

Revolution des Lernens durch Virtual Reality Training



Am Praxisbeispiel: Straightlabs' XR Trainer - The Others' Thoughts

Interkulturelle Kommunikation in der betrieblichen Bildung

Eine Studie von:

Straightlabs
• educational technology •

In Partnerschaft mit:

bertrandt

∞ Meta

VORWORT	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
ZUKUNFTSWEISENDE WEITERBILDUNG	5
BILDUNG IM WANDEL	6
KULTUR IM FOKUS	7
INTERKULTURELLE KOMPETENZ	9
EXTENDED REALITY TECHNOLOGIEN	10
NARRATIVE DES LERNENS	13
LERNWELTEN IN VR	16
FORSCHUNGSDESIGN	23
BERTRANDT ALS FALLBEISPIEL	26
TRAINIEREN IN VIRTUELLEN WELTEN	29
BILDUNGSERFOLGE IN VIRTUAL REALITY	33
INNOVATIONSGRAD	38
EIN MEILENSTEIN IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG	39
DIE ZUKUNFT GESTALTEN	42
ERGEBNISSE UND ANALYSEN DER TRAININGSSZENARIEN	43
ZUSAMMENFASSUNG UND WEITERE ERGEBNISSE	59
DISKUSSION	61
LIMITATIONEN	64
FAZIT	65

Vorwort

In einer Zeit, in der Deutschland seine Wettbewerbsposition als größte Ökonomie in Europa behauptet, eröffnet der verstärkte Einsatz von Virtual Reality (VR) neue, revolutionäre Möglichkeiten im Bildungssektor. Die entschiedene Zusage der Bundesregierung, für das Jahr 2024 über 20 Milliarden Euro in Bildung und Forschung zu investieren, unterstreicht die Bemühungen Deutschlands, seine Position als bedeutender Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort weiter zu festigen und auszubauen.

Angesichts des rasanten Wandels und der fortschreitenden technologischen Innovationen rückt der Skill Gap – die Diskrepanz zwischen den aktuell verfügbaren und den erforderlichen Fähigkeiten – verstärkt in den Mittelpunkt der gesellschaftlichen Diskussion. Die Dynamik des Wandels unterstreicht die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung als wesentlicher Treiber zur Stärkung der individuellen und kollektiven Wettbewerbsfähigkeit.

Vor dem Hintergrund einer globalen Wirtschaft wird die Entwicklung interkultureller Kompetenzen immer wichtiger. Damit einhergehend steigt der Bedarf und die Erwartung an effiziente und skalierbare Lehr- und Lernmethoden. Die Integration von VR in die Bildungs- und Ausbildungslandschaft bietet vollkommen neue Möglichkeiten, sowohl die Qualität des lebenslangen Lernens zu verbessern als auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der Übergang zu einer innovativen Bildungslandschaft ist dabei gekennzeichnet durch eine Abkehr von traditionellen Lernmethoden hin zu mehr VR-Trainings, die ein umfassendes Lernerlebnis mit hohem Engagement und Effektivität bieten. Diese Methoden fördern nicht nur die Motivation der Lernenden, sondern ermöglichen

auch realitätsnahe Simulationen in einem sicheren Rahmen und bieten personalisierte Lernerfahrungen, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt sind.

Dieses White Paper beleuchtet, wie VR-Technologien das Lernen revolutionieren und einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Bundesregierung in den Bereichen Bildung, Forschung und Fachkräfteentwicklung leisten können.

Durch die digitale Transformation des Lernens mittels VR wird nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend vernetzten und technologiegetriebenen Welt gesichert, sondern jede einzelne der globalen Organisationen wird optimal auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet. Dabei spielen VR-Technologien eine Schlüsselrolle, da sie innovative, interaktive Methoden zur Vermittlung von Wissen und zum Aufbau von Handlungskompetenzen bieten.

Für Deutschland ergibt sich hieraus die Chance und gleichzeitig die Verpflichtung, in solche zukunftsweisenden Technologien zu investieren, um die wirtschaftliche Position in einem dynamischen globalen Kontext zu stärken.

Dieses White Paper dient als Impulsgeber für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Bildung. Es markiert einen Wendepunkt, der uns ermutigt, die Grenzen des bisher Möglichen zu erweitern und den Bildungssektor grundlegend neu zu definieren. Wir stehen vor der Herausforderung in eine Zukunft einzutreten, in der das Lernen nicht nur effizienter, sondern auch inspirierender gestaltet wird. Indem wir diese Herausforderung annehmen, eröffnen wir den Weg für eine Ära, in der innovative Lernmethoden wie Virtual Reality die Bildung revolutionieren und die Wettbewerbsfähigkeit in einer technologiegetriebenen Welt stärken.

Executive Summary

Virtual Reality als Bildungsrevolution

Die 2023 von Meta initiierte Studie, in Partnerschaft mit Straightlabs und dem Praxispartner Bertrandt AG, erforscht den Einsatz von Virtual Reality (VR) im Bildungsbereich, insbesondere im Bereich interkultureller Kommunikationsfähigkeiten. Das VR-Training 'The Others Thoughts' nutzt immersive Technologien und Gamification, um Soft Skills effektiv zu vermitteln und dient zugleich als vielseitiges Framework für verschiedene Trainingsansätze.

Das dazugehörige White Paper behandelt nicht nur die Entwicklung des Trainings und die Herausforderungen kultureller Vielfalt in geschäftlichen Kontexten, sondern adressiert auch regulatorische Fragen wie Datenschutz und die Rolle von Arbeitnehmervertretungen. Dies unterstreicht die umfassende Betrachtung der Trainingskonzeption.

Besonderes Augenmerk in der Studie liegt auf den 73 Mitarbeitenden von Bertrandt, die als Kerngruppe für die Untersuchung dienten. Zusätzlich wurden 322

Teilnehmende aus verschiedenen Branchen rekrutiert, um die Studienergebnisse zu erweitern und zu validieren. Die Wirksamkeit des VR-Trainings wurde im Rahmen der Studie durch quantitative und qualitative Daten bestätigt. Die Ergebnisse der Studie heben das Potenzial von VR-Trainings in der beruflichen Weiterbildung hervor, speziell in der Entwicklung interkultureller Kompetenzen.

Die Teilnehmenden lobten die ausgewogene Mischung aus Bildungsinhalten und interaktiven Elementen, was die Effektivität der Szenarien für das Erreichen sowohl kognitiver als auch affektiver Lernziele unterstreicht. Die hohe Akzeptanz und positive Resonanz der Teilnehmenden weisen darauf hin, dass VR-Trainings eine zentrale Rolle in zukünftigen Bildungsstrategien spielen werden, besonders in praxisorientierten Bereichen. Abschließend zeigen die Ergebnisse, dass VR-Trainings als revolutionär für die Bildungspraxis gelten und als Katalysator für neue Lehr- und Lernmethoden dienen.

Zukunftsweisende Weiterbildung

Skill Gap und Weiterbildungsstrategien Deutschland

Interkulturelle Kompetenz: Im 21. Jahrhundert der Schlüssel zum Erfolg in ei- ner globalisierten Welt.

In unserer globalisierten Welt, wo Fachkräftemangel und starker internationaler Wettbewerb herrschen, ist es für den Erfolg entscheidend, konstruktiv mit kultureller Vielfalt, verschiedenen Einstellungen, Werten, Normen, Glaubenssystemen und Lebensweisen umzugehen. **Die Fähigkeit, kulturelle Vielfalt positiv zu nutzen, ist die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert** (Boecker, Ulama, 2008).

Diese Kompetenz, definiert als das Vermögen, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren, basiert auf spezifischen Haltungen, Reflexions- und Handlungsfähigkeiten (Deardorff, 2006).

Die Zunahme internationaler Projekte erfordert eine neue Dimension des Projektmanagements: die interkulturelle Projektarbeit. Diese Situation führt zu einer komplexeren sozialen Umgebung. Sie erfordert ein neues Denken von allen, die klassische Projektmanagementmethoden anwenden, weil kulturelle Unterschiede und die dadurch entstehenden dynamischen Wechselwirkungen oft nicht genug Beachtung finden.

Interkulturelle Trainings sind daher entscheidend, um nicht nur Wissen und kognitive Analysefähigkeiten zu vermitteln, sondern auch eine Handlungskompetenz zu entwickeln. Die Trainings sollen helfen, sich in die Perspektive anderer Kulturen zu versetzen und das eigene Handeln kritisch zu reflektieren, um mögliche Konflikte in einer Weise zu lösen, die alle Beteiligten zufriedenstellt. (Becker, et al. 2015) Die Bedeutung dieser Fähigkeiten wird unterstrichen, da schätzungsweise 40% bis 70% internationaler Projekte aufgrund mangelnder interkultureller Kompetenz scheitern (Kinast, et al. 2005).

Bildung im Wandel

Lernmethoden der Zukunft

Innovative und immersive VR-Trainings ermöglichen ein engagiertes und effektives Lernerlebnis.

In der betrieblichen Weiterbildung, besonders bei Soft Skills wie interkultureller Kommunikation, stoßen traditionelle Trainingsmethoden an Grenzen. Diese sind oft in E-Learning-Plattformen verankert und basieren hauptsächlich auf Präsentationen sowie Text- und Videoinhalten. Obwohl dieser Ansatz in der Bildungslandschaft fest etabliert ist, stellt er große Herausforderungen für den Wissenstransfer und die langfristige Verankerung der Informationen dar. Ein Hauptkritikpunkt ist die mangelnde Fähigkeit, reale Arbeitssituationen lebhaft zu simulieren.

Unsere Studie zeigt, dass durch emotionale und erlebbare Szenarien die Komplexität realer interkultureller Interaktionen effektiver vermittelt werden kann. In der globalisierten Wirtschaft ist wirksame interkulturelle Kommunikation für den Erfolg über kulturelle Grenzen hinweg sowie für verbesserte Teamleistung essenziell.

Für international tätige Unternehmen ist das Verständnis und der Respekt für kulturelle Unterschiede zentral für die Etablierung internationaler Beziehungen. Diese Anerkennung der kulturellen Diversität ist allerdings nicht nur eine Frage des guten Willens, sondern erfordert gezielte Schulungen und Bildungsmaßnahmen.

Die Vermittlung dieser Fähigkeiten ist jedoch herausfordernd, da traditionelle E-Learning-Systeme mit ihren schriftlichen und audiovisuellen Inhalten das Wesen der interkulturellen Kommunikation nur unzureichend abbilden. Der Schlüssel zum Erwerb dieser Kompetenzen liegt vielmehr in emotionalen und erlebbaren Szenarien, die die Vielfalt und Nuancen realer interkultureller Interaktionen nachahmen und somit ein tieferes Verständnis für unterschiedliche kulturelle Kontexte ermöglichen. Innovative Lösungen versetzen mit Hilfe immersiver Technologien die Lernenden in virtuelle Umgebungen, um reale interkulturelle Begegnungen zu simulieren.

Diese immersiven Erlebnisse sind entscheidend für die Vermittlung von theoretischem Wissen sowie emotionalen und sozialen Kompetenzen, die für die interkulturelle Kommunikation unabdingbar sind. Ein wesentlicher Vorteil dieser Methode ist, dass die Lernenden komplexe, interkulturelle Szenarien erleben können, ohne die Grenzen ihres eigenen geografischen oder kulturellen Umfelds verlassen zu müssen. Dies ermöglicht eine tiefgreifende Erfahrung, die das Verständnis und die Fähigkeiten im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen erheblich verbessert. Die Effektivität dieser Trainings ist jedoch stark abhängig von der Qualität und der Realitätsnähe der Lernerfahrungen.

Kultur im Fokus

Verstehen, wie kulturelle Dynamiken unsere Interaktionen prägen

Kultur umfasst das Zusammenspiel von kollektiv geteilten Werten, Überzeugungen, Traditionen, Normen und Verhaltensweisen, die das Denken, Handeln und Fühlen von Menschen innerhalb einer Gruppe oder Gemeinschaft prägen. Sie wird sozial erlernt, durch Generationen weitergegeben und entwickelt sich dynamisch in Reaktion auf interne und externe Einflüsse.

Um in der heutigen Arbeitswelt erfolgreich zu sein, ist es für Mitarbeitenden unerlässlich, kulturelle Vielfalt zu verstehen und sich entsprechend zu verhalten. Dies gilt sowohl für persönliche Beziehungen als auch für die berufliche Entwicklung. Kultur ist ein komplexes, dynamisches Konzept, das die Gesamtheit der Erfahrungen, Werte, Überzeugungen, Verhaltensweisen, Symbole und Traditionen einer Gruppe umfasst. Diese Elemente beeinflussen, wie ihre Mitglieder die Welt sehen und mit ihr interagieren, und werden innerhalb einer Gemeinschaft von Generation zu Generation weitergegeben.

In beruflichen Kontexten wirkt sich Kultur auf die Art und Weise aus, wie Organisationen funktionieren, wie Entscheidungen getroffen werden, wie kommuniziert wird und wie Arbeitsbeziehungen gestaltet sind. Ein fundiertes Verständnis für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten ist für die effektive Zusammenarbeit in einem internationalen und multikulturellen Arbeitsumfeld unerlässlich. Kultur stellt dabei einen wesentlichen, unveränderlichen Faktor dar, der alle Bereiche eines Unternehmens betrifft und in internationalen Kooperationen berücksichtigt werden muss, um Missverständnisse zu vermeiden und erfolgreich zu handeln.

Während internationale Beziehungen sich mit den grenzüberschreitenden Aspekten der Zusammenarbeit befassen, konzentriert sich interkultureller Austausch

auf die spezifischen Herausforderungen und Unterschiede, die aus der Interaktion von Personen und Institutionen unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds resultieren. Dies umfasst den Transfer von Wissen und Techniken über kulturelle Grenzen hinaus sowie die interkulturelle Kommunikation und Interaktion.

Die Globalisierung hat zu einem komplexeren, dynamischeren und stärker vernetzten Geschäftsumfeld geführt. Dies erfordert von allen Mitarbeitenden ein breiteres Wissen und die Fähigkeit, mit kultureller Vielfalt, Mehrdeutigkeiten und ständigen Veränderungen umzugehen. Dazu gehört auch die Integration kulturell diverser Teams und das Bewältigen ethischer Dilemmata.

Ein tiefes Verständnis und effektiver Umgang mit kulturellen Unterschieden sind für den Erfolg in einem internationalen Kontext entscheidend. Dies erfordert nicht nur ein gründliches Verständnis der kulturellen Dynamiken, sondern auch die Entwicklung spezifischer Kompetenzen, um in einem global vernetzten und kulturell vielfältigen Umfeld erfolgreich zu agieren. Hierbei spielt der interkulturelle Austausch eine Schlüsselrolle, indem er den Schwerpunkt auf die Bewältigung kultureller Herausforderungen in der internationalen Arbeitswelt legt und dabei alle Mitarbeitenden einbezieht. (Bannenbergh 2010, Fichtinger, Sterzenbach 2006, Haller, Nägele 2013, Lang, Baldauf 2016, Thomas, A. 2022)

Interkulturelle Kompetenz ist essentiell für den globalen Unternehmenserfolg. Sie vereint das Verständnis für kulturelle Unterschiede mit effektiver Kommunikation und Anpassungsfähigkeit, um grenzüberschreitende Beziehungen zwischen Menschen erfolgreich zu gestalten.



Interkulturelle Kompetenz

Das Fundament für erfolgreiche globale Beziehungen

Interkulturelle Kompetenz spielt eine zentrale Rolle in der globalisierten Arbeitswelt. Sie bezieht sich auf die Fähigkeit, effektiv und angemessen in verschiedenen kulturellen Kontexten zu handeln. Dieses Können ist besonders wichtig, um in der internationalen Arbeitsumgebung erfolgreich zu sein, da es hilft, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden und grenzüberschreitende Beziehungen aufzubauen.

Die Kompetenz setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen. Kulturelles Bewusstsein bedeutet, die eigenen kulturellen Hintergründe und Vorurteile zu verstehen. Wissen über andere Kulturen umfasst Kenntnisse über Werte, Normen und Verhaltensweisen anderer Kulturen. Kommunikationsfähigkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, sich über kulturelle Grenzen hinweg klar und effektiv auszudrücken. Anpassungsfähigkeit ist die Flexibilität im Umgang mit kulturellen Unterschieden und die Fähigkeit, das eigene Verhalten entsprechend anzupassen. Empathie ist das Einfühlungsvermögen in andere kulturelle Perspektiven.

Interkulturelle Kompetenz ist erlernbar und entwickelt sich durch Ausbildung, Schulung, Auslandserfahrungen und kontinuierliche Reflexion. In der Praxis findet sie Anwendung in der Entwicklung von Marketingstrategien, im Management internationaler Teams und in der Verhandlungsführung mit internationalen Geschäftspartnern.

Im Kontext des internationalen Austauschs ist interkulturelle Kompetenz entscheidend für den Aufbau und die Pflege von Geschäftsbeziehungen, die Führung von multikulturellen Teams und die erfolgreiche Durchführung von internationalen Projekten. Sie hilft, Konflikte zu lösen und Synergien in der Zusammenarbeit zu schaffen. Zudem ist interkulturelle Kompetenz eng mit sozialer Kompetenz verbunden, da sie auf der Fähigkeit zum Umgang mit anderen Menschen und zum Aufbau von Beziehungen basiert, erweitert um das Verständnis für kulturelle Unterschiede.

Merkmale interkultureller Kompetenz beinhalten Empathie und Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Anpassungsfähigkeit, Bewusstsein und Reflexion der eigenen kulturellen Prägung sowie respektvolle und effektive Kommunikation über Kulturgrenzen hinweg.

Abschließend ist festzustellen, dass interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation in der globalisierten Arbeitswelt darstellt. Sie ermöglicht effektives Arbeiten in einem internationalen Umfeld und hat direkten Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Durch die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede zu verstehen und zu nutzen, können Unternehmen Wettbewerbsvorteile erzielen und ihre Marktposition stärken. Die Investition in die Entwicklung und Förderung interkultureller Kompetenz ist somit eine Investition in die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. (Bannenbergh 2010; Lang, Baldauf 2016; Thomas 2021, Thomas 2022).

Extended Reality Technologien

Ein neues Zeitalter des Lernens

Das Lernen von morgen, geprägt durch den steigenden Einsatz immersiver Technologien, steht vor einem grundlegenden Wandel. Die hier vorgestellte Klassifikation von Extended Reality (XR) Technologien nach Palmas und Klinker umfasst vier Hauptkategorien, die sich in der Art und Weise, wie sie die Realität erweitern oder simulieren, unterscheiden:

Virtual Reality (VR)

Dies ist eine vollständig computergenerierte Umgebung, in der Nutzende sich bewegen und interagieren können. Durch die Integration verschiedener Hardware-Komponenten werden immersive Erlebnisse mit vollständiger sensorischer Simulation ermöglicht.

Augmented Reality (AR)

AR überlagert digitale Inhalte über eine physische Umgebung. Obwohl hier sowohl digitale als auch reale Inhalte gleichzeitig angezeigt werden, findet keine direkte Interaktion mit der Umgebung statt. Nutzende interagieren mit den digitalen Inhalten über ein Computing Gerät, während sie gleichzeitig die reale Welt erfahren können.

