

## Neue Methoden für die Personalentwicklung

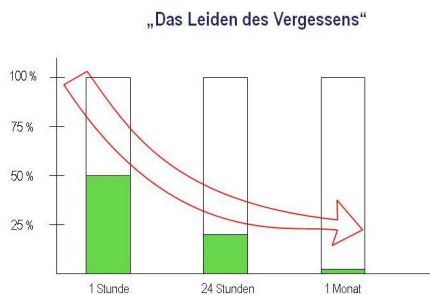
**Stellen Sie sich vor, Sie könnten die Kompetenz Ihrer Führungskräfte spielerisch optimieren!**

**Und Sie verbessern hiermit die Leistungsfähigkeit und Motivation aller Mitarbeiter deutlich?!**

**Die meisten Führungskräfte hatten bisher nicht die Möglichkeit, gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu durchlaufen, um die enormen Vorteile der professionellen Führungskompetenz auszuschöpfen. Wer Personalentwicklungschancen nutzt, schafft sich Freiräume, erhöht gleichzeitig die Arbeitsproduktivität und steigert somit das Unternehmensergebnis.**

### Die Herausforderung

**V**iele Führungskräfte geben es zu: Das letzte Präsenztraining entließ Sie nach 2 Tagen frisch gestärkt und mit guten Vorsätzen an Ihren Arbeitsplatz zurück. Der Trainer bekam eine gute Bewertung und sie eine Handvoll Manuskripte zum Selbststudium mit nach Hause. Doch dann, **2 Monate danach, ist das Meiste doch deutlich verblasst und eigentlich sind Sie schließlich bei Ihren „bewährten“ Verhaltensweisen geblieben.** Und sie wissen auch warum: Zielvorgaben müssen erreicht werden, es war „einfach noch keine Zeit und eigentlich lief es doch bisher auch so ganz gut“. Hiermit befinden sie sich in bekannter Gesellschaft, denn nach einer Studie der Universität St. Gallen **schaffen es 77% der Seminarteilnehmer nicht, gelernte Inhalte in den Arbeitsalltag zu integrieren.** Die nächste Herausforderung folgt auf dem Fuße: Wie soll man diese ganze Menge - durchaus hochinteressanten Stoffs - denn behalten? Die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien sind durchaus ernüchternd: **Nach einer Stunde sind 50% wieder vergessen, nach 24 Stunden sogar 80% und nach einem Monat geht die Erinnerung rapide gegen Null.**



Experimente ergeben: nach 1 Stunde sind 50% vergessen, nach 24 Stunden 80%, nach einem Monat geht die Erinnerung rapide gegen Null.

**A**uch hierauf weiß die Wissenschaft eine Antwort: Gewohnheiten sind „Einbahnstraßen“, heißt es. Somit fühlen sich neue Verhaltensweisen in der Regel erst einmal falsch an. Um dies zu überwinden braucht es viel Energie, denn neue Verhaltensmuster zu erlernen und umzusetzen, erfordert in der Realität viel Training und ständiges Wiederholen. Ganz im Gegensatz dazu, geht

die Masse der Seminarteilnehmer aber davon aus, dass auf wundersame Weise, quasi per Fingerschnipp, die Inhalte schon im Gehirn verankert und dann automatisch – bei Bedarf – im Alltag abrufbar sind.

**W**er möchte darüber hinaus schon eine „öffentliche“ Veranstaltung besuchen, bei der eine bestimmte Verhaltensweise bis zum Exzess unter den Augen von Anderen geübt wird? So stellen also die Trainer einen methodisch-didaktisch gekonnten Mix zusammen oder liefern „Tools“, was zu einer guten Bewertung der Seminare führt und die Teilnehmer dazu motiviert, sich berieseln zu lassen und wenig zu notieren. Entsprechend bringen anschließende Tests der Personalentwicklungsabteilungen regelmäßig auch nur sehr dünne Ergebnisse zu Tage. Apropos Kontrolle: Der Beobachtung von Teilnehmern im anschließenden Tagesgeschäft kommt eine zentrale Rolle für den Wissens- und Verhaltenstransfer zu. Für diese intensive Arbeit haben Vorgesetzte in der Praxis allerdings keine Zeit. Diese Aufgabe muss heutzutage automatisch und auf Knopfdruck erledigt sein.

### Die Lösung

Befreien Sie sich aus diesem Dilemma mit einer einzigartigen, praxiserprobten und begeistert aufgenommenen Lösung: **Adventure-based Learning™!**

**M**it dieser Methode hat Core-Competence eine Lösung geschaffen, die Kompetenz Ihrer Führungskräfte effektiver und nachhaltiger als mit herkömmlichen Konzepten zu steigern. Viele führende Unternehmen nutzen bereits sehr erfolgreich Adventure-based Learning™. In einem kurzweiligen Wechselspiel zwischen didaktisch aufeinander abgestimmten „Adventure“-Elementen, wie

- Virtuelle Rollenübungen
- Interaktive Coachings
- Spannende Wissensspiele
- Themenbezogene Dokumente
- Konstruktive Coach-Kommentare

werden neue Inhalte und Prozesse nutzerspezifisch und individuell adressiert. Eine ideale Mischung aus Wissens- und Verhaltenstraining führt beim Teilnehmer so Schritt für Schritt zu einer nachhaltigen Verankerung und damit zu einer Steigerung der Fach-, Sozial- und Führungskompetenz.



