

Das Videospiel als Grundlage für neue, effiziente Schulungsbereiche

Bei Fujitsu setzt man auf Serious Games, um das selbstständige Lernen der Mitarbeiter mithilfe der Talententwicklungsprogramme sicherzustellen.



◆ **Firma:** Fujitsu

◆ **Industriebereich:** IT-Service

◆ **Daten der Initiative:**

Zeitraum:

2014 – heute

Mitarbeiter:



◆ Talententwicklungsprogramm:
125 Mitarbeiter pro Ausgabe.

◆ Management Engagement Circle.

◆ Management-Programm: 51 *Manager*.

◆ **Ziele:**

- ◆ Innovation im Schulungsbereich
- ◆ Förderung der eigenständigen Entwicklung des Lernprozesses
- ◆ Anwendung motivierender Vorgehensweisen
- ◆ Generieren neuer Schulungsumfelder

◆ **Lösung:**

- ◆ Triskelion
- ◆ Merchants
- ◆ Pacific

◆ **Ergebnisse:**

97% Abschlussrate

9,8/10 Durchschnittliche Bewertung

98% Anwendbarkeitsrate

99% Empfehlungsrate

Fujitsu: Die Revolution gegen die festgelegten Schulungsregeln

Leadership, Verhandlung, Zeitmanagement, Teamentwicklung oder Kommunikation sind Fertigkeiten, die bei Fujitsu eine wesentliche Rolle spielen. Das Unternehmen, das auf IT-Serviceleistungen spezialisiert ist, hat anhand seiner Entwicklungsprogramme erkannt, dass das Videospiel das beste Mittel ist, um seine internen Kunden in neuen Fertigkeiten und Kompetenzen durch die Schaffung neuer Schulungsbereiche weiterzubilden.

Ein Werkzeug, das die großen Herausforderungen erfüllen kann, denen sich die Personalabteilung von Fujitsu Spanien innerhalb ihres Talentmanagementprogramms stellen muss: Das Zusammenleben verschiedener Generationen, die Präsenz verschiedener Berufsgruppen, eine geografisch sehr weit zerstreute Belegschaft und die Notwendigkeit, im Bereich der Schulung die Formate zu sprengen, die seit vielen Jahren vorgegeben waren.

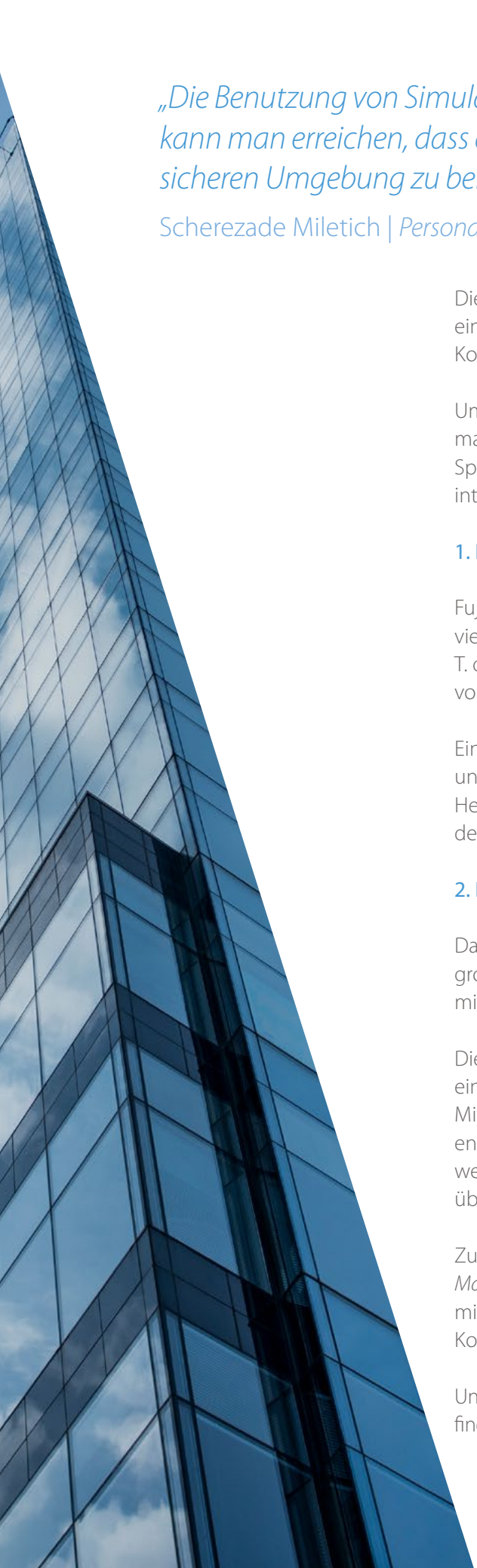
Dank des Videospiels hat Fujitsu eine Verbesserung der Ergebnisse erzielt, die mit anderen Schulungsmodellen erreicht wurden, und gleichzeitig konnten bei drei vollkommen unterschiedlichen Zielgruppen effiziente Lernerfolge festgestellt werden: High Potential, Key Performance und *Manager*.

