, wenn wir sie gezielt reflektieren, herausarbeiten, was wir daraus lernen können, und daraus Verbesserungsstrategien ableiten. Voraussetzung dafür ist eine positive Fehlerkultur sowie ein konstruktiver Umgang mit Fehlern.

Beispiele für klare Regeln:

- Kein Bloßstellen, sondern Fehler gemeinsam analysieren und daraus Schlussfolgerungen zur Verbesserung ableiten.
 - Klare Feedbackregeln für konstruktives, lösungsorientiertes Feedback festlegen.
- Konstruktives Feedback sollte sich nicht nur auf das Lernergebnis, sondern auch auf die gewählten Lernstrategien beziehen. So unterstützt du Lernende dabei, ihren Lernprozess wirkungsvoll selbst zu steuern.

- **9. Elaboration und Metakognition: „Warum“-Fragen und Selbst-Erklärungen**

Wir lernen nicht nur durch Inhalte, sondern auch dadurch, dass wir über unser eigenes Lernen nachdenken (Metakognition). Metakognition bedeutet: Wir beobachten, wie wir lernen, prüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind, und passen unsere Strategien an.

Elaboration (das gezielte Hinterfragen und Verknüpfen) ist dabei ein zentrales Werkzeug. Indem wir uns fragen: „Warum ist das so?“ oder „Wie hängt das mit dem zusammen, was ich bereits über das Thema weiß?“, vertiefen wir unser Verständnis und schärfen unser Bewusstsein für die eigene Vorgehensweise. Integriere deshalb gezielte Reflexionsgelegenheiten in Lerneinheiten, z. B. Mini-Reviews („Wel-

che Strategie hat dir hierbei am besten geholfen?“), und rege Lernende an, Inhalte mit Beispielen aus der eigenen Praxis zu verknüpfen und zu reflektieren.

- **10. Lernkultur neu rahmen**

Nachhaltiges Lernen entsteht, wenn wir Anstrengung als positives Zeichen für Wachstum sehen und Herausforderungen als Teil des Lernprozesses wertschätzen.

Eine wirksame Lernkultur fördert Lernfortschritt, Praxistransfer und sichtbare Entwicklung. Sie belohnt nicht nur Ergebnisse, sondern auch den Weg dorthin: dranbleiben, aus Fehlern lernen, Strategien ausprobieren und sich kontinuierlich verbessern.

Wir können Lernende unterstützen, indem wir Lernen sichtbar machen, Fortschritte aufzeigen, Transferaufgaben einsetzen und konstruktives Feedback geben. Statt uns an Zufriedenheitsumfragen zu orientieren, sollten wir messbare Kennzahlen nutzen, z. B.:

- Wie viel Wissen lässt sich nach X Wochen abrufen?
- Wie nah liegt die Selbsteinschätzung an der tatsächlichen Leistung?

Fazit: „Effort is the new smart“

„Lernen muss immer leicht sein“ wirkt charmant, hat jedoch einen Haken.

Ohne kognitive Aktivierung gibt es kein nachhaltiges Lernen, ohne Herausforderungen, an denen wir wachsen können, keine Entwicklung.

Das bedeutet jedoch nicht das Gegenteil: Der Glaube, dass nur unter Druck gutes Lernen stattfindet, ist ebenso ein Mythos. Worum es geht, ist die richtige

Balance. Vygotskys Konzept der „Zone of Proximal Development“ und Csikszentmihalyis Theorie des „Flow“ beschreiben genau diesen Punkt: Wir lernen am meisten, wenn wir gefordert, aber nicht überfordert sind.

Mit geeigneten Methoden und der richtigen Haltung können wir Lernende dabei unterstützen, Schritt für Schritt voranzukommen und an Herausforderungen zu wachsen.

Eine moderne Lernkultur belohnt deshalb nicht nur Ergebnisse, sondern auch den Weg dorthin: dranbleiben, aus Fehlern lernen, Strategien ausprobieren und sich kontinuierlich verbessern.

Gelungene Gamification im Lernkontext sowie Beispiele aus dem Sport zeigen, dass Anstrengung Freude machen kann, wenn Lernende sie als sinnvoll, interessant und relevant erleben.

Deshalb: Nehmen wir unsere Lernenden ernst und trauen wir ihnen etwas zu.

Wenn wir Anstrengung nicht als Hindernis, sondern als Lernsignal wertschätzen und Lernen sowie Fortschritte sichtbar machen, sind wir einen Schritt weiter auf dem Weg zu einer wirkungsvollen Lernkultur. Denn: „Effort is the new smart“ (Bjork et al., 2011) und die Grundlage für nachhaltiges Lernen, echten Transfer und persönliche Entwicklung.

Quellen zum Weiterlesen

Bjork, R. A., & Bjork, E. L. (2011). Desirable difficulties in theory and practice. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 1(1), 68–72. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1016%2Fj.jarmac.2020.09.003>

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

de Bruin, A. B. H. (2023). Dealing with desirable difficulties: Supporting students to accept, reduce, or silence effort. *Medical Science Educator*, 33(3), 749–756. <https://doi.org/10.1007/s40670-023-01911-y>

Hendrick, C., & Kirschner, P. A. (2024). *How learning happens: Seminal works in educational psychology and what they mean in practice* (2nd ed.). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003395713/learning-happens-paul-kirschner-carl-hendrick>

Karpicke, J. D., & Blunt, J. R. (2011). Retrieval practice produces more learning than elaborative studying with concept mapping. *Science*, 331(6018), 772–775. <https://psycnet.apa.org/record/2011-04504-004>

Soderstrom, N. C., & Bjork, R. A. (2015). Learning versus performance: An integrative review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 176–199. https://bjorklab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/13/2016/11/soderstorm_ra_learningvsperformance.pdf

Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. <https://www.science-direct.com/science/article/abs/pii/0364021388900237>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.



Yvonne Konstanze Behnke

ist L&D-Strategin, Didaktikerin, Wissenschaftlerin, Speakerin und Trainerin.

Als Architektin für evidenzbasiertes Corporate Learning und „Lernmythen-Detektivin“ unterstützt sie Unternehmen dabei, Lernen wirksam und zukunftsfähig zu gestalten. Seit über 20 Jahren ist sie im Bereich Corporate Learning tätig und forschte acht Jahre an der Humboldt-Universität zu Berlin zu psychologischen, didaktischen und gestalterischen Grundlagen des Lehrens und Lernens mit Medien.

Sie veröffentlichte zahlreiche Fachbeiträge und ist regelmäßig als Speakerin auf Fachveranstaltungen und in Podcasts vertreten. Ihr Anspruch ist es, Brücken zwischen Forschung und Praxis zu bauen, mit wissenschaftlich fundierten Methoden und nachweisbarer Wirksamkeit. Ziel ist, einen klaren ROI und einen echten Mehrwert für Unternehmen zu schaffen. Mit ihrem neuen Buch „Lernmythen aufgedeckt“ ist sie die Gewinnerin des 2025 getAbstract International Book Award in der Kategorie Business Impact.