Mixed Reality (MR)

MR kombiniert Elemente von VR und AR. Dabei wird eine Schicht virtueller Inhalte auf die Umgebung aufgetragen, die mit ihr interagieren kann. MR integriert physische und digitale Welten und ermöglicht den Austausch von Informationen und Interaktionen zwischen diesen Welten.

Extended Reality (XR)

XR umfasst als Sammelbegriff die drei oben genannten Realitäten sowie mögliche zukünftige Realitäten, die das Spektrum der erlebbaren Realitäten erweitern werden. XR bietet daher ein nahezu unbegrenztes Potenzial für die Zukunft.

Zusammengefasst bieten diese immersiven Technologien ein Spektrum an Erfahrungen, von vollständig virtuellen Umgebungen (VR) bis hin zur Erweiterung der realen Welt durch digitale Elemente (AR und MR), und umfassen ein breites Feld zukünftiger Entwicklungen in XR.

Extended Reality Training

Ein neues Paradigma im Corporate Training

“XR training is a purposely designed, immersive learning experience, which takes advantage of the appropriate technologies. These technologies engage and support employees when acquiring the knowledge and skills needed to drive the behaviors that impact specific business outcomes, which are aligned with organizational goals.” Palmas und Klinker (2020)

XR-Training, oder "Extended Reality"-Training repräsentiert einen Wendepunkt in der modernen Bildungslandschaft, indem es innovative, immersive Technologien einsetzt, um die Effizienz des Wissenserwerbs und der Fähigkeitsentwicklung zu steigern. Diese fortschrittliche Lernmethode zielt darauf ab, spezifische Verhaltensweisen bei Mitarbeitenden zu fördern, die einen direkten Einfluss auf die Geschäftsergebnisse haben. Durch die enge Abstimmung der Lerninhalte und -methoden auf die Organisationsziele leistet XR-Training einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele.

Der Kern des XR-Trainings liegt in seiner Fähigkeit, immersive Lernerfahrungen zu schaffen, die über traditionelle, text- oder videobasierte Methoden hinausgehen. Durch die Nutzung der Extended Reality-Technologie simuliert es reale Arbeitsumgebungen oder visualisiert komplexe Konzepte in einem dreidimensionalen Raum. Diese Art der Darstellung ermöglicht es den Lernenden, Konzepte und Prozesse nicht nur theoretisch zu verstehen, sondern sie in einer interaktiven, realitätsnahen Umgebung zu erleben.

Diese immersive Erfahrung erhöht das Engagement und die Motivation der Lernenden. Indem sie direkt in die Lernsituation eingebunden werden, können die Teilnehmenden die Inhalte auf eine Art und Weise erfahren, die weit über das passive Aufnehmen von Informationen hinausgeht. Dies führt zu einem tieferen Verständnis und einer besseren Retention der Lerninhalte. Die greifbare und erlebbare Darstellung komplexer oder abstrakter Inhalte ermöglicht es, dass die Lernenden die Informationen nicht nur aufnehmen, sondern sie auch effektiver verinnerlichen und in die Praxis umsetzen können.

Insgesamt stellt XR-Training einen signifikanten Fortschritt in der Bildungstechnologie dar, der das Potenzial hat, die Art und Weise, wie wir lernen und Wissen vermitteln, grundlegend zu verändern. Durch die Verknüpfung realitätsgetreuer Simulationen mit interaktiven Lernerlebnissen bieten immersive Technologien eine Methode, die Lernende aktiv einbezieht und sie angemessen auf die Herausforderungen und Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet.

Virtual Reality im Training

Virtual Reality (VR), als Teil der Extended Reality (XR) Technologien, revolutioniert den Wissenserwerb und dessen Anwendung durch beeindruckende, multisensorische Erlebnisse. VR schafft realistische, interaktive Lernumgebungen, die das effektive und sichere Training komplexer Fähigkeiten ermöglichen. Diese Technologie ermöglicht aktiv und emotional erlebbare Lernerfahrungen, die Flexibilität und Mobilität des Lernens in der modernen Arbeitswelt unterstützen.

VR geht dabei weit über traditionelle Bildungsansätze hinaus. Unterstützt durch spielerische Ansätze und den immersiven 3D-Umgebungen bildet diese Methode ein ganzheitliches Lernsystem, das darauf ausgerichtet ist, zum Lernen zu motivieren.

VR-Trainings bieten zudem Kosteneffizienz, indem sie Reise- und Opportunitätskosten einsparen und

VR revolutioniert als Schlüsseltechnologie durch interaktive und multisensorische Lernerfahrungen die Art und Weise, wie wir Wissen erwerben und anwenden.

gleichzeitig zur Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit beitragen. Darüber hinaus leisten diese Lernformate durch den Verzicht auf Reisen zu Weiterbildungen einen Beitrag zum Klimaschutz. Diese Umstellung auf innovative Trainingsmethoden reduziert nicht nur die Umweltbelastung, sondern stärkt aus Sicht der Stakeholder das Unternehmensimage (Palmas 2021).

VR-Technologie ermöglicht zudem eine präzise Erfassung und Analyse von Lernverhalten und -fortschritten, was wiederum eine gezielte Anpassung und Bewertung der Trainingsmaßnahmen ermöglicht. VR stellt somit in einer Welt, in der lebenslanges Lernen an Bedeutung gewinnt, eine innovative Methode dar, die nicht nur die Effektivität des Lernens steigert, sondern auch zur Entwicklung einer agileren und zukunftsfähigen Belegschaft beiträgt (Niermann, Palmas 2023).

Narrative des Lernens

Das Storybook: Theoretische Grundlagen

'The Others' Thoughts', ein XR-Training mit Fokus auf VR-Technologie, wurde von Straightlabs in Zusammenarbeit mit dem Praxispartner Bertrandt entwickelt. Diese Partnerschaft ermöglichte es, sich den Herausforderungen interkultureller Kommunikation im Unternehmenssektor zu stellen, wobei Bertrandt eine entscheidende Rolle bei der Identifizierung und Kategorisierung verschiedener Kulturen spielte. Diese präzise Kategorisierung war essentiell für die Entwicklung der Trainingsinhalte.

Aus wissenschaftlicher Perspektive thematisiert das Training drei Szenarien, die interkulturelle Kommunikation in verschiedenen Arbeitskontexten behandelt. Dabei fokussiert sich das Training auf kulturspezifische Kommunikationsstile und deren Einfluss auf Arbeitsbeziehungen. Diese Szenarien illustrieren die Komplexität und Bedeutung kultureller Unterschiede in der globalisierten Arbeitswelt.

Szenario 1

Deutsch-Indische Kommunikation im Softwareentwicklungsprojekt



Das erste Szenario konzentriert sich auf die deutsch-indische Kommunikation in einem Softwareentwicklungsprojekt. Die Forschungen von Mitterer, Mimler, & Thomas (2006) in ihrem Werk "Beruflich in Indien" bilden hierfür die wissenschaftliche Grundlage. In der indischen Kultur ist die Kommunikation oft indirekt und konfliktvermeidend. Konflikte werden vermieden, und Kritik, insbesondere gegenüber Vorgesetzten, erfolgt subtil und oft nonverbal. Dies steht im Gegensatz zum direkten und offenen deutschen Stil, was zu Herausforderungen in der interkulturellen Kommunikation führen kann. Hierarchische Strukturen in Indien, in denen Macht und Autorität auf wenige Personen konzentriert sind, beeinflussen ebenfalls die Kommunikation. Mitarbeitende folgen oft kritiklos Anweisungen ihrer Vorgesetzten.

Szenario 2

Geschäftsverhandlungen in China



Das zweite Szenario verlagert den Fokus auf Geschäftsverhandlungen in China. Ma & Becker (2015) in "Business-Kultur in China: China-Expertise in Werten, Kultur und Kommunikation" liefert die wissenschaftliche Basis für dieses Szenario. Die Beziehungsebene dominiert in der chinesischen Geschäftskultur über die Sachebene. Der Aufbau von Vertrauen durch emotionale Verbindungen und das Guānxi-System, das die Nutzung von Beziehungen zur Erreichung geschäftlicher Ziele betont, sind zentral. Kollektivismus beeinflusst stark die Kommunikation, wobei Gruppeninteressen und -harmonie individuellen Interessen vorgezogen werden. Indirekte Kommunikation ist vorherrschend, um direkte Konfrontationen zu vermeiden.

Szenario 3

Marokkanische Kommunikation in der Arbeitsumgebung



Im dritten Szenario wird die Kommunikation zwischen einem Mitarbeitenden und einem marokkanischen Kollegen untersucht. Hierbei werden Konzepte der interkulturellen Kommunikation, wie sie in der marokkanischen Kultur zum Ausdruck kommen, beleuchtet. Ahmed, Hussein (2022) in "Die arabische Welt verstehen" bietet hierfür den wissenschaftlichen Hintergrund. In der Kultur Marokkos, die als eine Kultur mit hohem Kontextbezug gilt, ist Kommunikation in der Regel indirekt und beziehungsorientiert. Hierarchieorientierung und polychrone Zeitwahrnehmung sind weitere wichtige Aspekte der marokkanischen Kommunikationsweise. In polychronen Zeitkulturen wird Zeit als flexibel angesehen und sozialen Beziehungen wird oft Vorrang vor strikten Zeitplänen gegeben.

Zusammenfassung

Die Forschungen von Mitterer et al. (2006), Ma & Becker (2015) und Ahmed (2022) leisten einen wichtigen Beitrag zum Verständnis und Umgang mit interkulturellen Kommunikationsdynamiken in beruflichen Kontexten. Ihre Erkenntnisse sind essenziell für die Entwicklung von Trainingsprogrammen, die auf die Stärkung interkultureller Kompetenzen und die Verbesserung der Zusammenarbeit in internationalen Teams abzielen. Diese Arbeiten unterstreichen die Bedeutung der Anerkennung und aktiven Berücksichtigung kultureller Unterschiede in der täglichen Kommunikation, um Vielfalt als Stärke zu nutzen und erfolgreiche internationale Arbeitsbeziehungen zu fördern.

Bertrandt, in Zusammenarbeit mit Straightlabs, trug mit einem tiefen Verständnis für kulturelle Nuancen dazu bei, dass die Szenarien in 'The Others' Thoughts' nicht nur theoretisch fundiert, sondern auch authentisch und realitätsnah sind. Straightlabs brachte sein Know-how in der Dialogentwicklung und Interaktionsgestaltung ein, was zur Dynamik und Glaubwürdigkeit der Trainingsumgebung beitrug.

Das VR-Training überwindet traditionelle Grenzen im Soft Skills-Training, indem es Nutzenden in realitätsnahe Szenarien eintauchen lässt, die interkulturelle Interaktionen im Unternehmenskontext widerspiegeln und ein interaktives Lernerlebnis bieten. Diese realitätsnahen Szenarien in VR-Umgebungen fördern nicht nur den effizienten Wissenserwerb, sondern ermöglichen auch die praktische Anwendung in realen Situationen. Die emotionale und kulturelle Tiefe dieser Szenarien unterstützt ein umfassenderes Verständnis interkultureller Dynamiken, was in der global vernetzten Arbeitswelt entscheidend ist.

'The Others' Thoughts' kombiniert immersives Lernen mit Videospielemechaniken und einem benutzungs-zentrierten Designansatz. Diese Kombination fördert aktive Teilnahme und Eintauchen, indem Nutzende direkt mit den Inhalten interagieren, Entscheidungen treffen und in Echtzeit reagieren. Spielelemente erhöhen die Herausforderung und Entwicklung im Lernprozess, machen ihn fesselnd und lohnend.

Lernwelten in VR

Die Learning-Szenarien

Die Szenarien von 'The Others' Thoughts' zielen darauf ab, spezielle Bereiche interkultureller Kommunikation zu verbessern.

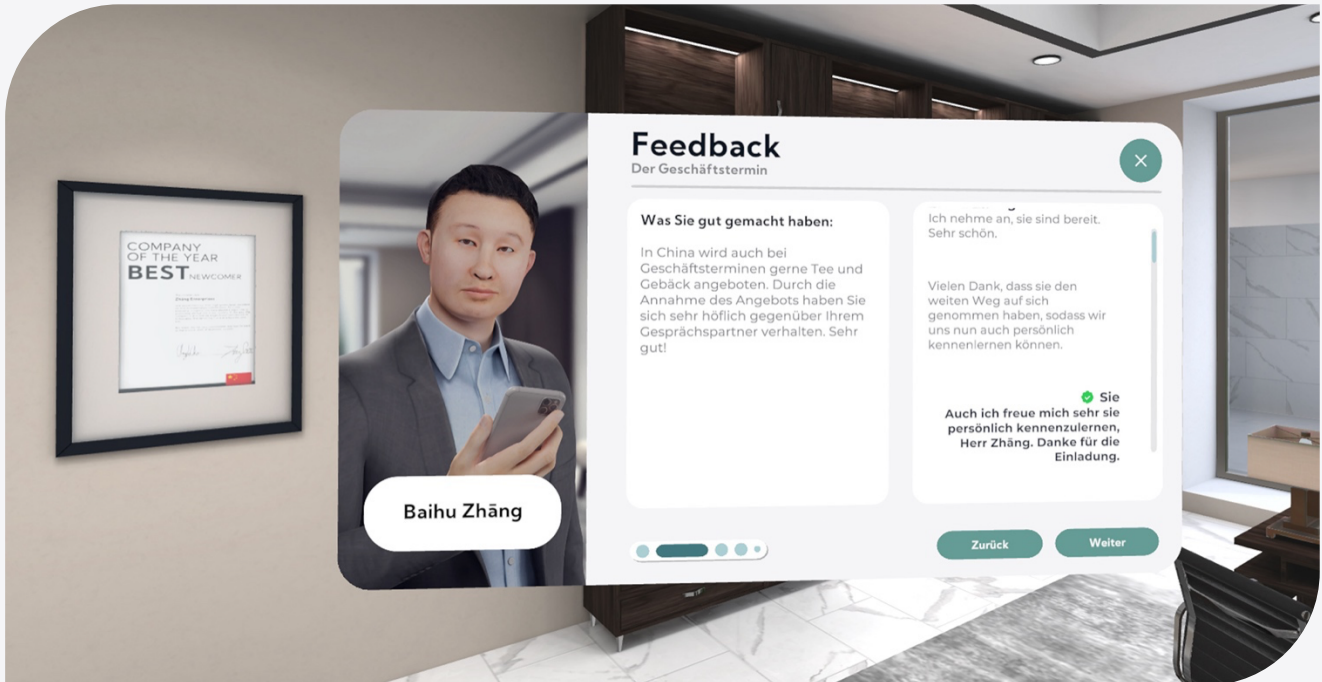
Die Rolle der Exploration in der virtuellen Welt

In virtuellen Welten zielen Szenarien und die entsprechende Dramaturgie darauf ab, Teilnehmende zur aktiven Erkundung und Entdeckung von relevanten Inhalten zu motivieren. Diese Inhalte sind wichtige Hinweise für den bevorstehenden Dialog. Dieser methodisch-didaktische Ansatz fördert Verständnis und eine aktive Teilnahme.

Nicht-lineare Dialoge und Informationsfreigabe

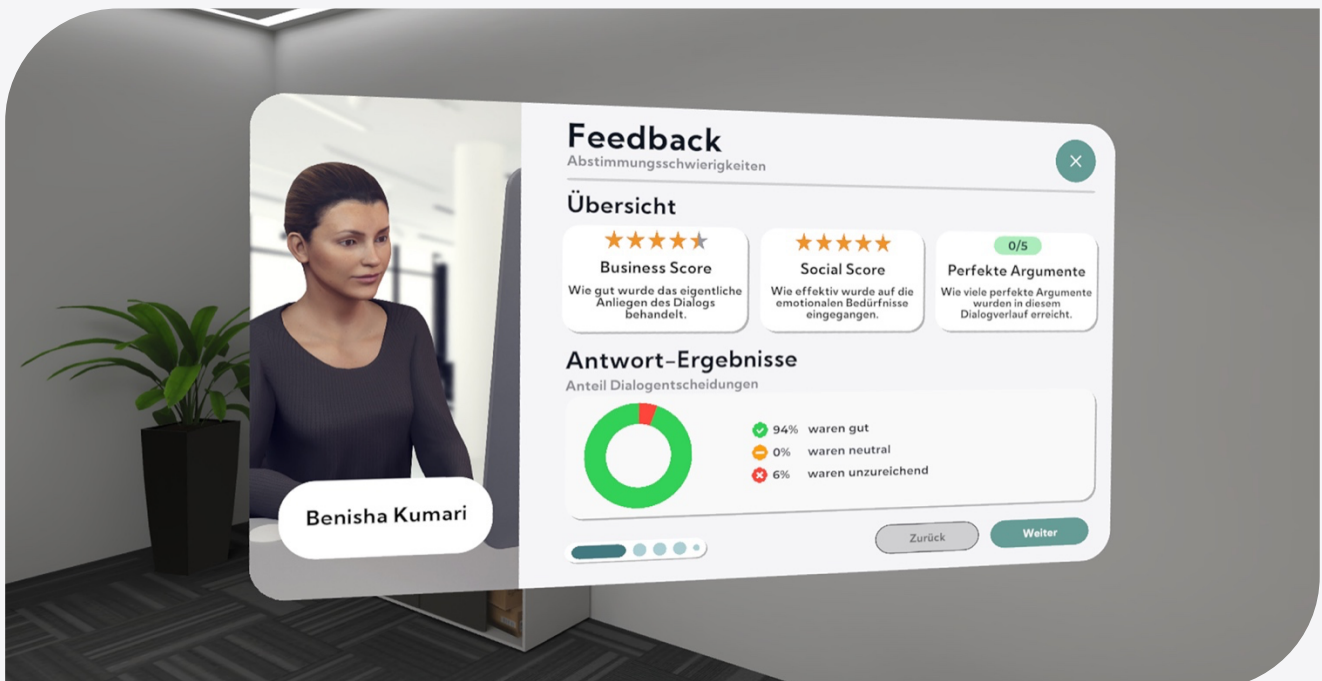
Bei der Gestaltung von Szenarien in virtuellen Welten sind nicht-lineare Dialoge ein Schlüsselement der Dramaturgie. Sie erlauben es, Dialogoptionen nur dann freizuschalten, wenn zuvor notwendige Informationen gesammelt wurden. Die Entscheidungsvarianten stellen die Teilnehmenden vor die Herausforderungen, zunächst die erforderlichen Grundlagen zu erfassen, um den Dialog effektiv zu führen. Die Baumstruktur der nicht-linearen Dialoge bietet eine Vielfalt von Abermillionen von Varianten und Entscheidungswegen, abhängig von den zuvor gesammelten Informationen.





Feedback für eine optimale Lernerfahrung

Essentiell für die Szenarien ist das Feedback, das Teilnehmenden nach Abschluss eines Dialogs zur Verfügung steht. Spezifisch für jeden Dialogversuch, erlaubt es die Überprüfung des Gelernten und eine anschließende Wiederholung der Szenarien. Es beinhaltet zudem die Option, den Dialog zu rekapitulieren, d.h. zu wiederholen und eine detaillierte Rückmeldung zu den gegebenen Antworten zu erhalten, was die fortlaufende Verbesserung von Fähigkeiten und die Vertiefung von Wissen fördert.



