

Event Learning als Schlüssel zum Erfolg

(Mynewsdesk) Hans M. Verheijke hat über 5000 Führungskräfte gecoacht. Bei den vielen, auch internationalen Trainings ist dem Leadership-Experten eins besonders aufgefallen: Die Bedeutung der eigenen Erfahrung, um ein selbstsicheres Führungsverhalten zu beherrschen, ist der wesentlichste Punkt zum Erfolg. Entscheidend bei einem effektiven Führungskräftetraining ist seiner Meinung nach die richtige Lernmethode. Aus diesen Erfahrungswerten hat Hans M. Verheijke ein neues Training kreiert, das in hohem Maße auf Event-Learning beruht. Modern wie nie: Das Learning by doing-Prinzip ?Teilnehmer klassischer Change Management Seminare können höchstens 5 % von den Inhalten ihrer Trainings in die Praxis umsetzen?, so Hans M. Verheijke, Gründer und Chairman der Business Performance Academy mit Hauptsitz in Heidelberg. ?Einer der Gründe liegt darin, dass zwischen dem, was Menschen wissen und wie sie sich verhalten, kaum eine Verbindung besteht. Manager können über ein großes Wissen im Bereich Talentmanagement verfügen und die Talente ihres Teams immer noch nicht wahrnehmen. ? Während seiner langjährigen Tätigkeit als Personal Coach und Trainer für Führungskräfte hat Hans M. Verheijke einen umfassenden Einblick in die Ergebnisse und Auswirkungen von Lernprozessen von Führungskräften erhalten. Dabei ist ihm immer wieder die effektivste Art zu lernen und das Gelernte anwenden zu können, aufgefallen: ?Es hat sich eindeutig gezeigt, dass diejenigen, die bereits während des Trainings eine Haltung des ?Learning by doing? zeigten, das meiste lernten und das Höchstmaß an Resultaten erreichten. ? Allerdings muss man hier differenzieren ? das altbekannte ?Learning by doing?-Prinzip bezieht sich auf das Entwickeln von Fähigkeiten. Um als Führungskraft erfolgreich zu sein, geht es jedoch darum, ein bestimmtes Verhalten zu entwickeln. ?Diejenigen, die in der Lage sind, für Veränderungen zu motivieren, sind erfolgreicher als diejenigen, die alles über Veränderungen wissen. ?Emotionale Energie als Basis Hans M. Verheijke, der selbst auf eine 25-jährige internationale Karriere als Führungskraft zurückblickt, ist sich sicher, dass bei einem effizienten Change Management Training zu Beginn eine emotionale Energie für die optimale Lernhaltung geschaffen werden muss. Mit welchen Mitteln wird eine solche Haltung erreicht? ?Grundsätzlich ist es falsch, davon auszugehen, dass sich der Lernprozess eines Erwachsenen von dem eines Kindes groß unterscheidet? so Verheijke, der Pädagogik, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Erasmus-Universität in Rotterdam studierte. ?Damit ein Kind lernt, auf dem Fahrrad Gleichgewicht zu halten, muss es selbst ausprobieren, wie dies funktioniert. Eine Führungskraft muss sich seiner Situation und speziell seiner emotionalen Verhaltensweisen bewusst sein, wenn sie auf eine neue Situation reagiert. Durch eine schriftliche Prüfung oder eine Power-Point-Präsentation kann diese Selbstsicherheit niemals entstehen ? einzig und allein durch eigene Erfahrung ist dies lernbar. ? Diesen Prozess zu Beginn eines Trainings zu erleben, ist laut Verheijke entscheidend: ?Um ein konkretes Beispiel aus dem Training zu nennen: In einem Krimi-Restaurant müssen die teilnehmenden Führungskräfte ein Verbrechen lösen. Nur wer die relevanten Fragen stellt und in der Lage ist, seine Emotionen zu managen, hat Erfolg. Durch das darauffolgende Feedback im Trainingsraum wird das Selbstbild des Teilnehmers geformt. Je mehr verschiedene Situationen des Event-Learnings mit nachfolgender Rückmeldung durchlaufen werden, desto sicherer wird das Selbstwertgefühl des Teilnehmers