Aber wie kann man die großen schulungstechnischen Herausforderungen der Personalabteilung bei Fujitsu Spanien mithilfe eines Videospiels lösen?

Das Ziel: Talentmanagement und -entwicklung enthalten 4 große Herausforderungen

Bei Fujitsu Spanien wurden drei Entwicklungsprogramme eingeleitet, die durch ihre innovativen Merkmale und die Tatsache auffallen, dass damit der eigenständige Lernprozess sichergestellt ist.

- ◆ Talententwicklungsprogramm
- ◆ Management Engagement Circle
- ◆ Management-Programm



„Die Benutzung von Simulatoren ist von grundlegender Bedeutung, denn damit kann man erreichen, dass der Mitarbeiter wirklich das Gefühl hat, sich in einer sicheren Umgebung zu befinden.“

Scherezade Miletich | *Personalbereichsleiterin für Auswahl, Schulung und Entwicklung bei Fujitsu*

Diese drei Programme stehen miteinander in Zusammenhang und sorgen für ein neues Lern- und Entwicklungsumfeld im Bereich Leadership, Verhandlung, Kommunikation, Zeitmanagement oder Teamentwicklung.

Um jedoch die korrekte Abwicklung all dieser Programme zu erzielen, musste man bei Fujitsu vier bedeutende Herausforderungen überwinden, die ein Spiegelbild der Entwicklung im Bereich des Talentmanagements bei den großen internationalen Unternehmen darstellen.

1. Die neuen Generationen auf dem Arbeitsmarkt

Fujitsu Spanien verfügt über eine Belegschaft von über 1.700 Mitarbeitern, in der viele verschiedene Generationen zusammenleben. Die sog. Millennials haben z. T. die gleichen Aufgaben und Zuständigkeiten wie Mitarbeiter aus Altersgruppen von über 40 Jahren.

Eine Belegschaft zu managen und zu schulen, in der solch radikal unterschiedliche Generationen miteinander arbeiten, wird also zur ersten Herausforderung für die Personalabteilung: Gibt es ein Schulungsmodell, das in der Lage ist, alle meine Mitarbeiter zu begeistern und zu motivieren?

2. Drei Mitarbeitergruppen mit vollkommen unterschiedlichen Bedürfnissen

Das Programm für die Talententwicklung bei Fujitsu konzentriert sich auf zwei große Mitarbeitergruppen: High-Potential und Key Performance. Zwei Gruppen mit völlig unterschiedlichen Bedürfnissen, Interessen und Möglichkeiten.

Die High Potentials sind diejenigen Mitarbeiter, die innerhalb des Unternehmens ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen, während sich die Key-Performance-Mitarbeiter dadurch auszeichnen, dass sie für das Unternehmen von enorm großer Bedeutung sind, jedoch kein Interesse daran haben, sich weiterzuentwickeln oder neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übernehmen.

Zu diesen beiden ist noch eine dritte Gruppe zu zählen, nämlich die 180 *Manager* des Unternehmens, mit ihren eigenen Bedürfnissen und Umständen, mit unterschiedlich verfügbarer Zeit für ihre Weiterentwicklung innerhalb des Konzerns.