Die Gedanken der Anderen



Im VR-Training 'The Others' Thoughts' steht das Konzept des Gedankenlesens im Mittelpunkt. Dieses Training bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, während eines Dialogs gezielt Gedanken zu erfassen. Diese Fähigkeit erlaubt es ihnen, tiefgehende Einblicke in die impliziten Aspekte zwischenmenschlicher Interaktionen zu gewinnen. Erfasste Gedanken dienen als Feedback, um gewählte Antworten zu bewerten und deren Einfluss auf die Emotionen virtueller Gesprächspartner zu analysieren.

Das System zielt darauf ab, die Bedeutung von Empathie im Umgang mit Personen verschiedener kultureller Hintergründe hervorzuheben. Es ermöglicht den Trainierenden, sich in die Gedanken und Gefühle anderer hineinzusetzen und deren Verhalten sowie Motivation besser zu verstehen. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden lernen, die Konsequenzen ihrer eigenen Aussagen und Handlungen in einem interkulturellen Kontext zu erkennen und zu verstehen.



Szenario 1

Deutsch-Indische Kommunikation im Softwareentwicklungsprojekt



Im ersten Szenario des VR-Trainings erlernen die Nutzenden, mit Verzögerungen in der Kommunikation und unklarem Entwicklungsstatus umzugehen. Der Fokus liegt auf der Entwicklung von Kommunikationsstrategien, die kulturelle Differenzen achten und ein Verständnis für die Nuancen von direkter versus indirekter Kommunikation erzeugen und ein Gleichgewicht zwischen Beziehungs- und Aufgabenorientierung finden. Ziel ist es, Arbeitsbelastungen neu zu verteilen und bessere Kommunikationsmethoden zu etablieren, unter Berücksichtigung individueller Herausforderungen des indischen Teammitglieds.

Szenario 2

Geschäftsverhandlungen in China



Im zweiten Szenario erleben die Nutzenden eine Geschäftsverhandlung in China. Hierbei stoßen sie auf den für die chinesische Geschäftswelt typischen indirekten Kommunikationsstil. Die Spielenden sind darauf ausgerichtet, einen Vertrag zu unterzeichnen, müssen sich aber gleichzeitig auf die Bedeutung von Beziehungen einstellen. Das Szenario zeigt, wie wichtig es ist, sich an kulturelle Unterschiede anzupassen und Beziehungen vor schnellen Geschäftsabschlüssen zu priorisieren. Der Nutzende lernt, sich in dieser kulturellen Landschaft zu bewegen, indem man sich auf Smalltalk einlässt, Interesse an persönlichen Themen zeigt und die Feinheiten von Gastfreundschaftsgesten versteht, die für den Aufbau von Vertrauen und persönlichen Verbindungen in der chinesischen Geschäftskultur entscheidend sind.

Szenario 3

Marokkanische Kommunikation in der Arbeitsumgebung



Im dritten Szenario verlagert sich der Fokus auf einen reflektierenden Dialog zwischen einem Mitarbeitenden und einem marokkanischen Kollegen. Dieses Szenario bietet eine Plattform für die Selbstreflexion über kulturelles Verhalten und dessen Auswirkungen auf andere, wobei Einsichten aus den Perspektiven und Erfahrungen des marokkanischen Kollegen gewonnen werden. Es erforscht verschiedene kulturelle Dimensionen wie Kommunikationsstile, Hierarchie und Zeitwahrnehmung anhand von Situationen wie einem Café-Treffen, einem Vorfall mit Lagerboxen und einer gemeinsamen Präsentation. Das Ziel ist es, interkulturelles Verständnis und Anpassungsfähigkeit zu fördern, indem unterschiedliche kulturelle Erwartungen und effektive Kommunikationsstrategien hervorgehoben werden.



Das authentische VR-Erlebnis in 'The Others' Thoughts' entsteht durch die Verschmelzung von realitätsnahen 3D-Charakteren basierend auf realen Personen aus verschiedenen Kulturen und multilingualen Sprechern, die sprachliche Präzision und kulturelle Tiefe in den VR-Szenarien sicherstellen.



Forschungsdesign

Das Fundament der Erkenntnis

Die Gestaltung der Forschung für 'The Others' Thoughts' kann in mehrere differenzierten Phasen, die jeweils einen spezifischen Beitrag zur Gesamtentwicklung und Validierung des VR-Trainings leisteten, zusammenfasst werden:

Phase I: Konzeptionelle Grundlegung

In der initialen Phase lag der Fokus auf der Entwicklung eines theoretischen Fundaments für das VR-Training. Diese konzeptionelle Phase umfasste eine gründliche Analyse der benötigten Soft Skills und der Herausforderungen interkultureller Kommunikation. Durch eine detaillierte Literaturrecherche und Konsultationen mit Fachexperten wurde ein solider wissenschaftlicher Rahmen geschaffen, der die Basis für die weiteren Entwicklungsphasen bildete.

Phase II: Technische Entwicklung

Die Entwicklung des VR-Trainings umfasste die sorgfältige Gestaltung und Programmierung von VR-Umgebungen und -Szenarien. In dieser Phase wurde ein besonderes Augenmerk auf die authentische und nuancierte Darstellung interkultureller Interaktionen gelegt. Die technische Realisierung wurde durch kontinuierliche Evaluations- und Feedbackschleifen ergänzt, um die Qualität, Usability und Wirksamkeit des VR-Trainings zu optimieren.

Phase III: Rekrutierung und Kooperation mit Unternehmen

Essenziell für die Forschung war die Akquise von Unternehmenspartnern, die bereit waren, an der Datenerhebung und Forschung teilzunehmen. Diese Phase beinhaltete die Identifizierung geeigneter Unternehmen. Die Zusammenarbeit mit diesen Unternehmen war entscheidend, um eine Vielfalt an Datenquellen zu sichern und die Übertragbarkeit des VR-Trainings auf unterschiedliche Unternehmenskontexte zu gewährleisten.

Phase IV: Technische Entwicklung und Implementierung

In dieser Phase wurden die VR-Trainings in den kooperierenden Unternehmen umgesetzt. Während der Durchführung dieser Trainings wurden die Daten zur Interaktion der Teilnehmenden erhoben. Diese Verhaltensdaten sind essenziell, um detaillierte Einblicke in die Nutzung und Effektivität der Trainings zu gewinnen. Zusätzlich wurden am Ende dieser Phase Befragungen der Teilnehmenden durchgeführt. Diese Befragungen nutzen sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden, um eine umfassende Datengrundlage zu schaffen, die sowohl objektiv messbare Ergebnisse als auch subjektive Erfahrungswerte der Teilnehmenden einschließt.

Phase V: Analyse und Evaluation

Die abschließende Phase fokussiert sich auf die Analyse und Bewertung der gesammelten Daten. Die Auswertung der Interaktionsdaten und der Ergebnisse aus den Befragungen der Teilnehmenden erlaubt eine umfassende Beurteilung der Effektivität des VR-Trainings. Diese Phase ermöglicht es, ein ganzheitliches Bild der Auswirkungen des VR-Trainings auf die Soft Skills der Teilnehmenden zu zeichnen.

Fragebogen und Datenerhebung

Um die Wirksamkeit des VR-Trainings 'The Others Thoughts' zu validieren, wurde ein umfassender methodischer Ansatz, der sowohl quantitative als auch qualitative Daten integrierte. Quantitative Daten wurden aus geschlossenen Fragebogenfragen gewonnen, während qualitative Einsichten aus offenen Fragen stammen. Zusätzlich wurden Verhaltensdaten direkt aus dem VR-Training gesammelt, einschließlich Entscheidungen der Teilnehmenden, Interaktionsmuster und Nutzungszeiten in der VR-Umgebung. Diese Analyse half zu verstehen, wie die Teilnehmenden die Szenarien durchliefen, Herausforderungen bewältigten und Gelerntes anwendeten.

Die Kombination der VR-Daten mit den Fragebogenantworten bot einen umfassenden Einblick in die Trainingseffektivität. Während die Fragebögen subjektive

Erfahrungen und Wahrnehmungen der Teilnehmenden offenlegten, boten die VR-Daten objektive Messungen ihres Verhaltens und ihrer Entscheidungsfindung in den Szenarien.

Die Forschung erforderte die Überwindung von Herausforderungen, die sich aus den strengen deutschen Vorschriften, insbesondere den Genehmigungen der Arbeitnehmervertretungen für Umfragen und Datensammlungen während der Trainingssitzungen, ergaben. Die Einhaltung und Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen war für diese Forschung entscheidend. Die Zusammenarbeit mit Bertrandt und fünf weiteren Organisationen war ausschlaggebend, um diese Herausforderungen zu meistern und die Effektivität von VR bei der Verbesserung von Soft Skills zu validieren.

Stichprobe (Sample)

An dieser Studie nahmen sechs Organisationen teil, darunter Bertrandt sowie fünf weitere Unternehmen und Institutionen aus den Branchen Automotive, Bildung, Finanzdienstleistungen, Immobilien und Öffentlicher Dienst, deren ausdrückliche Anonymität zur Durchführung der Befragung gewährleistet werden musste. Diese Anonymität war eine Auflage der Arbeitnehmervertretungen und diente dem Schutz der Identität und der Vertraulichkeit der Daten, sowie der Privatsphäre der Teilnehmenden. Die Verantwortlichen legten großen Wert auf offenes und ehrliches Feedback, frei von persönlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.

Neben den Datenschutzmaßnahmen war eine weitere Bedingung, dass die Befragung herstellerneutral erfolgen muss, d.h. sie durfte nicht in Verbindung zu Hardware Produzenten gebracht werden. Dieser Aspekt war für die Organisationen von Bedeutung, um jeglichen Anschein von Befangenheit oder Interessenkonflikten

zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund und um die Integrität der Studie zu wahren, werden die kumulierten Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Untersuchung in einem weiteren Kapitel diskutiert.

Insgesamt beteiligten sich 395 Personen an der Studie, einschließlich 73 Mitarbeitende von Bertrandt und weiteren zufällig ausgewählten Teilnehmenden aus den fünf anderen Organisationen. Diese Auswahl gewährleistete eine breite und repräsentative Stichprobe. Die Teilnehmenden wurden sorgfältig auf die Unternehmen verteilt, um eine ausgewogene Beteiligung sicherzustellen.

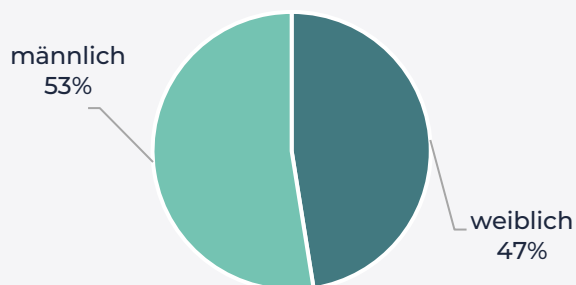
Diese diversifizierte Stichprobe ermöglichte es uns, ein umfassendes Bild der Wirksamkeit des VR-Trainings 'The Others' Thoughts' zu erhalten. Die Teilnehmenden repräsentierten eine breite Palette demografischer, beruflicher und kultureller Hintergründe, was zur Tiefe und Genauigkeit unserer Forschungsergebnisse beitrug.

Bertrandt als Fallbeispiel

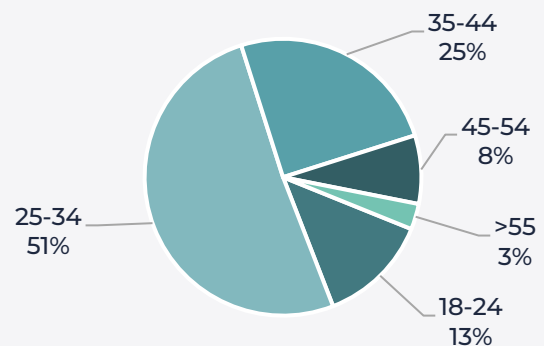
Eine Stichprobenanalyse

Die demografischen Daten der Mitarbeitenden von Bertrandt, die am VR-Training teilgenommen haben, zeichnen ein detailliertes Bild der Struktur der Teilnehmenden. Unter den 73 Befragten zeigte sich eine Mehrheit von 53% männlichen zu 47% weiblichen Teilnehmenden.

Geschlechtsidentitäten



Alterskategorien

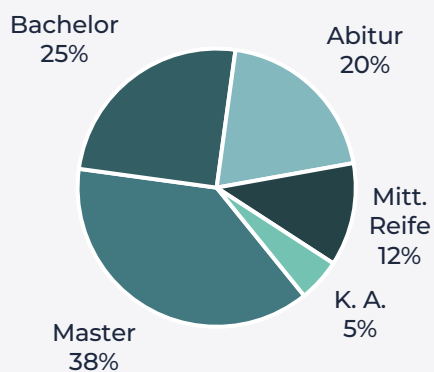


Altersmäßig war die Gruppe hauptsächlich in den jüngeren und mittleren Alterskategorien vertreten, mit 37 Mitarbeitenden im Alter von 25–34 Jahren und 18 im Alter von 35–44 Jahren. Die Altersgruppen 18–24 und 45–54 hatte jeweils 10 bzw. 6 Teilnehmende, während die Teilnehmenden über 55 Jahre eine Minderheit in der Stichprobe darstellten (2 Personen).

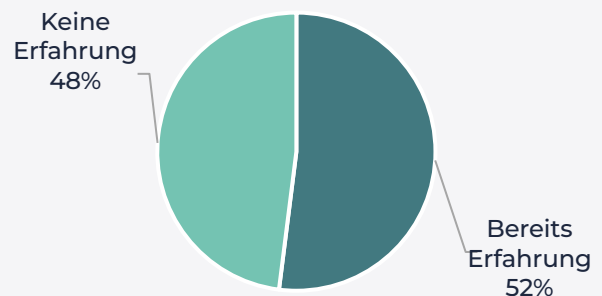


Bezüglich des höchsten Bildungsabschlusses hatten 38% der Befragten einen Masterabschluss, was auf ein hochqualifiziertes Teilnehmerfeld hinweist. Ebenfalls signifikant vertreten waren Absolventen mit einem Bachelor- und Abiturabschluss, beide Kategorien mit 25% und 20%. Eine kleinere Gruppe von 12% hatte die Mittlere Reife abgeschlossen, und nur ein geringer Anteil gab an, keinen Abschluss zu haben oder wollte dies nicht angeben.

Bildungsabschluss

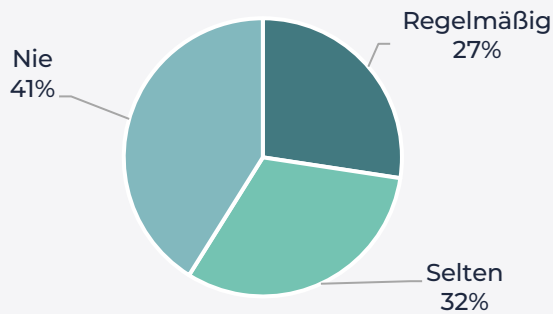


Erfahrung mit VR



Hinsichtlich der Erfahrung mit Virtueller Realität (VR) war die Gruppe fast gleichmäßig aufgeteilt, wobei 48% keine und 52% bereits Erfahrungen mit VR hatten. Unter denjenigen mit VR-Erfahrung nutzten es 46% selten und 44% einmalig, was auf eine geringe Vertrautheit mit der Technologie hinweist. Von den Befragten nutzen 8% Virtual Reality (VR) wöchentlich, während lediglich ein Teilnehmender angab, VR täglich zu verwenden.

Spielen von Videospiele



Das Spielen von Videospiele, das oft mit der Bereitschaft und Fähigkeit, sich in virtuellen Umgebungen zu bewegen, korreliert, wurde von 20 der Befragten regelmäßig betrieben. 23 spielten selten und 30 gaben an, keine Videospiele zu spielen.

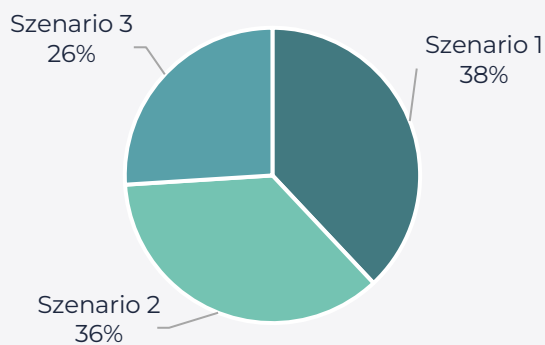
In Bezug auf interkulturelle Kompetenz hatten 15 der Teilnehmenden aus der Stichgruppe bereits an einer Schulung zum Thema interkulturelle Kompetenz teilgenommen, wobei bei 78% diese Schulungen länger als zwei Jahre zurücklagen. Dies zeigt, dass wenige Teilnehmende bereits vor dem VR-Training eine gewisse Grundlage in interkultureller Kompetenz hatte. Trotzdem schätzten 3 der Teilnehmenden ihre interkulturellen Kompetenzen vor dem VR-Training als sehr stark ein, während 24 Mitarbeitenden sie als stark und 28 als mittelmäßig bewerteten. Ein geringer Anteil von 6 Personen hatte vor dem Training keine Berührungspunkte mit dem Thema.

Die Ergebnisse der Umfrage zur beruflichen Interaktion mit Angehörigen anderer kultureller Hintergründe zeigen, dass 41% der Befragten angaben, regelmäßig in solchen interkulturellen Kontexten tätig zu sein. Ein weiteres signifikantes Segment von 30% der Teilnehmenden gab an, gelegentlich berufliche Interaktionen mit Personen anderer Kulturen zu erleben. Hingegen gaben 22% an, nur selten Kontakt mit Personen aus anderen kulturellen Kontexten in ihrem beruflichen Umfeld zu haben. Eine kleine Minderheit von 7% berichtete, niemals mit Personen aus anderen Kulturen in ihrem Arbeitsalltag zu interagieren. Diese Erkenntnisse veranschaulichen, dass interkulturelle Begegnungen für einen Großteil der Befragten einen regulären Bestandteil ihres beruflichen Alltags darstellen.

Trainieren in virtuellen Welten

Die Szenarien-Übersicht

Auswahl der Szenarien



Die Entscheidungen der Teilnehmenden für bestimmte Szenarien waren vielschichtig und persönlich begründet. Einige zogen das Szenario der Reise nach China aufgrund der interessanten Thematik und der Verbindung zu ihren realen Erfahrungen vor, vermutlich auch aufgrund seiner wirtschaftlichen Bedeutung und der kulturellen Besonderheiten, die im Geschäftskontext zu einzigartigen Interaktionen führen können.

Andere Teilnehmende wurden von persönlichen Berührungspunkten mit den Szenarien angezogen. Zum Beispiel wurde das Szenario "Das Wiedersehen" als relevant und ansprechend empfunden, insbesondere wegen der persönlichen Natur des Szenarios oder aufgrund eigener Erfahrungen in Marokko. Die Komplexität der interkulturellen Kommunikation, insbesondere mit weiblichen Kolleginnen aus Indien, wurde als besonders praxisnah und lehrreich hervorgehoben.

