

Virtuelles Training für Führungskräfte

Corona zwingt viele Lernwillige auf Online-Lösungen auszuweichen. Wir ein nachhaltiges Führungskräfteprogramm aussehen kann, lesen Sie in diesem Interview.

Alles spricht von einer neuen Normalität. Wie sehen Sie die Entwicklungen in der Branche?

Es hätte letztes Jahr um diese Zeit wohl keiner vermutet, wo wir hinsteuern. Und doch ist es Realität geworden. Und diese neue Realität verändert die Sicht auf die Dinge grundsätzlich – wengleich manche Strömungen in den geführten Debatten zur Ökologisierung und Nachhaltigkeit bereits mehr als erkennbar waren.

Was wurde denn verändert?

Wir stehen, was die Arbeit mit Führungskräften an deren Themen betrifft, vor der Herausforderung, dass wir Menschen nicht mehr in der bisherigen Form an einen Ort oder in einen Raum zusammen bringen können. Das bedeutet nicht, dass wir nicht effektiv an Themen arbeiten können. Es heißt nur wir müssen dies anders tun.

Was muss anders werden?

Es sind einige Aspekte, die wir in unserer Umsetzung angepasst haben. Das betrifft natürlich erst einmal die technische Umsetzung. Dazu gibt es ja ausreichend Lösungen von der Industrie. Sie reichen von Konferenzapps bis hin zu speziellen Tools, die die Umsetzung unterstützen. All diese Möglichkeiten funktionieren allerdings nur, wenn wir uns auch einer neuen Umsetzungsarchitektur bedienen. Gleichsam wie ein neuer Werkstoff, der eine Revolution in der Architektur auslösen kann, müssen wir neue Konzepte und Kooperationsformen entwickeln, die Entwicklung möglich machen.

Was waren das für Punkte beispielsweise?

Wenn ein Aspekt der neuen Realität bedeutet, dass Menschen von zu Hause aus an Meetings oder Trainings oder Workshops teilnehmen, dann reicht eine stabile IT-Lösung nicht aus. Es geht um Dynamik und Bewegung, um Menschen bei der Sache zu halten. Und dies erfordert, dass wir Umsetzungskonzepte einsetzen, wo plenarisches Arbeiten ergänzt wird durch Arbeiten in Lerntandems, Peergroup Aktivitäten, aktives Bearbeiten von Case Studies im

Livesetting bis hin zum Einsatz von zielgruppenspezifischen Videos und Filmen, die den Trainingseffekt unterstützen und die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden aufrecht erhalten.

An welche Teilnehmer wenden sie sich damit?

Unser Hauptfokus lag immer schon bei der Arbeit mit Führungskräften. Sowohl was Leadership Development betrifft, wie auch, wenn es um Change Management geht. Also das bleibt gleich – nur die Art, das Wie – hat sich diametral verändert.

Wie sind die Rückmeldungen? Oft hört man 2 Stunden sind OK, aber ein ganzer Tag?

Das haben wir auch gehört, bevor wir ins Tun gegangen sind. Unser Zugang war die Frage zu stellen: WAS müssen wir WIE anbieten, damit wir die Menschen begeistern und eine nützliche Interaktion unter den Teilnehmenden schaffen, sodass der Trainingseffekt nicht hinter dem Präsenzseminar zurückbleibt? Und das scheint gelungen zu sein. Wir haben im letzten halben Jahr mehrere hundert Personen begleiten dürfen und die Rückmeldungen haben uns darin bestätigt, dass sich der Aufwand mehr als gelohnt hat. Denn eines muss man schon sagen, der Aufwand war enorm. Es ist einfach eine neue Form des Lernens entstanden.

Wie lange dauert das neue Leadership -Training?

Das hängt ganz vom Ziel ab. Es geht von ein- bis zweitägigen Skilltrainings bis hin zu mehrtägigen Leadershipprogrammen über unterschiedliche Module. Eben was gerade benötigt wird.

Wo sehen Sie die Vorteile und wie zukunftsträchtig wird das sein?

Die Vorteile liegen klar auf der Hand. Nur weil bislang keine Präsenzveranstaltungen möglich oder erlaubt waren, bedeutet dies nicht, dass kein Bedarf bestand. Wir können diesen Bedarf unter den derzeitigen Aspekten mehr als ausreichend decken.

Danke für das Gespräch.



Maximilian Koch

ist Managementberater, Managementtrainer und Executive Coach sowie Geschäftsführer von human assets.
www.humanassets.at