Und genau hier besteht die zweite große Herausforderung: Wie kann man Fähigkeiten finden, die diesen drei derart unterschiedlichen Gruppen gemeinsam sind?



3. Eine Belegschaft, die geografisch sehr weit auseinandergezogen ist

Für ein globales Unternehmen wie Fujitsu ist es schon an und für sich eine riesige Herausforderung, eine homogene Schulung für eine Belegschaft zu erzielen, die geografisch so weit voneinander entfernt ist.

In diesem Kontext kann die Präsenzsulung wegen ihrer hohen Kosten und der fehlenden zeitlichen Verfügbarkeit der Mitarbeiter nicht mehr die Lösung sein.

Angesichts dieser neuen Tatsache ergeben sich neue Fragestellungen und neue Herausforderungen: Wie kann man mit dem Programm Engagement erzeugen und gleichzeitig erreichen, dass die Mitarbeiter ihre eigene Weiterentwicklung organisieren?

„Mit Mitteln dieser Art schaffen wir Bereiche, in denen der Mitarbeiter entscheidet, wie, wie schnell und in welche Richtung er sich steigern möchte.“

Scherezade Miletich
Personalbereichsleiterin für
Auswahl, Schulung und
Entwicklung bei Fujitsu

4. Dazu müssen die etablierten Regeln der Schulung durchbrochen werden

Die Personalabteilung von Fujitsu hat es sich im Bereich Talentmanagement und -entwicklung zum Ziel gesetzt, revolutionäre Neuerungen einzuführen. Fujitsu hat versucht, mit innovativen Mitteln die eingefahrenen Methoden zu durchbrechen und neue Schulungsbereiche anzubieten, damit der Mitarbeiter selbst seine Entwicklung im Konzern kreieren und definieren kann.

Mit anderen Worten, es soll u. a. erreicht werden, dass der Mitarbeiter selbst seinen Lernprozess steuert, indem man ihn über das Ziel seiner Entwicklung entscheiden lässt. Aber diese Initiative wirft eine große Frage auf: Wie kann man einen effizienten Lernprozess gewährleisten, wenn dieser vom Mitarbeiter selbst entschieden wird?

Die Lösung: Entwicklungsprogramme + Game-based Learning-Methode

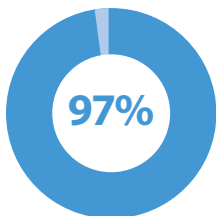
Bei Fujitsu wurden die folgenden Lösungen vorgeschlagen, um sich diesen vier großen Herausforderungen zu stellen:

- ◇ Innovation im Schulungsbereich
- ◇ Förderung der eigenständigen Entwicklung des Lernprozesses
- ◇ Anwendung motivierender Vorgehensweisen
- ◇ Generieren neuer Schulungsumfelder

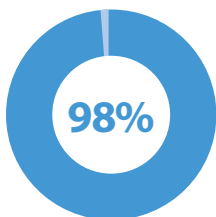
„Wir wollten eine Lösung, die motivierend ist und die eigenständige Einteilung der Schulung gewährleistet, denn ich bin immer mehr davon überzeugt, dass jeder selbst seine eigene Entwicklung bestimmen muss.“

Scherezade Miletich | Personalbereichsleiterin für Auswahl, Schulung und Entwicklung bei Fujitsu

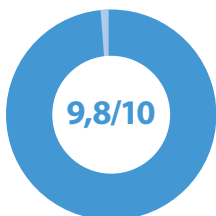
ERGEBNISSE:



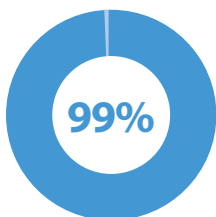
Abschlussrate



Anwendbarkeitsrate



Durchschnittliche
Bewertung



Empfehlungsrate

Als Lösung entschied sich die Personalabteilung dafür, ein völlig innovatives Modell in ihre drei Entwicklungsprogramme aufzunehmen: Die Game-based Learning-Methode von Gamelearn.