Kritische Mitarbeitergespräche und der alltägliche Umgang mit Kunden und Kundinnen wurden ebenfalls als wertvoll für die Entwicklung von Führungskompetenzen erachtet. Die Teilnehmenden zeigten ein starkes Interesse daran, zu lernen, wie man sich in verschiedenen kulturellen Kontexten adäquat verhält und effektive Kommunikationstechniken anwendet. Diese Präferenzen spiegeln eine bewusste Anerkennung der

In unserer Studie wurden die Teilnehmenden gebeten, aus einer Auswahl von Trainingsszenarien zu wählen, die auf die Verbesserung interkultureller Kommunikationsfähigkeiten abzielen. Die Auswahl der Szenarien verteilte sich wie folgt: "Abstimmungsschwierigkeiten" (Szenario 1) mit 38%, "Der Geschäftstermin" (Szenario 2) mit 36%, und "Das Wiedersehen" (Szenario 3) mit 26%. Die Auswahl war vollständig den Präferenzen der Teilnehmenden überlassen, wodurch sie die Szenarien basierend auf ihren individuellen Interessen oder beruflichen Relevanzen auswählten.

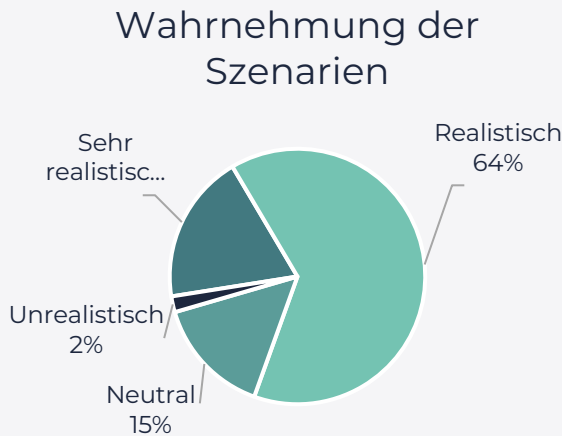
Bedeutung von interkultureller Kompetenz in der heutigen global vernetzten Arbeitswelt wider.

Die Teilnehmenden äußerten auch, dass sie durch die Szenarien ermutigt wurden, sorgfältig über ihre Wortwahl nachzudenken und die Perspektiven anderer zu berücksichtigen, um Missverständnisse zu vermeiden. Dies unterstreicht den Wunsch nach verbesserten Kommunikationsstrategien, die in den alltäglichen beruflichen Herausforderungen angewendet werden können.

Interessanterweise deuteten einige Teilnehmende an, dass ihre Vorkenntnisse und Erfahrungen mit interkulturellen Interaktionen, sei es durch Reisen oder durch direkten beruflichen Austausch mit Ländern wie China und Indien, ihre Entscheidungen beeinflussten. Dies verdeutlicht, wie persönliche Erfahrungen und beruflicher Kontext die Wahrnehmung von Relevanz und Herausforderung innerhalb interkultureller Trainings beeinflussen können.

Zusammenfassend zeigen diese Einblicke, dass die Wahl der Trainingsszenarien durch die Teilnehmenden nicht nur durch ihre unmittelbaren beruflichen Anforderungen, sondern auch durch ihr Interesse an persönlicher Entwicklung und ihrem Bestreben, effektiv in einem multikulturellen Umfeld zu agieren, motiviert war.

Realitätsnähe und Zeitaufwand



Im Rahmen der Evaluierung der Trainingsszenarien wurde die realistische Darstellung der Inhalte von den Teilnehmenden positiv hervorgehoben. Eine signifikante Mehrheit von 64% bewertete die Szenarien als realistisch, während weitere 19% sie sogar als sehr realistisch einstufen. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass die Szenarien effektiv die realen Bedingungen des Geschäftslebens widerspiegeln und somit eine hohe Identifikation mit den simulierten Situationen ermöglichen. Eine neutrale Einschätzung wurde von 15% der Teilnehmenden vorgenommen, was auf eine differenzierte Wahrnehmung der Szenarienrealität hindeutet oder auf individuelle Unterschiede in der Erfahrungsbreite der Teilnehmenden zurückgeführt werden könnte. Lediglich eine Person empfand das Szenario als unrealistisch, was die Ausnahme in einem ansonsten homogen positiven Feedback darstellt und möglicherweise auf spezifische Erwartungen oder Vorkenntnisse zurückzuführen ist.

Hinsichtlich der Dauer der Trainingsszenarien äußerte die Mehrheit der Teilnehmenden eine positive Meinung. Etwa ein Drittel (32%) fand die Dauer optimal, und mehr als die Hälfte (51%) beurteilte sie als angemessen. Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Zeiträume der Szenarien gut justiert waren, um die Lernziele zu erreichen, ohne die Teilnehmenden zu überfordern oder zu wenig in die Tiefe zu gehen.

Nur 17% der Befragten gaben an, dass die Dauer zu kurz sei, was auf ein verstärktes Interesse an einer vertieften Auseinandersetzung mit den Szenarien hindeuten

könnte oder auf den Wunsch nach mehr Zeit für die Reflexion und Übung innerhalb des Trainingskontextes. Zusammenfassend reflektieren diese Einschätzungen eine überwiegend positive Resonanz auf die Authentizität und praktische Anwendbarkeit der Trainingsinhalte sowie eine allgemeine Zufriedenheit mit der Zeit, die für die Bearbeitung der Szenarien zur Verfügung stand. Diese Aspekte sind entscheidend für die Wirksamkeit von Trainingsmaßnahmen und bestätigen die Bedeutung einer sorgfältigen Konzeption und Umsetzung von Szenarien in der beruflichen Weiterbildung.

Dialogqualität und Interaktion mit Avataren

Die Evaluation der Trainingsszenarien durch die Teilnehmenden ergab eine überwiegend positive Resonanz hinsichtlich der didaktischen Komponenten und des narrativen Rahmens. Eine deutliche Mehrheit von 74% der Teilnehmenden empfand die Szenarien als lehrreich, was die effektive Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten unterstreicht. Die Unterhaltungskomponente wurde ebenfalls hervorgehoben, mit 70% der Teilnehmenden, die die Szenarien als unterhaltsam bewerteten, was auf die gelungene Integration von Engagement fördernden Elementen und Interaktion in das VR-Training hinweist.

Darüber hinaus fanden 28% der Teilnehmenden die Szenarien inspirierend und 34% empfanden es als motivierend, was die potenzielle Wirkung der Szenarien auf die persönliche Entwicklung und die Anregung zur weiterführenden Beschäftigung mit den behandelten Themen reflektiert. Bemerkenswert ist, dass keiner der Teilnehmenden die Szenarien als langweilig oder überfordernd einstufte, was auf eine angemessene Komplexität und Herausforderung der Trainingsinhalte hindeutet.

Die geringe Bewertung von 3% für "zu theoretisch" und 5% für "unklar/verwirrend" deutet auf einen starken Praxisbezug hin und zeigt, dass die Szenarien mehrheitlich

als anwendungsorientiert und verständlich wahrgenommen wurden.

Die Qualität der Dialoge mit den Avataren wurde ebenfalls positiv bewertet, mit 86% der Teilnehmenden, die die Interaktion als gut (48%) oder sehr gut (38%) bezeichneten. Diese hohe Zufriedenheitsrate mit den Dialogen deutet auf eine erfolgreiche Gestaltung der realitätsnahen Interaktion hin, die für die Teilnehmenden sowohl glaubwürdig als auch effektiv erschien. Die Befriedigende Bewertung von 11% und die geringe Rate von Unzufriedenheit (repräsentiert durch nur 2 Teilnehmende) können auf spezifische Präferenzen oder Erwartungen hindeuten, die eine Möglichkeit für zukünftige Verbesserungen und Anpassungen bieten.

Insgesamt spiegeln diese Ergebnisse eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung des Trainingsansatzes wider. Sie bestätigen die Bedeutung der Ausgewogenheit zwischen Bildungsgehalt und interaktiven, teilnehmerorientierten Methoden. Die positiven Bewertungen legen nahe, dass die Szenarien ein effektives Lernumfeld darstellen, das sowohl kognitive als auch affektive Bildungsziele anspricht. Die Erkenntnisse dieser Evaluierung unterstützen die fortlaufende Entwicklung und Implementierung interaktiver Lernszenarien, um berufliche Kompetenzen in einem kontextualisierten und benutzungsorientierten Format zu fördern.



Nutzungsfreundlichkeit des VR-Trainings

Die Evaluation der Benutzungsfreundlichkeit des VR-Trainings zeigt, dass 63% der Teilnehmenden es als benutzungsfreundlich bewerteten. Dies deutet auf eine hohe Zugänglichkeit und Nutzungsfreundlichkeit hin. Zusätzlich empfanden 34% der Nutzenden das Training als intuitiv, was auf eine natürliche und selbsterklärende Bedienung hinweist.

Weitere 30% stuften das Training als selbsterklärend ein, was auf geringen Bedarf an Anleitung hinweist.

Lediglich 1 Person fand das Training verwirrend. Es ist jedoch bemerkenswert, dass keiner der Befragten das Training als überfordernd oder unübersichtlich empfand, was auf eine insgesamt hohe Zufriedenheit mit der Bedienbarkeit des VR-Trainings hinweist.

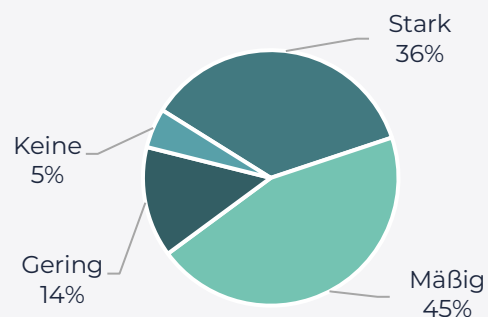
Bildungserfolge in Virtual Reality

Eine Analyse

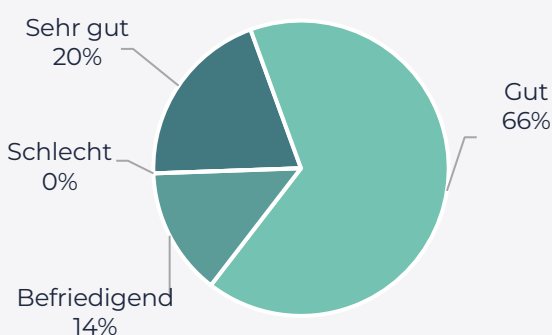
Die Evaluierung der Wirksamkeit des VR-Trainings ergab, dass eine deutliche Mehrheit von 81% der Teilnehmenden eine gesteigerte Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiede verzeichnete. Dieser hohe Prozentsatz bestätigt die Effektivität des VR-Trainings als Mittel zur Bewusstseins-schärfung in Bezug auf interkulturelle Diversität. Ein kleinerer Anteil von 14% blieb unsicher über den Einfluss des Trainings auf ihr Bewusstsein, während nur 5% keine Steigerung des Bewusstseins feststellten.

Bei der Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen berichteten 36% der Teilnehmenden von einer starken Verbesserung, was die transformative Wirkung des immersiven Lernerlebnisses unterstreicht. Weitere 45% erlebten eine mäßige Verbesserung ihrer Fähigkeiten, was darauf hindeutet, dass das Training breitgefächert wirksam ist. Obwohl 14% nur eine geringfügige Verbesserung verzeichneten und 5% keine Veränderung ihrer Kompetenzen feststellten, zeigt die Gesamtheit der Antworten eine positive Tendenz in der Kompetenzentwicklung.

Verbesserung interkulturelle Kompetenz



Lernerfolg



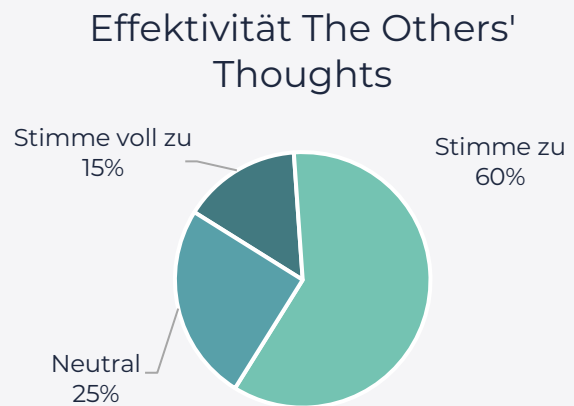
Die Gesamtbewertung des Lernerfolgs durch die Teilnehmenden fiel ebenfalls positiv aus: 20% stuften ihn als sehr gut ein und die große Mehrheit von 66% als gut. Dies untermauert die Qualität und den Nutzen des VR-Trainings als Bildungsressource. Mit 14% der Teilnehmenden, die das Training als befriedigend bewerteten, und einem Fehlen negativer Bewertungen (0% für "Schlecht" und "Sehr schlecht") wird das Trainingsprogramm insgesamt als erfolgreich angesehen.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass VR-basierte Trainingsmethoden das Potenzial haben, die interkulturelle Kompetenz effektiv zu verbessern. Sie legen nahe, dass solche Trainingsprogramme eine wertvolle Ergänzung zu herkömmlichen Lernmethoden darstellen können, indem sie ein intensives und interaktives Lernerlebnis bieten, das sowohl das Bewusstsein als auch die Fähigkeiten in einem kritischen Bereich der beruflichen Entwicklung fördert.

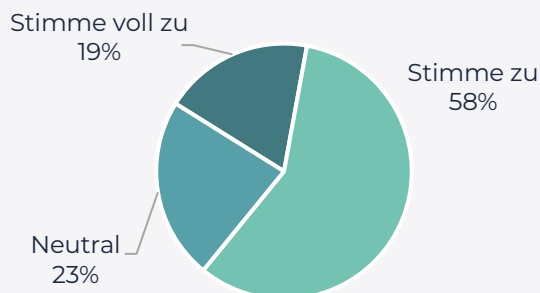
The 'The Others' Thoughts'

Effektivität der Förderung interkultureller Kompetenz

Die Ergebnisse zur Effektivität von 'The Others' Thoughts' im Kontext interkultureller Kompetenzentwicklung zeigen, dass die Mehrheit der Teilnehmenden (75%) die Ansicht vertritt, dass VR-Training sie auf den Umgang mit kulturellen Unterschieden besser vorbereitet. Hierbei signalisieren 15% der Befragten eine vollständige Zustimmung ("Stimme voll und ganz zu") und 60% eine Zustimmung ("Stimme zu"), während 25% eine neutrale Haltung einnehmen. Es gibt lediglich eine Person, die angibt, dass das VR-Training nicht zur besseren Vorbereitung auf kulturelle Unterschiede beiträgt, während keiner der Teilnehmenden die Ansicht vertritt, dass es überhaupt nicht hilfreich ist.



Umsetzen in der Praxis durch VR



Darüber hinaus äußern sich 77% der Befragten positiv über die Möglichkeit, die im VR-Training erworbenen interkulturellen Kompetenzen in der Praxis umzusetzen. Dabei stimmen 19% der Teilnehmenden "voll und ganz zu" und 58% "zu". 23% der Befragten bleibt neutral bezüglich der direkten Anwendbarkeit der erlernten Fähigkeiten. Auffällig ist, dass keiner der Teilnehmenden die Anwendung der im VR-Training erworbenen Kompetenzen in der Praxis verneint.

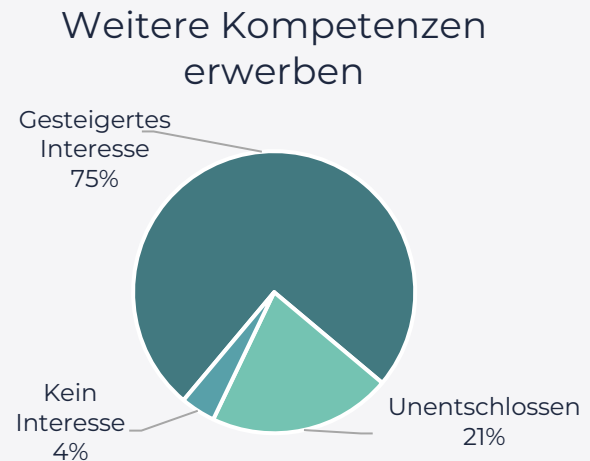
Diese Befunde verdeutlichen die positive Aufnahme von VR-Trainings als ein Mittel zur Verbesserung der Vorbereitung auf interkulturelle Interaktionen und betonen das Vertrauen der Teilnehmenden in die praktische Anwendbarkeit der trainierten Kompetenzen. Diese Ergebnisse unterstreichen das Potenzial von VR als wertvolles Werkzeug in der interkulturellen Bildung und stützen die These, dass VR-Training ein ergänzendes Format sein kann, um die interkulturelle Handlungsfähigkeit zu stärken.

VR-basierte Trainings zur interkulturellen Kompetenz

Bereitschaft zur Weiterführung

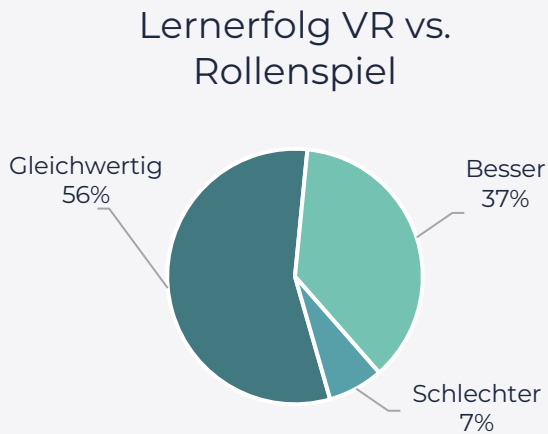
Im Rahmen der Evaluation von Virtual-Reality-Trainingsprogrammen zur interkulturellen Kompetenz wurde die Bereitschaft der Teilnehmenden erfasst, ihre Kompetenzen in diesem Bereich fortzusetzen. Aus den erhobenen Daten geht hervor, dass ein überwiegender Anteil der Befragten, und zwar 75%, nach Abschluss des VR-Trainings ein gesteigertes Interesse zeigte, weiterhin interkulturelle Kompetenzen zu erlernen. Weitere 21% der Teilnehmenden äußern sich unentschlossen (angegeben als "Vielleicht"), was auf ein potentiell Interesse hinweist, jedoch auch Unsicherheit oder Bedarf an zusätzlichen Informationen vermuten lässt. Lediglich eine geringe Anzahl von 3 Teilnehmenden lehnt weitere Trainings ab.

Des Weiteren bekunden 78% der Teilnehmenden ihr Interesse, zusätzliche Module oder Szenarien des VR-Trainings zu nutzen. Dies verdeutlicht die Akzeptanz und das Engagement für VR-Trainings als Methode zur Kompetenzerweiterung. Eine Minderheit von 19% steht weiteren VR-Trainingsmodulen ambivalent gegenüber, während eine marginale Anzahl von 2 Teilnehmenden keine weiteren VR-Trainings wünscht.