Für die Schulungsmethodik „**Adventure-based Learning™ zur fachlichen und sozialen Kompetenzsteigerung von Führungskräften**“ werden folgende Bausteine des erfolgreichen Führens zusammengefügt:

- **Wirksam führen**
  - ✓ Vorbereitung und Führen von Mitarbeitergesprächen
  - ✓ Effektive Gestaltung von Meetings
  - ✓ Klare Kommunikation von Unternehmensstrategien
  - ✓ Konfliktmanagement
- **Wirksam entwickeln**
  - ✓ Führungskraft als Coach: motivieren und aktivieren vorhandener Potentiale
  - ✓ Leistungsbewertung: Positive Wahrnehmung von Leistungskultur
  - ✓ Teamentwicklung: Förderung von Teamgeist und Kooperationsbereitschaft
- **Wirksam planen**
  - ✓ Effektives Zeitmanagement
  - ✓ Entwicklung durch Delegieren

## Der Nutzen

Moderne Maßnahmen der Personalentwicklung müssen heute strategische Voraussetzungen erfüllen:

- durch positive Emotionen und Erfolg motivierend wirken;
- aus intrinsischen Beweggründen, entsprechend freiwillig, durchlaufen werden;
- flexibel an die tatsächlichen Bedürfnisse des Teilnehmers angepasst und erlebt werden;
- mit einem positiven Grad Anonymität, ohne Hemmschwelle nutzbar sein;
- nachhaltige Verankerung sichern;
- kontrollierbar und messbar sein;
- ein optimales Verhältnis aus Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit schaffen.

**Adventure-based Learning™** gelingt die Integration dieser Forderungen auf eindrucksvolle Weise. Regelmäßig spielerisch und mit wiederholtem Probieren gewöhnen sich die Teilnehmer an neue Verhaltensmuster. Praxiserfahrungen haben bestätigt, dass genau auf diese Weise tatsächliche Handlungserfahrungen gesammelt werden.

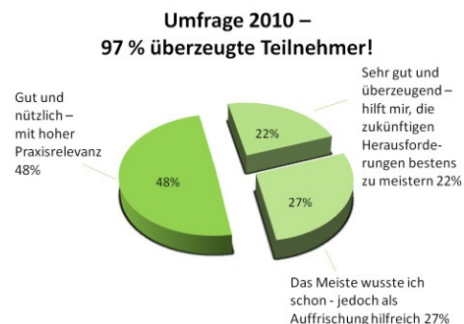
Die Core-Competence GmbH wurde im September 2007 in München gegründet. Auf Basis seiner langjährigen Management-Erfahrung entwickelte Karl Berger gemeinsam mit Lernforschern und Partnern die Methode Adventure-based Learning™, die web-basiert Wissen durch direkte, simulierte Praxisanwendung in nachhaltige Verhaltensoptimierung überführt. Heute hat das innovative Konzept bereits Branchengrößen wie Microsoft, die Telekom oder bspw. Coca-Cola überzeugt. Erfahrung, Kontinuität und Erfolg sind die starken Säulen, durch die sich Core Competence zu dem führenden Anbieter im Markt entwickeln konnte.

Theoretisch angeeignete Verhaltensmuster, die die Echtheit der Führungskraft einschränken, werden hier durch ausführliche Gesprächssimulationen ersetzt. Diese zeigen Alternativwege auf und schaffen dadurch eine sehr hohe Realitätsnähe.

Das Argument, der fordernde Arbeitsalltag verhindere die notwendige, intensive Nacharbeitung des Gelernten, wird außer Kraft gesetzt, da Adventure-Inhalte jederzeit auch als kleine kompakte Lerneinheiten online angesteuert werden können. So nutzen Adventure-based Learning-Teilnehmer – wie Umfragen beweisen - Wartezeiten auf Reisen oder zwischen Terminen gerne und häufig. Das führt auch zu Einsparungen im Personalkostenbereich im Vergleich zu herkömmlichen Präsenztrainings.

Es gibt darüber hinaus keine – oft bemängelte – zeitliche Trennung zwischen theoretischen Lerneinheiten und Praxisübungen, denn beides findet zeitnah, quasi nebeneinander und aufeinander abgestimmt statt. Dies simuliert eindrucksvoll die ständige Anwendung im Tagesgeschäft, die für die nachhaltige Verankerung so dringend notwendig ist.

Letztlich bedeutet Kompetenzentwicklung mit Adventure-based Learning™ Spaß, Überraschung, Spiel, ständige Herausforderung und Verbesserung in messbaren Schritten. Kontrolle, Feedback und Tipps übernimmt der virtuelle Coach, der die Teilnehmer aktiv und individuell zum Erfolg begleitet. Die Teilnehmer loben diese moderne Methodik außerordentlich:



100 Jahre Lernforschung werden erstmalig und einzigartig in einer neuartigen Methodik umgesetzt. **Überzeugend, begeisternd und preisgekrönt!**

Wann profitieren Sie von

**Adventure-based Learning™?**