und dies stellt die Basis für die zweite Lernphase dar. ? Diese emotionale Energie, die in der ersten Phase geschaffen wurde, ist für lang andauernde Lerneffekte von hoher Bedeutung. Wird diese emotionale Phase vernachlässigt, geraten Lerninhalte schnell in Vergessenheit. Sie wird benötigt, um Wissen zu verankern und bildet das Rückgrat für authentisches Verhalten. Nachhaltigkeit des neuen Führungsstils Die zweite Phase eines wirksamen Trainings sollte der kognitive Teil darstellen, bei dem konkrete Inhalte präsentiert werden, um die Führungsqualitäten des Teilnehmers zu entwickeln. ?Im Vergleich zu klassischen Seminaren starten die Teilnehmer hoch motiviert in diesen zweiten Teil. Sie haben hohes Interesse daran, zu lernen, sie sind bereit, neue Lerninhalte aufzunehmen und legen eine positive Haltung an den Tag?, so Verheijke. ?Nachdem im ersten Teil des Trainings die optimale Lernhaltung entwickelt und im zweiten Teil konkrete Führungskompetenzen verankert wurden, ist der Teilnehmer des Trainings bereit für die dritte, personalisierte Phase. Er übt auf ihn zugeschnittene Situationen aus dem Führungsbereich und empfängt konkretes Feedback zu Nachhaltigkeit und Verbesserung seines Verhaltens. ? Mehrere Tage hintereinander sollte im idealen Fall über die beschriebenen Phasen trainiert werden. Den Abschluss des Trainings bildet das Erarbeiten eines persönlichen Planes in Zusammenarbeit mit dem Trainer, um die Kompetenzen in der Praxis anzuwenden. Zurück im Unternehmen zeigt dieser Plan dem Teilnehmer, wie er die eigenen Aktionspläne auf die Ziele des Unternehmens ausrichtet. ?Die Führungskräfte sind dazu bereit, ihr Verhalten zu ändern, weil die Motivation für die Veränderung mit ihrer neuen Haltung und einem positiven Gefühl begleitet wird?, so Verheijke: ?Entscheidend ist, dass der Antrieb von innen kommt: Menschen wollen sich verändern, aber sie möchten nicht verändert werden. ? Eigene Erfahrung als ultimativer Lerneffekt Hans M. Verheijke leitet seit 10 Jahren die Business Performance Academy in Heidelberg, ein Management-, Trainings- und-Coaching-Institut, das sich auf die Entwicklung von Lernenden Organisationen spezialisiert hat. Er hat für die Seminare der Business Performance Academy eine Didaktik entwickelt, die er als ?positiv-provokativ? bezeichnet und betont den emotionalen Aspekt bei Verhaltenstrainings. Bei seinem neuen Trainingskonzept LEADERSHIP ESSENTIALS, das in hohem Maße auf Event Learning beruht, wird noch stärkere Gewichtung auf die emotionale Phase gelegt, auch Elemente der positiven Psychologie und der Glücksforschung sind integriert. ?Die Kombination von psychologischen Elementen und physischen Herausforderungen ermöglicht lebenslanges Lernen in der persönlichen Führungskompetenz und im Verhalten? meint der Leadership-Experte. Besonders innovativ ist dabei die Kombination physischer und intellektueller Aktivitäten. Der Hauptschwerpunkt des Trainings liegt auf dem Schaffen der richtigen Lernhaltung. ?Ein Mensch lernt ausschließlich aus eigener Erfahrung?, so Verheijke.

Diese Pressemitteilung wurde via Mynewsdesk versendet. Weitere Informationen finden Sie im [Business Performance Academy](#).

Shortlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://shortpr.com/7ifw2x>

Permanentlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://www.themenportal.de/vermishtes/event-learning-als-schluesel-zum-erfolg-22293>

Pressekontakt

Mynewsdesk

Herr Mynewsdesk Client Services
Ritterstraße -14 12
10969 Berlin

press-de@mynewsdesk.com

Firmenkontakt

Mynewsdesk

Herr Mynewsdesk Client Services
Ritterstraße -14 12
10969 Berlin

shortpr.com/7ifw2x
press-de@mynewsdesk.com

-