Diese Ergebnisse unterstreichen die positive Aufnahme von VR-Trainingsprogrammen durch die Teilnehmenden und bestätigen das Potenzial von VR als effektives Mittel für kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung. Sie legen nahe, dass VR-Trainings eine zentrale Rolle in der zukünftigen Ausgestaltung von Weiterbildungsstrategien spielen könnten, insbesondere wenn es um die Vermittlung von Fähigkeiten geht, die über traditionelle Lehrmethoden hinausgehen.

VR-Trainings im Vergleich zu Rollenspielen



Die Studie untersucht die Erfahrungen der Teilnehmenden mit Rollenspielen und ihre Einschätzung des Lernerfolgs von VR-Trainings im Vergleich zu herkömmlichen Rollenspielen. Dabei wird festgestellt, dass 58% der Befragten bereits Erfahrungen mit Rollenspielen in Seminaren oder Schulungen gesammelt haben, was darauf hindeutet, dass eine Mehrheit mit dieser Art des interaktiven Lernens vertraut ist. 56% der Befragten bewerten den Lernerfolg durch VR-Trainings als höher im Vergleich zu traditionellen Rollenspielen. Dies könnte mit der immersiven Natur und den technologischen Fortschritten der VR-Trainings zusammenhängen, die eine effektivere Lernerfahrung ermöglichen könnten. 37% der Teilnehmenden sehen den Lernerfolg von VR-Trainings und traditionellen Rollenspielen als gleichwertig an, was darauf schließen lässt, dass VR-Training mindestens genauso effektiv wie Rollenspiele angesehen wird. Eine Minderheit von nur 8% der Teilnehmenden empfindet den Lernerfolg durch VR-Trainings als schlechter, was individuelle Vorlieben oder potenzielle Einschränkungen der VR-Technologie widerspiegeln könnte.

VR-Trainings im Vergleich zu Video-Trainings

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Erfahrungen der Teilnehmenden mit Video-Trainings und ihre Bewertung des Lernerfolgs von VR-Trainings im Vergleich zu der Video-Trainingsmethode erfasst.

Unter den Befragten gaben 30% an, Erfahrungen mit Video-Trainings zu haben. Dieser Anteil bildet die Grundgesamtheit für die nachfolgende Bewertung des Lernerfolgs.

Von den Teilnehmenden, die Erfahrungen mit Video-Trainings hatten, bewerteten 54% den Lernerfolg des VR-Trainings als besser im Vergleich zu den Video-Trainings. Dies weist darauf hin, dass die immersive und interaktive Natur des VR-Trainings als überlegen gegenüber den mehr passiven Lernmethoden der Video-Trainings wahrgenommen wurde.

Eine weitere Gruppe von 41% sah den Lernerfolg als gleichwertig an, was darauf hindeutet, dass beide Trainingsformate ihre spezifischen Vorteile haben können und dass VR-Trainings zumindest nicht als minderwertig im Vergleich zu Video-Trainings betrachtet werden.

Nur eine Minderheit von 5% empfand den Lernerfolg durch VR-Trainings als schlechter, was auf individuelle

Lernpräferenzen oder die mögliche Qualität des jeweiligen Trainingsinhalts zurückzuführen sein könnte.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass für diejenigen, die mit Video-Trainings vertraut sind, VR-Trainings eine wertvolle und möglicherweise effektivere Alternative darstellen können. Die Befunde unterstützen die Integration von VR-Technologie in Trainingsprogramme, insbesondere in Bereichen, in denen das Erlernen von Fähigkeiten durch aktive Teilnahme und Simulation realer Szenarien verstärkt werden kann.

Die positiven Einschätzungen des VR-Trainings im Vergleich zu Video-Trainings könnten für die Ausrichtung zukünftiger Bildungsstrategien und für Investitionen in Technologien zur Mitarbeiterentwicklung von Bedeutung sein.

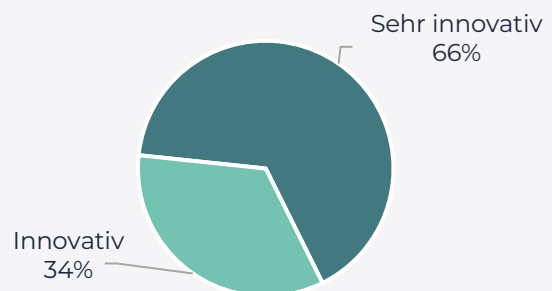
VR-Trainings zeigen sich als eine vielversprechende Methode, um interaktive Lernerfahrungen zu bereichern und möglicherweise zu verbessern. Angesichts der hohen Akzeptanz und des wahrgenommenen Lernerfolgs könnten VR-Trainings eine zunehmend wichtige Rolle in der beruflichen Bildung einnehmen, besonders in Bereichen, in denen interaktive und praxisnahe Erfahrungen erforderlich sind.

Innovationsgrad

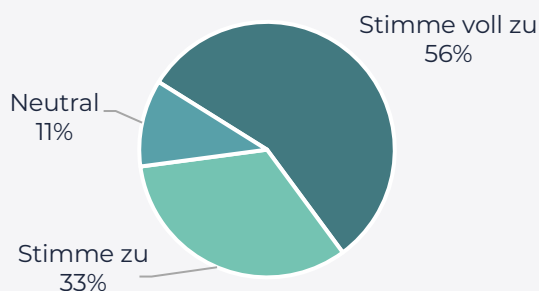
VR-Trainings im Vergleich zu E-Learning

In der Evaluation moderner Lernmethoden haben Teilnehmende VR-Trainings eine hohe Innovationskraft zugesprochen. Die Einordnung als "sehr innovativ" durch 66% und als "innovativ" durch 34% der Teilnehmenden verdeutlicht das wahrgenommene Innovationspotenzial von VR in diesem Kontext. Besonders hervorzuheben ist, dass keiner der Teilnehmenden die VR-Trainings als wenig oder gar nicht innovativ empfand, was auf eine allgemeine Zustimmung zu der fortschrittlichen Natur dieser Technologie schließen lässt. Dementsprechend kann VR-Training als eine wesentliche Bereicherung für das Spektrum des digitalen Lernens betrachtet werden.

VR-Trainings vs. E-Learning



VR revolutioniert das Lernen



Des Weiteren bejaht eine Mehrheit der Befragten, dass VR die Art und Weise, wie wir lernen, revolutionieren kann. 56% stimmen dieser Aussage voll und ganz zu und weitere 33% stimmen zu, was auf eine breite Überzeugung von der transformativen Kapazität von VR im Bildungsbereich hindeutet. Während 11% der Teilnehmenden eine neutrale Haltung einnehmen, gibt es eine einzelne Person, die nicht von der Effektivität von VR-Trainings als Lernmittel überzeugt ist.

Diese Resultate zeigen auf, dass VR-Trainings als zukunftsweisend und als Katalysator für eine umfassende Veränderung bestehender Bildungspraktiken angesehen werden. Die Technologie wird nicht nur als ein Werkzeug für innovative Lernerfahrungen, sondern auch als ein Wegbereiter für die Entwicklung neuer Lehr- und Lernparadigmen erkannt. Diese positiven Einschätzungen reflektieren die hohe Erwartungshaltung an die Integration von VR in die Bildungslandschaft und unterstreichen die Notwendigkeit, die Technologie als ergänzende Komponente im Bildungssektor weiter zu erforschen und zu implementieren.

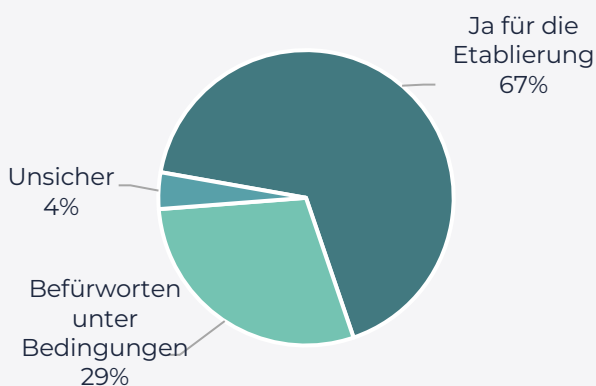
Ein Meilenstein in der betrieblichen Weiterbildung

Die Integration von VR

Die folgenden Ergebnisse beleuchten die Einstellung der Befragten bezüglich der Implementierung von VR-Trainings in betrieblichen Weiterbildungsprogrammen und evaluiert deren Effektivität im Vergleich zu konventionellen Methoden.

Adoption von VR-Training

VR-Training als Standard



Von den Teilnehmenden sprechen sich 67% für die Etablierung von VR-Training als Standard in der betrieblichen Weiterbildung aus, was eine deutliche Tendenz zur Integration neuer Technologien für Bildungszwecke reflektiert. Weitere 29% der Befragten befürworten diese Maßnahme unter der Bedingung, dass die Trainingsthemen für den Einsatz von VR geeignet sind. Dies deutet auf eine bedingte Akzeptanz hin, die von der Relevanz und Effektivität des VR-Trainings für spezifische Inhalte abhängig ist. 4% der Teilnehmenden waren unsicher.

Reflexionen der Teilnehmenden zum VR-Training

Die Begründungen für ihre Einstellungen sind vielschichtig. Viele Befragte empfinden VR-Training als eine fesselnde und innovative Lernmethode, deren Interaktivität und spielerische Elemente zu einer erhöhten mentalen Beteiligung und Informationsverankerung führt. Die immersive Natur von VR ermöglicht es Lernenden, Lehrinhalte direkt mit ihren aktuellen Gedanken zu verknüpfen, wodurch die Relevanz und Anwendbarkeit des Gelernten gesteigert werden.

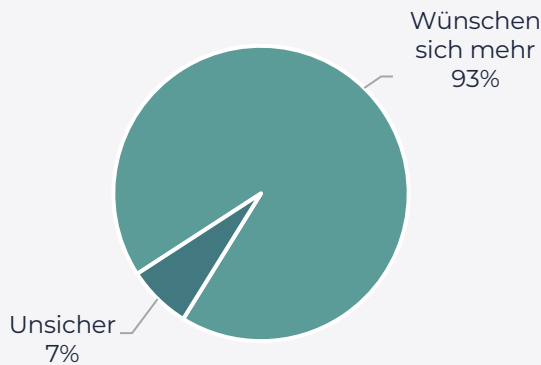
Allerdings merken einige Teilnehmende an, dass VR nicht für jedes Thema geeignet sei, insbesondere wenn physische Praxiserfahrung wesentlich ist, wie beispielsweise in Werkstattumgebungen oder beim Erlernen von haptischen Fähigkeiten.

Andere betrachten es als wertvolle Ergänzung zu bestehenden Trainingsmodulen, die das Potenzial haben, Soft Skills zu üben und kostengünstige sowie wertfreie Alternativen zu Live-Sitzungen zu bieten.

Trotz der generell positiven Aufnahme äußern einige Befragte Unsicherheit hinsichtlich des langfristigen Wertes und der Wirksamkeit von VR-Trainings. Sie deuten an, dass die Neuheit möglicherweise nachlassen könnte oder es in manchen Kontexten als Spielerei angesehen werden könnte. Es wurden auch Bedenken hinsichtlich des fehlenden persönlichen Feedbacks von Trainern geäußert, das für die Klärung von Unklarheiten entscheidend sein kann.

Wunsch nach weiteren Trainings in Virtual Reality

Trainings in Virtual Reality



Die Ergebnisse zum Einsatz von Virtual Reality in Trainingsmaßnahmen zeigen eine überwältigende Zustimmung zu VR-Trainings, wobei 93% der Befragten sich für mehr VR-Training aussprechen, 7% unsicher sind und keine Person dagegen ist.

Argumente für die Bevorzugung von VR-Trainings

Die Bevorzugung von VR-Trainings gegenüber traditionellen Lernmethoden lässt sich durch eine Reihe überzeugender Argumente begründen, die sowohl die Effizienz als auch die Effektivität dieser innovativen Trainingsmethode hervorheben. Die vielfältigen Argumente, die direkt aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden abgeleitet werden, verdeutlichen die folgenden Hauptvorteile dieser Trainingsmethode:

Abwechslungsreichtum und Interesse: Die Mehrheit der Befragten empfindet VR-Training als eine willkommene Abwechslung zu herkömmlichen Lernmethoden, was das Lernen interessanter und ansprechender gestaltet.

Spielerisches Lernen: Viele schätzen den spielerischen Aspekt von VR, der das Lernen spannender und unterhaltsamer macht.

Realitätsnahe Erfahrung: Einige Teilnehmende betonen, dass VR-Trainings realistischer sind als traditionelle Lernmethoden und somit eine effektivere Art des Lernens darstellen.

Interaktive und immersive Lernerfahrung: Die Befragten heben hervor, dass ihnen VR ermöglicht, „mittendrin“ zu sein, was zu einer intensiveren und interaktiveren Lernerfahrung führt.

Zukunftspotenzial: Einige Teilnehmende sehen VR als eine zukunftssträchtige Technologie, die zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Effektives Lernen für unterschiedliche Zielgruppen: Es wird anerkannt, dass VR besonders für jüngere Mitarbeitende attraktiv sein könnte und dass es besonders gut gemacht sein muss, um effektiv zu sein.

Kosten-Nutzen-Abwägung: Einige äußern Bedenken hinsichtlich des zeitlichen Mehraufwands von VR-Trainings, der gegen den inhaltlichen Mehrwert abgewogen werden muss.

Technikbegeisterung und Erweiterung des Horizonts: Die Begeisterung für neue Technologien und das Interesse, den eigenen Horizont zu erweitern, werden ebenfalls als Gründe für die Beliebtheit von VR-Training genannt.

Weitere Erkenntnisse

VR-Trainings werden als eine Form des „Lernens ohne zu lernen“ beschrieben, bei der das Erlebnis das Verstehen erleichtert.

Die Teilnehmenden betonen die Vielfalt der Möglichkeiten, die VR bietet, und wie es den Lernenden ermöglicht, in die Welt einzutauchen, was die Ablenkung minimiert und die Konzentration fördert.

Einige heben hervor, dass VR-Trainings realistischer sind als E-Learnings, insbesondere weil es eine ungestörte Atmosphäre und verbesserte Interaktivität bietet.

Es wird anerkannt, dass es VR ermöglicht, Szenarien zu erleben und zu üben, ohne reale Personen zu involvieren oder zu beeinträchtigen.

VR wird als eine Möglichkeit gesehen, Führungskräfte auf berufliche Situationen vorzubereiten, wobei die

realistische Darstellung von Szenarien und die Möglichkeit ohne schwerwiegende Konsequenzen Fehler zu machen, geschätzt werden.

Der Aspekt der Interaktivität und die Tatsache, dass die Lerninhalte durch VR besser vermittelt und behalten werden, werden ebenfalls betont.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ergebnisse auf eine hohe Akzeptanz und Begeisterung für VR-Trainings hinweisen. Die Teilnehmenden schätzen die abwechslungsreichen, interaktiven und realistischen Aspekte von VR, die das Lernen spannender und effektiver machen. Gleichzeitig werden Herausforderungen wie der zeitliche Mehraufwand und die Notwendigkeit einer hochwertigen Gestaltung der Trainings angesprochen.

Die Zukunft gestalten

Virtual Reality Trainingspotenziale

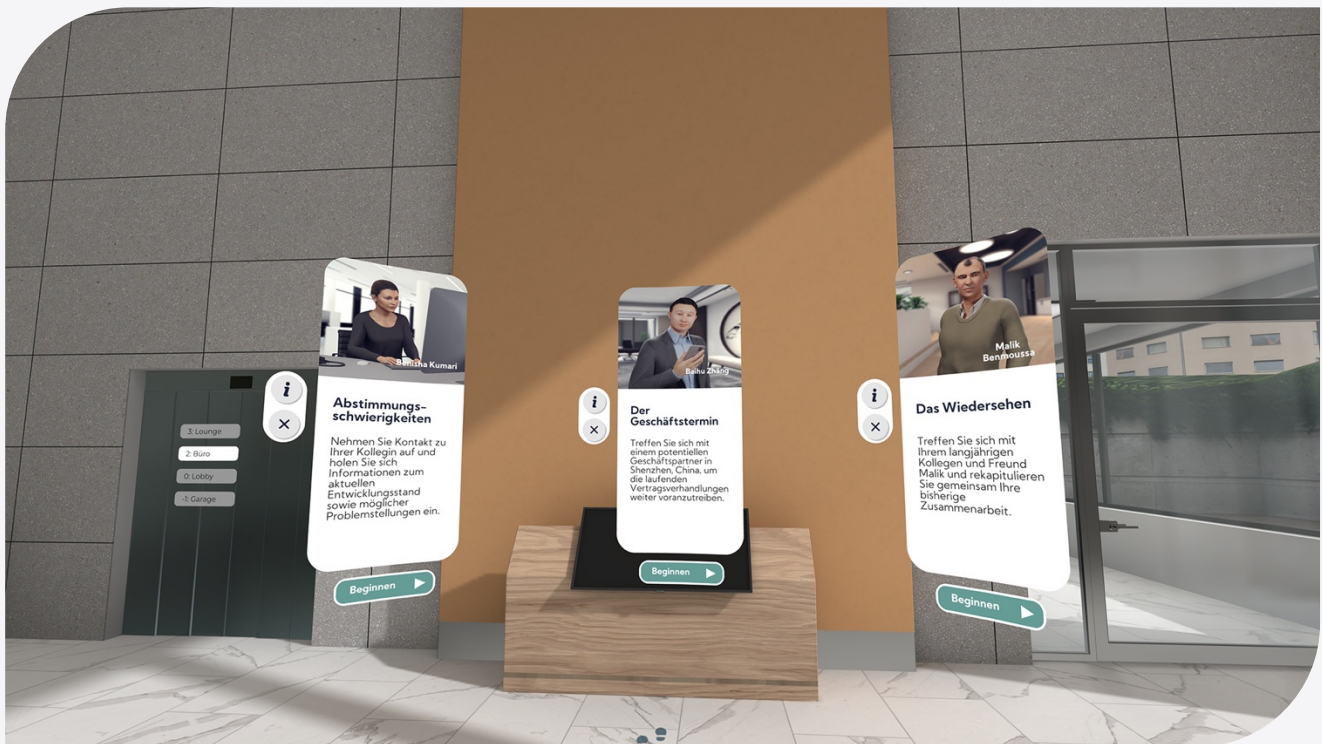
Die Befragten zeigen ein weites Interessenspektrum für zukünftige VR-Trainings, das von betrieblichen Kernkompetenzen bis zu spezifischen Soft Skills reicht, darunter Zeit- und Projektmanagement, Führungsqualitäten, technische Erklärungen, Mitarbeitergespräche und Gehaltsverhandlungen. Sie wünschen sich VR-Einsatz für anspruchsvolle Dialoge, komplexe Interaktionen wie Verhandlungen, Auftritte in großen Meetings und öffentliches Sprechen sowie für alltägliche Herausforderungen wie Lob und Kritik, die Einbindung zurückhaltender Kollegen und konstruktive Diskussionen.

VR-Trainings werden auch für die Sprachbildung, Projektmanagement und Vermittlung von Sprachkompetenzen als wertvoll angesehen, insbesondere für das Training von emotionaler Intelligenz und Konfliktlösung.

Technische Anwendungen wie Montageprozesse und Einführungen neuer Mitarbeitende mittels virtueller Rundgänge und Rollenspielen werden ebenfalls als sinnvoll erachtet.

