

Neue (Lern-)Welten in der Weiterbildung

LE-AD: Adventure-based Learning™ erstmals auch für den Mittelstand

30 Milliarden Euro geben die deutschen Unternehmen jährlich für die betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aus, so das Ergebnis der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw). Eine beeindruckende Zahl, die sich bei differenzierter Betrachtung jedoch relativiert. Das Institut für Arbeitsmarktforschung hat errechnet, dass zwar an die 100 Prozent der Großunternehmen Fortbildungsmaßnahmen anbieten, im Mittelstand aber nicht einmal 50 Prozent. Die hohen Kosten und die organisatorischen Probleme bei der Abwesenheit von Mitarbeitern zwingen den Mittelstand zu dieser Zurückhaltung.

Drei Viertel der traditionellen Weiterbildung ohne Wirkung

Nicht nur wegen dieser offensichtlichen Disparität zwischen Groß und Klein, auch bei Methodik und Instrumentarium lässt sich ein Verbesserungsbedarf im Weiterbildungswesen nicht von der Hand weisen, zumindest wenn man einer Studie der renommierten Universität St. Gallen Glauben schenken darf: Hier nach gelingt es drei Viertel der Teilnehmer eines Seminars nicht, gelernte Inhalte in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Vor diesem Hintergrund hat das vor drei Jahren gegründete Münchner Unternehmen Core Competence GmbH ihr Konzept des Adventure-based Learning™, das auf virtuellen Lernwelten und -szenarien basiert, weiterentwickelt und standardisiert, so dass es unmittelbar in mittelständischen Unternehmen zur Schulung und Weiterbildung ihrer Führungskräfte, Vertriebs- und Service-Mitarbeiter eingesetzt werden kann.



Aber Schritt für Schritt. Adventure-based Learning, das ist eine vom heutigen Core Competence-Geschäftsführer Karl Berger gemeinsam mit der Uni München konzipierte web-basierte Methode, die weit über das einfache E-Learning hinaus geht. Mit einem bieder-quizartigen Frage-Antwort-Spiel hat das alles jedenfalls nichts zu tun. Audio-visuell werden typische, manchmal auch eher untypische, immer aber realitätsnahe Szenarien und aufeinander abgestimmte

Handlungsstränge aus Projekt-, Arbeits- und Bürosituationen in Bewegungsbildern aufgezeigt und der Fortbildungsteilnehmer bestimmt mit seinen Aktionen und Reaktionen den weiteren Ablauf. Ein virtueller Coach unterstützt dabei. Abläufe können jederzeit wiederholt werden, Theorie und Praxis werden zu einer Einheit, neue Verhaltensweisen können in Ruhe getestet und erarbeitet werden. Der Nutzer bleibt immer Herr des Verfahrens. Er – und nicht ein Seminaranbieter – bestimmt wann, wo, wie oft und wie lange er auf Fortbildung geht. Teure Reisen und längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz entfallen.

„... befinde mich im Lernrausch ...“

Adventure-based Learning nimmt Optik und Menüführung moderner Computerspiele auf und führt so spielerisch zu einem unbemerkten, aber effizienten Verhaltenslernen. „...befinde mich im `Lernrausch´ und merk´s überhaupt nicht ...“, drückt das Pascal Raschke, Personalentwickler bei der Edeka Minden-Hannover Stiftung & Co KG aus. Edeka zählt zu den Kunden von Core Competence, ebenso wie Hewlett-Packard oder Coca Cola. Für diese und zahlreiche andere Großunternehmen hat Core Competence individuelle Adventures geschaffen. In das für Microsoft kreierte `Operation Office 2010´ schlüpfen die Spieler zum Beispiel in der Rolle eines Agenten, der die Bewohner von Spy-City dazu bringen soll, mit den Möglichkeiten von Office 2010 produktiv und effizient zu arbeiten. Für die Vertriebsmitarbeiter von Red Bull wurde eine Adventure-Umgebung geschaffen, in der der Außendienst vor der Aufgabe stand, den `perfekten Verkaufspunkt´ zu gestalten.

Neues Führungsabenteuer für den Mittelstand LE-AD™ (Leadership-Adventure)



Die Erfahrungen und Ergebnisse aus der Zusammenarbeit mit diesen großen Unternehmen bildet die Basis des kürzlich vorgestellten, speziell für mittelständische Führungskräfte konzipierten Adventures **LE-AD™** (Leadership-Adventure). In **LE-AD™** steckt der Inhalt von 4-5 Präsenztrainingstagen, die spannend und motivierend aufbereitet sind und die

dem Teilnehmer dauerhaft zur Verfügung stehen. Die Aufgabe bei diesem Adventure ist, ein Team wirksam und erfolgreich zu motivieren und führen und dabei die verschiedensten fachlichen und menschlichen Herausforderungen zu

bewältigen. Da gilt es den Teamgeist zu fördern, erfolgreich zu delegieren, eine gerechte Leistungsbeurteilung umzusetzen – eben alles, mit dem sich eine Führungskraft im richtigen Arbeitsleben auch täglich auseinander zu setzen hat.

Karl Berger: „**LE-AD™** ist so etwas wie ein `Best-of`. Alles, was sich bei unseren bisherigen Projekten im Bezug auf Führungsverhalten bewährt hat, haben wir integriert. Der Mittelstand kann so seine Führungskräfte zu einem hervorragenden Preis-/Leistungsverhältnis mit einem bewährten und optimierten Instrument weiter entwickeln.“

Demoversion: www.erfolgreicher-fuehren.de

Rückfragen: josef.krumbachner@baybg.de, Tel. 089 122280-172