Bei der Game-based Learning-Methode werden drei Elemente (praktische Inhalte, Simulator und Gamification) in einem einzigen Format miteinander kombiniert, nämlich einem Videospiel. Dabei ist jedes dieser drei Elemente in der Lage, jedes einzelne der von Fujitsu geforderten vier Ziele zu gewährleisten:

- ◇ **Die Inhalte haben eine außerordentlich praktische Ausrichtung und stellen eine absolute Innovation bezüglich der Kompetenzentwicklung dar.** Jede Fertigkeit wird zu einem Komplex aus Werkzeugen, Techniken und Strategien, die der Mitarbeiter in einem sicheren Umfeld erlernt und die er anschließend in seinem Arbeits- und Privatleben anwendet.
- ◇ **Simulatoren zu den Themen Verhandlung, Zeitmanagement und Leadership** generieren neue Umfeldler für den Lernprozess. Da es sich um ein risikofreies Umfeld handelt, steigert der Mitarbeiter sein Selbstvertrauen und legt seinen eigenen Entwicklungsrhythmus fest, während er sich in ähnlichen Situationen wie im tatsächlichen Leben sieht.
- ◇ **Gamification-Techniken erhöhen die Motivierung und das Engagement** des Mitarbeiters für die Schulung, da sie den Lernprozess zu einer persönlichen und kollektiven Herausforderung machen.

Aus diesen drei Elementen entsteht ein Online-Kurs in Form eines Videospiele, mit dem die Schulungskosten pro Mitarbeiter reduziert und im selben Verhältnis die Effizienz des Lernprozesses gesteigert werden.

Aber... Wie kann man diese Effizienz des Lernprozesses messen?

Ergebnisse: Die Schulungsinitiative mit der besten Bewertung

Fujitsu hat folgende Indikatoren festgelegt, um diese Frage zu beantworten:

Abschlussrate

Die Personalabteilung misst der Analyse der Abbruchrate eine sehr große Bedeutung bei. Anhand der Abschlussrate kann die Wirksamkeit jedes Kurses gemessen werden.



Während der letzten Ausgabe betrug die **Abschlussrate 98 %**, womit die bei anderen Schulungsaktionen erzielten Ergebnisse weit übertroffen wurden.

Feedback Triskelion ApoloXI

Empfehlungsrate

Mit diesem Indikator konnte die Personalabteilung den Zufriedenheitsgrad der Mitarbeiter mit einer Schulung basierend auf Videospielen messen. Und das erzielte Ergebnis war überwältigend, **denn 99 % der Mitarbeiter, die an dieser Schulung teilgenommen haben, empfehlen die Initiative** und würden sie sogar wiederholen.

Feedback der Teilnehmer

Dies ist zweifellos der wichtigste Indikator. Mithilfe der Ampeltechnik ^{Siehe Abbildung am Rand} (Rot steht für eine negative Bewertung, Gelb bedeutet Bestanden und Grün wird für Ausgezeichnet eingesetzt) konnte man bei Fujitsu optisch die Bewertung der Schulungsinitiativen anhand des von den Mitarbeitern erhaltenen Feedbacks darstellen:

Auf Zahlen übertragen lässt sich die **Durchschnittsbewertung mit 9,8 von 10** und einer **Anwendbarkeit der gelernten Fähigkeiten von 97 %** zusammenfassen.

Schlussfolgerungen

Fujitsu hat einen neuen Weg im Rahmen der Schulungsprogramme für Talententwicklung und -management eingeleitet. Das Unternehmen hat sich für die Innovation entschieden und konnte damit erreichen, dass das Videospiel zu einem wesentlichen Mittel bei der Einführung neuer Lernbereiche wird.

Damit setzte das Unternehmen die Grundlage für ein Kompetenzentwicklungsprogramm, bei dem der Mitarbeiter seinen eigenen Lernrhythmus festlegen und kreieren kann, indem man ihm eine Wahlmöglichkeit gibt.

Im Rahmen dieser Initiative wird das Videospiel zum effizientesten Mittel, um den eigenständigen Lernprozess vonseiten des Mitarbeiters zu gewährleisten und gleichzeitig eine effiziente Entwicklung von Soft Skills wie Leadership, Verhandlung oder Zeitmanagement zu erzielen.