Die realistische, risikofreie VR-Umgebung ermöglicht Fehler und direktes Feedback, fördert kognitive und emotionale Beteiligung und kann das Lernen nachhaltiger gestalten. Anwendbar ist VR auch in risikobehafteten Bereichen wie Sicherheitstraining und Gesundheitsmanagement.

Abschließend sehen die Befragten VR-Training als innovative, effektive Methode zur Kompetenzverbesserung, die traditionelles Lernen ergänzt. Es wird jedoch hervorgehoben, dass die Inhalte sorgfältig auf Lernziele abgestimmt werden müssen, um individuelle und betriebliche Bildungsbedürfnisse effektiv zu unterstützen.



Ergebnisse und Analysen der Trainingsszenarien

Bertrandt Ergebnisse

Die Interaktionen der Teilnehmenden in den simulierten Arbeitsumgebungen und Dialogsimulationen wurden analysiert, um das Ausmaß effektiver Kommunikations- und Problemlösungsstrategien zu bewerten. Im Folgenden wird eine Übersicht der Ergebnisse der Trainingsszenarien präsentiert, die Einblicke in die bevorzugten Kommunikationsmuster der Teilnehmenden bieten.

Angesichts der Nichtlinearität der Dialoge und der daraus resultierenden Vielfalt an möglichen Ansätzen zur Dialoganalyse, sind die nachfolgend aufgeführten Prozentsätze nicht als direkte Korrelationen zu einer Gesamtheit von 100% zu verstehen. Jeder Prozentsatz repräsentiert einen eigenständigen Wert, falls nicht wird explizit darauf hingewiesen.

Szenario 1

Die Ergebnisse im Bereich der Interaktion der E-Mail-Auswahl veranschaulichen, wie die Teilnehmenden vor einem Dialog die Kontaktaufnahme per E-Mail mit ihren Kollegen und Kolleginnen gestalten und welchen Einfluss die gewählte Formulierung auf die Kommunikation hat.

Interaktion: E-Mail

Bevorzugung indirekter Formulierungen

In der überwiegenden Mehrheit der Fälle (90%) wurde für die Kontaktaufnahme per E-Mail eine indirekte Formulierung gewählt. Dies lässt auf eine allgemeine Tendenz hinweisen, in einem beruflichen Umfeld durch indirekte Kommunikation möglicherweise Höflichkeit und Takt zu bewahren. Indirekte Formulierungen könnten auch darauf abzielen, eine positive Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die Empfängerin nicht unter Druck zu setzen.

Direkte Formulierungen und ihre Konsequenzen

In einer Minderheit der Fälle (10%) wurde eine direkte Formulierung bei der Kontaktaufnahme genutzt. Interessanterweise wurde festgestellt, dass diese direkte Herangehensweise bereits zu Beginn des Gesprächs Verunsicherung verursachte. Dies könnte darauf hindeuten, dass in bestimmten Kontexten oder Kulturen eine zu direkte Kommunikation als aggressiv oder unhöflich empfunden werden kann.

Dialoge

Perfekte Argumente

Es wurde festgestellt, dass lediglich in 5% der Fälle der optimale Gesprächseinstieg gewählt wurde, bei dem die Spielenden in vollem Umfang auf die Beziehungsebene eingegangen sind. Dies deutet darauf hin, dass die meisten Teams die Bedeutung des Beziehungsaufbaus in der Kommunikation möglicherweise unterschätzen.

Interesse am Wohlergehen von Kollegen und Kolleginnen wurde in 13% der simulierten Sitzungen gezeigt, indem sich die Spielenden aktiv nach dem Befinden eines kranken Teammitglieds erkundigten. Dieses Verhalten könnte als Indikator für Empathie und soziale Unterstützung innerhalb der Teams interpretiert werden. Hierbei ist noch wichtig zu erwähnen, dass diese Erkundigung abhängig vom Gesprächsverlauf war und beispielsweise bei einer direkt gewählten Gesprächsführung nicht zur Verfügung stand.

Darüber hinaus haben 8% der Spielenden ihre Anerkennung für die Bemühungen eines Kollegen oder einer Kollegin während einer schwierigen Zeit zum Ausdruck gebracht, was auf eine Wertschätzung der individuellen Beiträge und auf eine positive Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehungen hinweisen könnte. Auch diese Option war abhängig vom Gesprächsverlauf.

Die Betonung des Teamgeistes, durch das Bewusstsein, dass alle Mitarbeitende unabhängig von ihrer Herkunft zur Lösungsfindung beitragen, wurde in 10% der Fälle beobachtet. Dieses Ergebnis lässt auf eine gewisse Anerkennung der kulturellen und länderübergreifenden Dimension der Teamarbeit schließen. Auch diese Option war abhängig vom Gesprächsverlauf.

Eine weitere wichtige Beobachtung war, dass in 10% der Sitzungen zwar Unterstützung bei der Problemlösung zugesichert wurde, jedoch übernahmen die Spielenden allein die Verantwortung, anstatt gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten. Diese Tendenz könnte auf eine Präferenz für individuelle Leistung über kooperative Problemlösung hindeuten, was in manchen Teamkonstellationen zu ineffizienten Arbeitsprozessen führen kann.

Schließlich wurde festgestellt, dass nur in 5% der simulierten Sitzungen die bestmögliche Lösung gemeinschaftlich erarbeitet wurde, die für alle Beteiligten sinnvoll war. Dieses Ergebnis lässt auf ein erhebliches Potenzial für Verbesserungen in der kooperativen Problemlösungskompetenz innerhalb von Teams schließen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass in 51% der gespielten Sitzungen mindestens eines der als optimal betrachteten Argumente oder Verhaltensweisen angewendet wurde. Dies lässt auf eine gewisse Vielfalt in den Kommunikations- und Problemlösungsstrategien schließen, die in simulierten Teaminteraktionen zum Einsatz kommen.

Diese Ergebnisse könnten darauf hindeuten, dass es in der Ausbildung und Entwicklung von Teamfähigkeiten noch erheblichen Spielraum für Verbesserungen gibt. Weiterführende Trainingsprogramme könnten darauf abzielen, das Bewusstsein für die Bedeutung von Beziehungsaufbau, gegenseitiger Unterstützung und kollaborativer Problemlösung zu stärken, um die Effektivität von Teamarbeit in realen Arbeitsumgebungen zu optimieren.

Negative Argumente

In 38% der Fälle wählten die Teilnehmenden einen sehr direkten Ansatz zur Identifikation des Problems. Obwohl Direktheit in der Kommunikation als effizient angesehen werden kann, führte sie in diesem Kontext dazu, dass der eigentliche Kern des Problems nicht vollständig erfasst wurde. Diese Tendenz zu einem direkten, möglicherweise aber zu oberflächlichen Ansatz in der Problemanalyse könnte auf einen Bedarf an tiefergehenden Analysefähigkeiten in der Problemlösungskommunikation hindeuten.

Weiterhin wurde beobachtet, dass in 13% der Interaktionen die Ideen der Kollegin abgelehnt wurden, ohne dabei zumindest auf eine wertungsfreie Formulierung zu achten, was ein Mangel an Wertschätzung für die Beiträge von Teammitgliedern reflektiert. In diesen Situationen wurde eine konstruktive Rückmeldung vernachlässigt, was für eine effektive Teamdynamik hinderlich sein könnte. Interessanterweise konnte in 60%

dieser Fälle das Problem durch das Wiederaufgreifen und die Klärung der Argumente behoben werden.

Schließlich wurde in lediglich 3% der simulierten Sitzungen kein positiver Gesprächsabschluss gewählt, bei dem nach der Lösungsfindung ein Dank ausgesprochen oder Besserungswünsche formuliert wurden. Dies lässt darauf schließen, dass die Bedeutung eines positiven Gesprächsendes, das zur Stärkung des Teamgeistes und zur Verbesserung der interpersonellen Beziehungen beitragen kann, in wenigen Fällen nicht erkannt oder umgesetzt wurde.

Diese Erkenntnisse basieren auf der Auswertung aller erfassten Interaktionen in den Sitzungen. Die Auswertung bietet einen aussagekräftigen Überblick über die vorherrschenden negativen Argumentations- und Kommunikationsmuster. Die Tatsache, dass über die Hälfte der Sitzungen solche Muster aufweisen, verdeutlicht den Bedarf an verbesserten Kommunikationsstrategien in Teamsettings.

Ergebnisse zur indirekten Gesprächsführung

Dankbarkeit und Anerkennung: In 5% der simulierten Sitzungen zeigten die Teilnehmenden während des Dialogs Dankbarkeit, indem sie sich für den Einsatz ihrer Kollegen in schwierigen Zeiten bedankten. Dies deutet auf die Wichtigkeit von Anerkennung als ein Werkzeug zur Stärkung der Beziehungen und zur Verbesserung der Arbeitsmoral hin.

Beziehungsaufbau: Die Daten zeigen, dass in 5% der Fälle ein optimaler Gesprächseinstieg gewählt wurde, um eine positive Beziehungsgrundlage zu schaffen. Dies unterstreicht die Relevanz eines strategischen Gesprächsbeginns für die weitere Kommunikation.

Teamgefühl und indirekte Hilfestellung: In 13% der Fälle betonten die Teilnehmenden die Zugehörigkeit zu einem großen internationalen Team und die daraus resultierende gegenseitige Unterstützung. Durch diese indirekte Kommunikationsweise wurde ein gemeinsamer Lösungsansatz gefördert.

Selbstoffenbarung: In 15% der Sitzungen gaben die Teilnehmenden ausschließlich allgemein gehaltene Informationen über sich preis, was auf eine vorsichtige Herangehensweise beim Beziehungsaufbau hindeutet.

Empathie und Verbindung: In 43% der Fälle wurde die in der Spielwelt versteckte Information in Form eines Zugtickets gefunden und für den Beziehungsaufbau durch das Teilen von persönlichen Informationen eingesetzt.

Indirekte Formulierung trotz sachlicher Dialogführung: Auch wenn in 35% der Sitzungen eine sachliche Herangehensweise dominierte, wurde dennoch Wert auf eine indirekte Formulierung der Aussagen gelegt. Dies legt nahe, dass selbst bei sachlichen Themen ein Bedürfnis besteht, den Kommunikationsstil anzupassen, um eine sanftere Diskussion zu ermöglichen und möglicherweise Konfrontationen zu vermeiden.

Ergebnisse zur direkten Gesprächsführung

Negative Auswirkungen direkter Ansprache: In 23% der Sitzungen führte ein sehr direkter Gesprächseinstieg zu einer negativen Beeinflussung des weiteren Dialogverlaufs. Dies suggeriert, dass eine zu direkte Ansprache kontraproduktiv sein kann und unter Umständen die Kommunikation erschwert.

Direkte Themenüberleitung: In 10% der Fälle wurde trotz der gewählten direkten Gesprächsführung eine gute Überleitung zum Thema, basierend auf den vorliegenden Informationen, erreicht. Dies weist darauf hin, dass direkte Kommunikation, wenn sie wohlüberlegt eingesetzt wird, effektiv sein kann, um sachbezogene Diskussionen einzuleiten.

Identifikation der Problemstellung: Wegen der direkten Herangehensweise in 8% der Sitzungen wurde die Problemstellung nur oberflächlich identifiziert, ohne den Kern des Problems zu erörtern. Dies könnte auf eine mögliche Einschränkung der direkten Kommunikationsform hinweisen, die tiefere Ursachenforschung behindert.

Smalltalk und schnelle Übergänge: Ebenfalls in 8% der Fälle wurde zunächst Smalltalk zur Schaffung einer Beziehungsebene genutzt, allerdings wichen die Teilnehmenden dann schnell zu sachlichen Themen ab. Bei der Überleitung wurde jedoch auf eine wertungsfreie Formulierung Wert gelegt, was die Bedeutung eines sensiblen Übergangs von sozialen zu fachlichen Themen unterstreicht.

Vorübergehende Beachtung der Beziehungsebene: In 5% der Sitzungen wurde anfänglich auf Smalltalk zurückgegriffen, um eine Beziehungsebene zu etablieren, wobei auch hier schnell zu sachlichen Themen übergegangen wurde. Dies lässt vermuten, dass der Beziehungsaufbau in einem professionellen Umfeld eine initiale, aber keine anhaltende Priorität darstellt.

Dominanz der direkten Kommunikation: In 45% der simulierten Sitzungen wurde ein direkter Weg gewählt, um das Gespräch auf das gemeinsame Thema zu lenken. Diese Tendenz zur Direktheit könnte auf die Notwendigkeit hinweisen, in einem strukturierten Setting schnell und effizient zum Kern der Diskussion zu gelangen.

Ergebnisse und Analysen der Lösungsansätze

Aktive Einbeziehung zur optimalen Lösungsfindung: In 33% der Fälle wurden die Kollegen aktiv in den Prozess der Lösungsfindung einbezogen, um eine Lösung zu erarbeiten, die für alle Beteiligten als optimal angesehen wurde. Dies deutet auf die Bedeutung der kollaborativen Beteiligung für effektive Ergebnisse hin.

Bestmögliche Lösung durch Teamarbeit: Die Daten zeigen, dass in 38% der Sitzungen gemeinsam mit den Kollegen die bestmögliche Lösung identifiziert wurde, was die Wirksamkeit von Teamarbeit unterstreicht.

Exzellente Lösungswege: In 5% der Sitzungen wurde nicht nur die bestmögliche Lösung identifiziert, sondern auch ein sehr guter Lösungsweg gewählt. Dieses Ergebnis hebt hervor, dass in bestimmten Fällen eine besonders effiziente und strategisch kluge Herangehensweise verfolgt wurde.

Voreilige Zufriedenheit: In 10% der simulierten Sitzungen neigten die Teilnehmenden dazu, sich zu schnell mit einer Lösung zufriedenzugeben, ohne das Problem ausreichend zu analysieren, was lediglich zu mittelfristig tragfähigen Lösungen führte.

Unvollständige Einbeziehung: In 8% der Fälle wurde zwar eine ausreichende Lösung gefunden, jedoch ohne die aktive Einbeziehung aller relevanten Kollegen. Dies könnte auf eine mögliche Verbesserung in der partizipativen Entscheidungsfindung hinweisen.

Mangelnde Einbeziehung und unzureichende Lösungen: In 3% der Sitzungen wurden Kollegen nicht vollumfänglich in die Lösungsfindung einbezogen, was zur Identifikation keiner ausreichenden Lösung führte.

Übereilte Lösungsansätze: In 15% der Sitzungen wurde vorschnell eine Lösung vorgegeben, die für die Kollegen unzureichend und nur mittelfristig orientiert war, ohne das Problem gründlich zu analysieren.

Die Analyse der Ergebnisse zum Thema "Floskeln" aus den Sitzungen zeigt verschiedene Aspekte, wie die Verwendung von Floskeln in der Kommunikation wahrgenommen wurde und welche Auswirkungen dies auf den Dialog und das Verständnis unter den Kollegen hatte. Hier ist eine detaillierte Betrachtung der vorliegenden Ergebnisse.

Missverständnisse durch Floskeln

In 8% der Sitzungen führte die Floskel "es gibt immer viel zu tun" zu Missverständnissen, wobei diese in allen Fällen durch Argumente geklärt werden konnten.

In 13% der Fälle wurde "Ja, so ein Ausgleich zum Berufsleben ist wichtig" missverstanden, jedoch ohne langfristige Konfusion, da direkt zum nächsten Thema übergegangen wurde.

Bei 18% kam es durch "Ja, so ein runder Geburtstag ist schon was Besonderes. Um so eine Feier kommt man nur schwer herum. Haha." zu Missverständnissen, welche in 86% der Fälle argumentativ aufgelöst wurden.

In 20% der Sitzungen verursachte die Floskel "Und un-„eigentlich’?" Verwirrung, die jedoch durch vorangegangene Gesprächsführung wieder bereinigt werden konnte.

Häufigkeit der Verwendung von Floskeln

Bemerkenswert ist, dass in 59% der Sitzungen auf Floskeln zurückgegriffen wurde, was auf eine hohe Tendenz hinweist, in der Kommunikation auf solche Standardphrasen zu setzen.

Szenario 2

Die folgenden Ergebnisse fassen zusammen, inwieweit die Teilnehmenden in den Sitzungen beziehungsorientierte Strategien in ihre Gesprächsvorbereitung integrieren. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von beziehungsorientierten Maßnahmen als integralen Bestandteil der Gesprächsvorbereitung im beruflichen Kontext. Die Verwendung von Gastgeschenken und Visitenkarten weist auf klassische Elemente der Höflichkeit und des professionellen Austauschs hin, während der Einsatz von Imagepräsentationen eine moderne Herangehensweise darstellt, bei der multimediale Elemente zur Beziehungspflege genutzt werden. Diese zusammenhängenden Ergebnisse könnten Implikationen für die Entwicklung von Kommunikationstrainings haben, insbesondere in Bereichen, in denen der Aufbau von Beziehungen als entscheidend für den Geschäftserfolg betrachtet wird. Dabei wurden das Mitführen von Gastgeschenken, Visitenkarten und Image-Präsentationen als Indikatoren für die Vorbereitung auf die Gesprächsführung untersucht.

Zentrale Ergebnisse

Priorisierung der Beziehungsorientierung: In mehr als der Hälfte der Sitzungen (57%) legten die Teilnehmenden den Schwerpunkt auf eine beziehungsorientierte Gesprächsführung. Dies zeigt eine deutliche Tendenz zur Betonung des Beziehungsaufbaus in der professionellen Kommunikation.

Teilweise Berücksichtigung beziehungsorientierter Aspekte: Fast die Hälfte der Sitzungen (48%) zeigte eine teilweise beziehungsorientierte Vorbereitung, bei der nur das Gastgeschenk berücksichtigt wurde. In einem Fünftel der Fälle (20%) wurde lediglich die Visitenkarte als beziehungsorientiertes Element genutzt.

Kombinierte beziehungsorientierte Maßnahmen: In 30% der simulierten Sitzungen wurden sowohl das Gastgeschenk als auch die Visitenkarte mitgenommen, was auf eine umfassende beziehungsorientierte Vorbereitung hinweist. Diese Praxis zielt darauf ab, sowohl die persönliche Verbindung als auch den professionellen Austausch zu fördern.

Einsatz von Imagepräsentationen: In einer geringeren Anzahl von Sitzungen (7%) wurde die Imagepräsentation als Werkzeug für eine beziehungsorientierte Gesprächsführung eingesetzt. Dies ist ein Indikator für eine strategische Nutzung visueller Hilfsmittel, um das professionelle Image zu stärken und gleichzeitig die Beziehungsebene zu adressieren.

Direkte Kommunikation

In 2% der Fälle wurde direkt zum Kern der Sache vorgegangen, ohne den Aufbau einer Beziehungsebene zu berücksichtigen. Dies könnte auf eine Präferenz für Effizienz hinweisen, riskiert aber möglicherweise die Entwicklung einer positiven Geschäftsbeziehung.

Ein ausschließlich freundlich gemeintes Angebot wurde ebenfalls in 2% der Fälle ohne stichhaltigen Grund abgelehnt, was als sozial ungeschickt oder potenziell geschäftsschädigend angesehen werden könnte.

Kommunikationsmittel (Visitenkarte und/oder Gastgeschenk)

Die Mehrheit (48%) der Teilnehmenden entschied sich dafür, nur ein Gastgeschenk mitzubringen, was teilweise auf eine beziehungsorientierte Vorbereitung hindeutet, jedoch nicht die volle Bandbreite an Netzwerktools nutzt.

20% der Teilnehmenden wählten lediglich eine Visitenkarte als Kommunikationsmittel aus, was auf eine formelle, aber begrenzte Herangehensweise an die Beziehungspflege hinweist.

Eine kombinierte Herangehensweise mit Gastgeschenk und Visitenkarte wurde in 30% der Sitzungen gewählt, was auf eine umfassendere Strategie zur Beziehungsförderung schließen lässt.

In 2% der Fälle wurden weder Gastgeschenk noch Visitenkarte genutzt, was eine verpasste Gelegenheit für den Aufbau und die Pflege geschäftlicher Kontakte darstellen könnte.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Wahl der Mittel zur Beziehungspflege in einem professionellen Kontext variiert und dass sowohl direkte Kommunikation als auch das Fehlen von Netzwerktools möglicherweise negative Auswirkungen auf den Aufbau erfolgreicher Geschäftsbeziehungen haben können.

Effektiver Beziehungsaufbau: In 9% der Sitzungen wurde die Beziehungsebene effektiv genutzt, indem relevante Informationen aus dem Büro des Kunden einbezogen wurden, was auf einen gezielten und persönlichen Ansatz hindeutet.

Erweiterte Beziehungspflege: In 11% der Fälle wurde durch den Aufbau einer sehr guten Beziehungsebene eine Essenseinladung erlangt, was zeigt, dass ein sorgfältiger Beziehungsaufbau zu weiterführenden sozialen Interaktionen führen kann. Die Notwendigkeit, diesen Ansatz mit einem Fokus auf geschäftliche Kontinuität zu kombinieren, wird ebenfalls hervorgehoben.

Optimale Beziehungen: Eine optimale Beziehungsebene, die zum bestmöglichen Gesprächsergebnis, also einer Essenseinladung und der Vereinbarung eines Folgetermins führt, wurde in 39% der Sitzungen erreicht. Dies ist ein Indikator dafür, dass in vielen Fällen die richtige Balance zwischen professioneller Distanz und persönlicher Verbindung gefunden wurde.

Basisbeziehung: In der Mehrheit der Sitzungen (57%) wurde lediglich eine ausreichende Beziehungsebene etabliert. Während dies für grundlegende Gespräche ausreichen mag, könnte es für eine vertiefte Geschäftsbeziehung verbesserungswürdig sein.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Aufbau einer Beziehungsebene ein zentraler Aspekt der Kundeninteraktion ist, mit einem breiten Spektrum an Effektivität über die simulierten Sitzungen hinweg. Die Ergebnisse betonen die Bedeutung einer tiefergehenden Beziehungsarbeit, um nicht nur momentane, sondern auch langfristige Geschäftsziele zu unterstützen.

Gastfreundschaft (Tee und Gebäck): Mit einer hohen Akzeptanzrate von 93% für das Angebot von Tee oder Gebäck zeigt sich, dass solche Gesten der Gastfreundschaft im Geschäftskontext weitgehend positiv aufgenommen werden.

Die Ablehnung des Angebots in 7% der Fälle könnte auf persönliche Präferenzen oder kulturelle Unterschiede hinweisen, die in der geschäftlichen Etikette berücksichtigt werden sollten.



Interkulturelle Sensibilität (Terminkalender angesprochen):

Das Ansprechen des vollen Terminkalenders vor einem chinesischen Kunden führte in 20% der Sitzungen zu einem potentiellen Gesichtverlust. In 9% dieser Fälle konnte dies, aufgrund der vorangegangenen Gesprächsführung, argumentativ nicht mehr bereinigt werden. Innerhalb der verbleibenden 11%, wo die Chance zu einer argumentativen Bereinigung gegeben war, wurde dies in 83% der Fälle wahrgenommen. Dies unterstreicht die Bedeutung kultureller Unterschiede im Geschäftsverhalten und die Notwendigkeit, kulturelle Normen zu respektieren, um Peinlichkeiten oder Missverständnisse zu vermeiden.

Während in einigen Fällen der potentielle Gesichtverlust durch eine klärende Kommunikation behoben werden konnte, zeigt das Aufkommen dieses Fehlers in 20% der Sitzungen, dass die Bedeutung eines sensiblen Umgangs mit Terminfragen in bestimmten Kulturen möglicherweise unterschätzt wird.

Ergebnisse zur “Sachlichen Gesprächsführung”

Im Folgenden werden die Erkenntnisse über den Umgang mit dem Gleichgewicht zwischen dem Aufbau von Beziehungen und dem Streben nach sachlichen Geschäftszielen im Szenario dargelegt.

Sachliche Priorisierung: In 9% der Sitzungen wurde die sachliche Ebene der Gesprächsführung in Form des Vertragsabschlusses priorisiert, was den Aufbau einer Beziehungsebene überschattete.

Schneller Übergang zum Geschäftlichen: In 11% der Sitzungen steuerten die Teilnehmenden aufgrund ihres vollen Terminkalenders direkt auf den Geschäftsabschluss zu. Dieses schnelle, zielgerichtete Vorgehen führte zu Gesichtverlust und wurde während der Verhandlungen thematisiert. Obwohl in 9% der Fälle zunächst die Beziehungsebene berücksichtigt wurde, erfolgte ein zu rascher Wechsel zu sachlichen Inhalten.

Verfrühter Fokus auf Verhandlungen: In 2% der Sitzungen wurde trotz eines anfänglichen Fokus auf die Beziehungsebene mit Hilfe der Imagepräsentation zu früh zu Vertragsverhandlungen gewechselt.

Rein sachorientierte Ansätze: In 18% der Fälle wurde ein rein sachorientierter Ansatz verfolgt, der vorrangig auf den Vertragsabschluss abzielte, was möglicherweise auf Kosten des Beziehungsaufbaus ging. Das eigentliche Gesprächsziel wurde hier verfehlt.

Bei 2% der Sitzungen wurde trotz eines guten Starts in die Gespräche die sachliche Ebene zu früh eingeschlagen, was den Aufbau einer Beziehungsnähe verhinderte.

Korrektur sachlicher Fokussierung: In 5% der Sitzungen wurde trotz guten beziehungsorientierten Einstiegs direkt wieder auf eine sachliche Ebene gewechselt. In 50% der Fälle konnte diese frühzeitige sachliche Ausrichtung durch überzeugende Argumentation korrigiert und somit das Gespräch wieder in die gewünschte Richtung gelenkt werden.

Zu sachliche Gesprächsführung: Eine allzu sachliche Gesprächsführung wurde in weiteren 5% der Fälle beobachtet, die zwar den Vertragsabschluss unterstützte, aber nicht unbedingt zur Stärkung der Beziehungsebene beitrug.

Sachlichkeit ohne Beziehungsaufbau: In 2% der Sitzungen wurde eine sachliche Gesprächsführung ohne Beziehungsaufbau betrieben.

Zusammenfassend legen diese Ergebnisse nahe, dass die Teilnehmenden in den Sitzungen zwar tendenziell den Wert von Beziehungen anerkennen, aber in der Praxis unterschiedlich erfolgreich darin sind, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen sachlicher Zielverfolgung und Beziehungspflege zu finden.

Szenario 3

Nachfolgend werden die Ergebnisse des dritten Szenarios präsentiert, die detaillierte Einblicke in spezifische Aspekte und Erkenntnisse dieses Szenarios bieten und somit einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis des Gesamtzusammenhangs liefern.

Erfolgreiche Themenlenkung in Deutschland: In mehr als der Hälfte der Fälle (57%) gelang es den Teilnehmenden, das Gespräch geschickt auf die Situation mit der Präsentation in Deutschland zu lenken, was auf eine hohe Adaptionsfähigkeit und Relevanz des deutschen Kontextes hinweist.

Themenwechsel nach Marokko mit geringerer Quote: Ein Viertel der Sitzungen (25%) nutzte direkt die Gelegenheit, auf die Situation in der Testanlage in Marokko zu kommen.

Korrektur von Argumentationsfehlern: Interessanterweise konnten die Teilnehmenden in 57% der Sitzungen anfängliche Fehler in der Argumentation korrigieren und dennoch das Gespräch auf die Testanlage in Marokko überleiten. Dies deutet auf Flexibilität in der Gesprächsführung und die Fähigkeit hin, Gespräche trotz anfänglicher Rückschläge erfolgreich in die gewünschte Richtung zu steuern.

Die Analyse der Ergebnisse über die Nachbesprechung (Recap) von vergangenen Geschäftsereignissen in simulierten Sitzungen offenbart signifikante Unterschiede im Erinnerungsvermögen und der kommunikativen Gewandtheit der Teilnehmenden:

Café Besuch in Deutschland: In 50% der Sitzungen ist die Retentionsfähigkeit der Informationen sowie ein solides Verständnis der behandelten Inhalte erkennbar. Jedoch offenbarte sich in 32% der Interaktionen ein Mangel an effektiven Zusammenfassungen, was möglicherweise auf eine Vernachlässigung der sozialen Komponenten der Kommunikation hinweisen könnte. Eine Minderheit von lediglich 7% der Sitzungen zeigte eine gewisse Starrheit in der Kommunikation. In diesen Fällen ignorierten die Teilnehmenden die Getränkepräferenzen ihrer Kollegen und blieben in ihren Standpunkten unverrückt, was auf ein begrenztes Anpassungsvermögen und eine eingeschränkte soziale Sensibilität hindeutet.

Versäumnis der sozialen Komponente: Die Ergebnisse zeigen, dass in 32% der Sitzungen eine effektive Rekapitulation dadurch behindert wurde, dass die Teilnehmenden eine erneute soziale Interaktion, wie das Angebot eines Getränks, übersahen. Dies könnte auf eine Tendenz hindeuten, soziale Signale in einem Geschäftsumfeld zu übersehen, was die Wichtigkeit einer ausgewogenen Aufmerksamkeit für soziale und sachliche Aspekte im Geschäftsdialog unterstreicht.

Gastfreundlichkeit: In 39% der durchgeführten Sitzungen wurde es unterlassen, die soziale Interaktion durch die erneute Frage nach einem Getränk zu verstärken, was eine verpasste Gelegenheit für den Aufbau von Beziehungen darstellt.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Teilnehmenden in den simulierten Sitzungen möglicherweise unterschiedliche Grade an sozialer Aufmerksamkeit und Sensibilität für die Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen aufweisen.

Testanlage in Marokko

In 64% der untersuchten Fälle zeigten die Teilnehmenden eine bemerkenswerte Fähigkeit zur eigenständigen Rekapitulation der Ereignisse, die während ihres Besuchs in der marokkanischen Testanlage stattgefunden hatten. Dieses Ergebnis deutet auf eine hohe Kompetenz in Bezug auf die Informationsverarbeitung und -wiedergabe hin.

Hingegen stellte eine kleine Gruppe von nur 4% der Probanden eine Schwierigkeit dar, das Gesprächsthema zu wechseln und die Diskussion auf relevante

geschäftliche Ereignisse zu lenken, obwohl es klare Gelegenheiten zur thematischen Übergabe gab. Diese Beobachtung könnte auf eine eingeschränkte Fähigkeit zur flexiblen Gesprächsführung oder eine unzureichende Priorisierung von Gesprächsinhalten hinweisen.

In weiteren 7% der Sitzungen war es notwendig, dass der marokkanische Kollege bei der vollständigen Rekapitulation der Geschehnisse während des Besuchs in der Testanlage in Marokko unterstützend eingriff.

Präsentation in Deutschland

Die Analyse der Daten bezüglich der Rekapitulationsergebnisse einer Präsentation in Deutschland liefert aufschlussreiche Erkenntnisse. In 7% der untersuchten Szenarien dominierte eine sachliche Ausrichtung das Ende des Gesprächs, was möglicherweise eine Präferenz für direkte und zielorientierte Kommunikation aufzeigt. Diese Fokussierung auf die Sachebene könnte jedoch auf Kosten der zwischenmenschlichen Beziehungen gehen.

Im Gegensatz dazu gelang es in 21% der Fälle den Teilnehmenden eigenständig, die Ereignisse der Präsentation in Deutschland effektiv zu rekapitulieren. Dies deutet auf ein gewisses Maß an Eigenständigkeit und

Kompetenz in der Verarbeitung und Wiedergabe spezifischer geschäftlicher Inhalte hin.

Interessanterweise zeigte sich in 7% der Szenarien die Notwendigkeit der Unterstützung durch Kollegen bei der Rekapitulation. Dies könnte auf eine kollektive Herangehensweise bei der Informationsverarbeitung hinweisen oder auf individuelle Verständnislücken.

Schließlich führte in 4% der Szenarien eine unglücklich gewählte Aussage dazu, dass die Möglichkeit zur rückblickenden Diskussion der Präsentation verloren ging. Dies unterstreicht die Bedeutung der Wortwahl für den Erhalt des Gesprächsflusses und die Integration von Informationen in solchen geschäftlichen Kontexten.

Nutzung von thematischen Überleitungschancen

Die Analyse der Nutzung von thematischen Überleitungschancen in dem Dialog der Sitzungen zeigt interessante Einblicke. In 7% der Fälle wurden alle verfügbaren Chancen genutzt, um das Gespräch auf frühere Kooperationen zu lenken. Dies spiegeln eine ausgeprägte Gesprächskompetenz und situative Awareness der Teilnehmenden wider.

Eine Teilnutzung der Überleitungschancen wurde in 18% der Interaktionen festgestellt, wobei etwa zwei Drittel dieser Möglichkeiten genutzt wurden. Dies deutet auf eine selektive, wenn auch nicht vollständig konsistente Nutzung der dialogischen Gelegenheiten hin.

In 4% der Fälle wurden zwar zwei der drei Chancen ergriffen, jedoch ohne einen zielführenden Abschluss des Dialogs. Dies weist auf einen Verbesserungsbedarf in der Gesprächsabwicklung hin.

Des Weiteren zeigten 21% der Sitzungen eine begrenzte Nutzung mit lediglich einer von drei

verfügbaren Chancen zur Überleitung. Dies impliziert ein teilweise erkanntes Potenzial für thematische Übergänge im Gespräch.

Verpasste Überleitungschancen traten in 11% der Sitzungen auf, in denen keine der drei Gelegenheiten genutzt wurde. Dies könnte auf ein mögliches Defizit in der Wahrnehmung oder Nutzung vorhandener dialogischer Opportunitäten hinweisen.

Interessanterweise offenbarte die Analyse eine signifikante Varianz in der Nutzung von Überleitungschancen in unterschiedlichen Kontexten. Während Gespräche über die Präsentation in Deutschland eine Nutzung von 54% dieser Chancen aufwiesen, zeigte sich bei Gesprächen über die Testanlage in Marokko eine höhere Nutzungsrate von 57%. Im Gegensatz dazu wurden die Gelegenheiten, auf die Situation im Café Bezug zu nehmen, lediglich in 29% der Fälle genutzt.

User Experience

Die aggregierten User Feedbacks zu den VR-Trainingsprogrammen zeichnen ein Bild hoher Zufriedenheit und tiefer Immersion. Die Teilnehmenden heben hervor, dass die realitätsnahe Gestaltung des Environments und der Szenarien, kombiniert mit Elementen der Gamification und interaktiven Komponenten, das Lernerlebnis maßgeblich bereichert. Insbesondere die authentische Reaktion auf zeitkritische Entscheidungen sowie die dreidimensionalen, realistisch simulierten Umgebungen werden als besonders positiv erlebt.

Die Nutzenden schätzen die Möglichkeit, in einer kontrollierten, aber realitätsgetreuen Umgebung zu agieren, in der sie ihre Handlungen und Entscheidungen ohne reale Konsequenzen ausprobieren und reflektieren können. Hervorgehoben wird ebenfalls die direkte Interaktion mit der Umgebung, die das Lernen durch aktive Teilnahme und nicht nur durch passive Beobachtung ermöglicht. Die spezifische Erwähnung von Szenarien, wie das Szenario mit Malek, unterstreicht die Wichtigkeit von gut ausgearbeiteten Inhalten, die die Nutzenden emotional ansprechen und somit einen tieferen Lerneffekt fördern.

Die Fähigkeit, in einer VR-Umgebung mehrere Optionen zu explorieren und verschiedene Handlungsstränge zu verfolgen, wird als Schlüsselaspekt für ein engagiertes Lernen genannt. Die Freiheit, die Umgebung zu erkunden und die eigene Perspektive zu wählen, unterstützt ein aktives Lernerlebnis. Die Teilnehmenden berichten von einer hohen Konzentration und einem Gefühl des "Dabeiseins", das den Spaß am Lernen steigert und die Aufmerksamkeit fokussiert.

Die abschließenden Feedbackmechanismen werden als wertvolle Instrumente zur Reflexion und Verbesserung angesehen. Die Möglichkeit, die eigenen Gedanken und Entscheidungswege sichtbar zu machen und zu analysieren, wird als innovativer Ansatz gewürdigt, der den Lernprozess transparenter und introspektiver gestaltet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die immersiven VR-Trainings eine effektive und ansprechende Methode darstellen, um komplexe Fähigkeiten wie interkulturelle Kompetenz zu entwickeln. Die hohe Interaktivität und die realitätsnahe Simulation bieten eine lebendige und dynamische Lernumgebung, die von den Teilnehmenden als motivierend und bereichernd wahrgenommen wird.

Zusammenfassung und weitere Ergebnisse

Neben der Untersuchung bei Bertrandt haben wir eine breit gefächerte Stichprobe aus fünf verschiedenen Organisationen herangezogen, die insgesamt 322 Teilnehmende umfasst. Diese repräsentative Auswahl war von entscheidender Bedeutung, um ein ganzheitliches Verständnis für die Auswirkungen solcher Corporate Trainingsprogramme auf verschiedene demografische, berufliche und kulturelle Gruppen zu gewinnen. In diesem Kapitel präsentieren wir die Zusammenfassung dieser Ergebnisse. Besonders hervorzuheben ist dabei die Übereinstimmung dieser Ergebnisse mit den zuvor beobachteten Trends in den Bertrandt-Ergebnisse.

Kumulierte Ergebnisse und Vergleich mit Bertrandt-Daten

Die kumulierten Daten zeigen eine auffällige Ähnlichkeit mit den spezifischen Daten von Bertrandt, mit minimalen Abweichungen. Dies deutet darauf hin, dass die Ergebnisse und Reaktionen auf das VR-Training über verschiedene Unternehmen hinweg konsistent sind. Die größere Teilnehmerzahl erhöhte die Validität dieser Ergebnisse, da sie ein breiteres Spektrum von Erfahrungen und Feedback abdeckten.

Technologische Aspekte und Verbesserungsvorschläge

Die Teilnehmenden äußerten spezifische Wünsche für technologische Verbesserungen der VR-Technologie, darunter schärfere Bildqualität, verbesserte Darstellung von Mimik und Gestik, sowie die Möglichkeit, VR-Brillen ohne zusätzliche Sehhilfen nutzen zu können. Es wurde auch der Bedarf für leichtere VR-Brillen betont. Diese Rückmeldungen sind entscheidend für die Weiterentwicklung der VR-Technologie und die Steigerung ihrer Effektivität in Trainingsprogrammen.

Thematische Diversität und Vorschläge für VR-Trainingsinhalte

In Bezug auf die Frage nach zusätzlichen Themen oder Szenarien für das VR-Training zeigte sich eine breite Palette von Meinungen. Einige Teilnehmende wünschten sich mehr interaktive Elemente, wie die Möglichkeit, NPCs (non-player character) anzusprechen oder auf freie Wortäußerungen eine KI-gesteuerte Antwort zu erhalten. Andere schlugen spezifische Trainingsthemen vor, wie Schulungen zu interkulturellen Themen (Frankreich, Rumänien, Japan), Konfliktlösungen, technische Trainings und mehr. Auch der Wunsch nach längeren Trainingszeiten, um tiefer in die VR-Welt eintauchen zu können, wurde geäußert. Diese Vielfalt an Vorschlägen spiegelt das breite Interesse und das Engagement der Teilnehmenden wider und bietet wertvolle Einblicke für die zukünftige Entwicklung von VR-Trainingsprogrammen.

Vergleich mit Alternativen Trainingsmethoden

Die Studie verdeutlicht, dass das VR-Training 'The Others' Thoughts' im Vergleich zu traditionellen Methoden wie E-Learning, Rollenspielen und Video-Trainings bei den Teilnehmenden auf eine durchweg positive Resonanz stößt. Diese konsistente Bevorzugung des VR-Trainings über ein breites Spektrum von Unternehmen hinweg deutet darauf hin, dass Virtual Reality als Bildungstool effektiver wahrgenommen wird. Der spielerische Aspekt von VR-Trainings wird besonders geschätzt. Er macht das Lernen nicht nur Spaßiger, sondern auch spannender und weniger monoton im Vergleich zu traditionellen Lernmethoden wie E-Learning. Die Teilnehmenden beschreiben das Lernen in VR als eine fesselnde Erfahrung, die realistischer ist als das bloße Lesen oder Ansehen von Materialien. Diese Realitätsnähe ermöglicht es den Lernenden, sich direkt mit den Inhalten auseinanderzusetzen und sie intensiver zu erleben. Die Merkmale des VR-Trainings, wie immersive Erfahrung und interaktives Lernen, bieten einen signifikanten Mehrwert gegenüber den traditionelleren Methoden.

Einheitliche Bewertung durch die Teilnehmenden

Die einheitlich positive Bewertung des VR-Trainings durch die Teilnehmergruppen aus verschiedenen Organisationen unterstreicht die Universalität dieser immersiven Trainingsmethode. Dieses homogene Feedback über verschiedene Organisationskulturen und -strukturen hinweg ist ein starkes Indiz für die Wirksamkeit und Attraktivität von VR-basierten Trainingsansätzen.

Schlussfolgerung

Der Erkenntnisgewinn aus der Studie bietet wichtige Einblicke in die Bedürfnisse und Wünsche der Nutzenden über ein breites Spektrum von Organisationen hinweg und unterstreicht nicht nur die allgemeine Akzeptanz und die Effektivität von 'The Others' Thoughts', sondern bekräftigt auch die Effizienz von VR-Trainings als überzeugende Lernmethode.

Diskussion

In der Diskussionssektion dieses White Papers werden wir die positiven Ergebnisse unserer Studie ausführlich beleuchten und uns mit einer Reihe von Schlüsselaspekten auseinandersetzen. Dabei werden sowohl die praktischen als auch die theoretischen Dimensionen betrachtet, um ein umfassendes Verständnis relevanter Themen zu fördern. Unsere Diskussion zielt darauf ab, nicht nur bestehende Annahmen zu hinterfragen, sondern auch neue Perspektiven zu eröffnen, die sowohl für Praktiker als auch für Forscher von Interesse sind.

Besonders in VR-Umgebungen tragen realistische Szenarien durch ihre Immersionsfähigkeit dazu bei, das Engagement und die Konzentration der Nutzenden zu steigern. Wenn Teilnehmende Szenen erleben, die ihrer Arbeitswelt ähneln, wird die Aufnahme und Speicherung von Informationen effektiver.

Die Nachbildung realer Arbeitsumgebungen und -prozesse in VR-Trainings hilft den Teilnehmenden, eine tiefere Verbindung zu den Lerninhalten herzustellen und verbessert das Verständnis und die langfristige Verankerung des Erlernten. Dies erleichtert den Transfer von Gelerntem in die Praxis, was vor allem bei Soft Skills wie den interkulturellen Kompetenzen von Bedeutung ist, da diese Fähigkeiten stark kontextabhängig sind.

Darüber hinaus lösen realistische Szenarien authentische emotionale Reaktionen aus, die für das Erlernen von Soft Skills wie den bereits erwähnten interkulturellen Kompetenzen entscheidend sein kann. Die emotionale Beteiligung durch das Erleben realistischer Situationen führt zu einem tieferen Verständnis und einer verbesserten emotionalen Intelligenz. Durch die Simulation einer Vielzahl von sozialen und kulturellen Umgebungen in diesen Szenarien, wird auch die Anpassungsfähigkeit der Teilnehmenden in verschiedenen kulturellen Kontexten gefördert. Diese Flexibilität ist ein wichtiger Aspekt in der globalen Geschäftswelt, wo effektive Kommunikation und Interaktion in verschiedenen kulturellen Kontexten erforderlich ist.

Die Studienergebnisse beleuchten die komplexen Auswirkungen direkter Gesprächsführung auf die Interaktionsdynamik in simulierten Umgebungen. Ein direkter Kommunikationsstil kann zwar eine effiziente Themenüberleitung fördern, jedoch kann eine zu betonte Direktheit die Dialogqualität negativ beeinflussen. Zudem zeigt sich, dass die Verwendung von Floskeln in der Kommunikation sowohl positiv als auch negativ sein kann: Sie können Gespräche erleichtern, aber auch Missverständnisse hervorrufen, insbesondere in interkulturellen Kontexten. Der unreflektierte Einsatz von Standardphrasen kann die Verständigung behindern, was die Notwendigkeit eines erhöhten Bewusstseins für die Implikationen und kulturellen Konnotationen von Sprache im Berufsumfeld hervorhebt. Die Fähigkeit, solche Phrasen zu erkennen und kritisch zu hinterfragen, ist für eine effektive Kommunikation in einem diversen Arbeitsumfeld entscheidend.

Weiterhin ist der Kontext der Verwendung von Floskeln und die Reaktion der Beteiligten darauf aussagekräftig für die Anpassung zukünftiger Kommunikation. Diese Erkenntnisse bieten eine Grundlage für Schulungen und Workshops zur Verbesserung interkultureller Kommunikationsfähigkeiten.

Die Studie zeigt auch, dass bei der ersten Kontaktaufnahme per E-Mail, insbesondere in beruflichen Interaktionen, indirekte Formulierungen bevorzugt werden, um eine positive Grundlage für weiterführende Kommunikation zu schaffen. Direkte Ansprachen können Missverständnisse oder negative Reaktionen hervorrufen und sollten daher überlegt eingesetzt werden. Diese Einsichten sind besonders relevant für interkulturelle Kommunikationstrainings und die Entwicklung von Richtlinien für die elektronische Kommunikation in Unternehmen. Sie betonen die Wichtigkeit des Verständnisses für Ton und Nuancen in der schriftlichen Kommunikation und deren Einfluss auf die Beziehung zu Kollegen und Kolleginnen.

Die Ergebnisse des zweiten Szenarios zeigen, dass die Anerkennung von Gastfreundschaft und das Verständnis für kulturelle Konventionen, wie das Wahren des Gesichts, für den Erfolg internationaler Geschäftsbeziehungen wesentlich sind. Daraus lässt sich ableiten, wie wichtig es für Unternehmen ist, interkulturelle Schulungen durchzuführen, um Fehltritte zu vermeiden und die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden im Umgang mit internationalen Partnern zu stärken.

In einigen analysierten Sitzungen wurde eine direkte, sachliche Gesprächsführung ohne angemessenen Beziehungsaufbau beobachtet, was darauf hindeutet, dass der Fokus eher auf Vertragsabschlüssen als auf Beziehungsarbeit lag. Diese Herangehensweise kann zwar effizient erscheinen, jedoch trägt sie möglicherweise nicht zur Entwicklung einer stabilen Vertrauensbasis zwischen den Geschäftspartnern bei. In anderen Fällen wurde zunächst ein beziehungsorientierter Ansatz gewählt, jedoch erfolgte schnell ein Wechsel zu Vertragsverhandlungen. Dies lässt vermuten, dass trotz des Bewusstseins für die Bedeutung des Beziehungsaufbaus der Druck, schnelle Ergebnisse zu erzielen, manchmal überwiegt.

Die Ergebnisse des dritten Szenarios verdeutlichen, dass die Teilnehmenden eine hohe Agilität in der Diskussionsführung zeigten. Sie waren in der Lage, effektiv von ihren Argumentationslinien zu überzeugen und gezielt bestimmte Themenbereiche anzusteuern, was auf gute Kommunikationskompetenz und Situationsbewusstsein schließen lässt. Jedoch wurde auch festgestellt, dass, während einige Teilnehmende ausgeprägte Fähigkeiten besitzen, insbesondere im Hinblick auf Gastfreundschaft, um Gespräche auf eine persönliche Ebene zu lenken und Beziehungen zu stärken, andere Teilnehmende in diesem Bereich möglicherweise Schulungsbedarf aufweisen.

Die Studienergebnisse weisen auf eine heterogene Verteilung der kommunikativen Kompetenzen und kognitiven Fähigkeiten unter den Teilnehmenden hin. Einige

konnten geschäftliche Ereignisse effektiv und unabhängig rekapitulieren, während andere in ihren sozialen und kommunikativen Fertigkeiten, insbesondere in Bezug auf interpersonelle Sensibilität und Gesprächssteuerung, noch Entwicklungsbedarf zeigten.

Interessanterweise variierte die Nutzung von Überleitungschancen in Gesprächen je nach Kontext. Beispielsweise wurden in Diskussionen über eine Präsentation in Deutschland diese Chancen in 54% der Fälle genutzt, während in Gesprächen über eine Testanlage in Marokko eine Nutzung von 57% verzeichnet wurde. Im Vergleich dazu wurden Bezüge zu einer Situation im Café nur in 29% der Fälle genutzt. Diese Unterschiede könnten auf die Präferenzen der Teilnehmenden oder eine größere Vertrautheit mit bestimmten thematischen Kontexten hindeuten.

Das Feedback zum VR-Training zeigt einen allgemeinen Konsens über dessen Potenzial als Teil moderner betrieblicher Bildung, wobei gleichzeitig die Grenzen anerkannt und ein bedachter Einsatz gefordert werden. VR-Training wird als nützliches, abwechslungsreiches Werkzeug angesehen, das eine Vielzahl von Szenarien simulieren kann und das Engagement sowie praktisches Lernen fördert. Allerdings wird es nicht als vollständiger Ersatz für andere Trainingsformen betrachtet. Die Möglichkeit, in realistischen Einstellungen ohne reale Konsequenzen zu üben, sowie die Flexibilität und Skalierbarkeit von VR-Szenarien werden geschätzt. Die immersiven Erfahrungen, die mehrere Sinne anregen und unmittelbares Feedback ermöglichen sowie komplexe Konzepte in einer risikoarmen Umgebung zu trainieren, tragen zur Effektivität von VR als Lernwerkzeug bei.

VR-Training wird generell positiv aufgenommen, doch es bestehen Bedenken hinsichtlich der langfristigen Wirksamkeit von VR-Training und seinem Wert. Einige Befragte äußerten die Befürchtung, dass die Neuheit von VR mit der Zeit nachlassen könnte oder dass VR in bestimmten Kontexten als weniger ernsthaft oder als „Spielerei“ wahrgenommen werden könnte.

Diese Bedenken unterstreichen den Anspruch und die Erwartung an die Qualität von VR-Anwendungen in der Praxis. Dies schließt sowohl die konzeptionelle Gestaltung als auch die technische Umsetzung ein und spielt aus Sicht der Lernenden eine entscheidende Rolle für generelle Wahrnehmung von VR-Anwendungen sowie für die grundsätzliche Technologieakzeptanz. Eine zweitklassige Umsetzung könnte dazu führen, dass VR-Trainings als weniger seriös wahrgenommen werden, was die langfristige Wirksamkeit und den wahrgenommenen Wert dieser neuen, immersiven Lernmethode untergraben könnte. Des Weiteren besteht die Sorge um das Fehlen von persönlichem Feedback durch Trainer, was für das Klären von Unklarheiten und die Vertiefung des Verständnisses wichtig sein kann. Daher ist es wesentlich, die Einführung von VR-Trainingsprogrammen sorgfältig mit allen Stakeholdern abzustimmen und an die Lernziele anzupassen, um ihre Effektivität zu gewährleisten und sowohl die Bedürfnisse der Lernenden als auch die pädagogischen Ziele zu erfüllen.

Neben maßgeschneiderten, kundenspezifischen Trainingslösungen können VR-Trainings mit standardisierten Lernszenarien und Lerninhalten, vorausgesetzt sie sind qualitativ hochwertig ausgeführt, einen ebenso signifikanten Mehrwert für die Weiterbildung von Mitarbeitenden bieten. Diese VR-Trainings sind in der Lage grundlegende Kompetenzen und Wissensinhalte zu vermitteln, die als Basis für spezifischere Lern- und Entwicklungsprozesse dienen. Sie bilden somit eine solide Grundlage, auf der weiterführende, personalisierte Lernansätze aufbauen können.

Ungeachtet der Vorteile von VR ist es entscheidend, VR-Training mit traditionellen Lehrmethoden zu kombinieren. Eine Integration beider Ansätze kann ein umfassenderes Lernerlebnis bieten, das verschiedene Lernstile und -ziele berücksichtigt. Die Kombination beider Ansätze könnte sich als effektiver erweisen, insbesondere in Bereichen, in denen das persönliche Feedback von Ausbildern und die Interaktion mit anderen Lernenden wesentlich sind.

Limitationen

Die vorliegende Forschung konfrontiert uns mit der Herausforderung, in Deutschland Unternehmen zu finden, die bereit sind, Daten im Einklang mit den Arbeitnehmervertretungen zu erheben und zu veröffentlichen. Die Arbeitnehmervertretungen setzen sich für den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden ein und stellen sicher, dass die Unternehmensinteressen die Rechte der Belegschaft nicht überschreiten. Dieses Spannungsfeld zwischen Datenschutz, Verständnis der Technologie und Forschungsinteresse führt zu einer zögerlichen Freigabe von wissenschaftlichen Untersuchungen von betrieblichen Trainingsmaßnahmen.

Nichts desto trotz zeigen Mitarbeitende ein starkes Interesse an innovativen Trainingsmethoden, beispielsweise an VR-Trainings wie 'The Others' Thoughts'. Dies reflektiert das Bewusstsein für die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung, um den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Auf der anderen Seite sind Unternehmen gefordert, in ihre Mitarbeitenden zu investieren, um Qualifikationslücken zu schließen und sie auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, was für den globalen Wettbewerb entscheidend ist.

Sowohl aus gesellschaftlicher Sicht als auch aus unternehmerischer Sicht, ist die Betrachtung des Return on Investment (ROI) von Weiterbildungsmaßnahmen von entscheidender Bedeutung. Investitionen in Weiterbildung können nicht nur Zeit- und Kosteneinsparungen durch Fehlervermeidung erzielen, sondern auch die allgemeine Arbeitsatmosphäre, Mitarbeiterzufriedenheit sowie Produktivität und Effizienz verbessern. Unternehmen sollten Weiterbildungskosten als Investitionen sehen, die einen substantiellen Mehrwert schaffen.

Die Unternehmen sollten sich der Bedeutung ihrer Mitarbeitenden als wichtigste Ressource bewusst sein, indem sie diese befähigen, den zukünftigen Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden. Die kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung der Belegschaft stärkt die unternehmerische Agilität und Innovationsfähigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass das Streben nach einem Gleichgewicht zwischen Datenschutz und Innovationsförderung in der betrieblichen Weiterbildung eine kontinuierliche Herausforderung für Unternehmen, Gesetzgeber und Forschende darstellt.

Während der Datenerhebung dieser Studie kam die Oculus Quest 2 zum Einsatz. Die Auswahl der Hardware beeinflusst die Erfahrung in der virtuellen Realität und damit die Effektivität des Trainings. Zukünftige Forschungen sollten die Auswirkungen verschiedener VR-Systeme auf die Lernerfahrung untersuchen, um die Generalisierbarkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse zu sichern.

Während der Datenerhebung dieser Studie wurde die Meta Quest 2 verwendet (Zum Zeitpunkt der Studie war die Meta Quest 3 noch nicht verfügbar). Die Auswahl der Hardware spielt eine entscheidende Rolle für die Erfahrung in der virtuellen Realität und kann somit die Effektivität, Wahrnehmung und Akzeptanz des Trainings beeinflussen.

Zukünftige Forschungen sollten die Auswirkungen verschiedener VR-Systeme auf die Lernerfahrung untersuchen, um die Generalisierbarkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse zu sichern und ein umfassendes Verständnis der Einflüsse unterschiedlicher Hardware auf die VR-Trainingseffektivität zu gewinnen.

Fazit

In unserer Studie haben wir festgestellt, dass VR-Technologien für Trainingszwecke in Unternehmen auf positive Resonanz stoßen. Die Ergebnisse offenbaren eine hohe Bereitschaft zur Nutzung dieser innovativen Technologie. Es hat sich auch gezeigt, dass die Zurückhaltung bei der Integration in betriebliche Abläufe eher auf interne Entscheidungsprozesse als auf mangelndes Interesse der Anwendenden zurückzuführen ist. Diese Erkenntnisse bieten wertvolle Impulse für zukünftige Qualifizierungsangebote und für strategische Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Anwendung von VR im interkulturellen Training könnte einen bedeutenden Wandel in der betrieblichen Weiterbildung bewirken. Die Ergebnisse legen nahe, dass Investitionen in VR-Trainings strategisch wichtig sind, um in einer globalisierten Wirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben.

Das VR-Training 'The Others' Thoughts' von Straightlabs ist ein Beispiel für einen innovativen Ansatz in diesem

Bereich. Es hebt das Potenzial von VR hervor, interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und Fachkräfte auf die Herausforderungen der globalen Geschäftswelt vorzubereiten. Das White Paper zeigt, dass VR-Training das Lernengagement steigern, das Verständnis für kulturelle Nuancen vertiefen und die praktischen Kommunikationsfähigkeiten verbessern kann.

Die Implikationen dieser Ergebnisse sind umfassend und betonen die Wichtigkeit für Unternehmen, fortschrittliche Bildungstechnologien zu adaptieren. Trotz der Herausforderungen, die mit der Einführung neuer Technologien einhergehen, zeigen die positiven Rückmeldungen der teilnehmenden Unternehmen den Nutzen und die Machbarkeit von VR-Trainings auf. Es liegt nun an den Entscheidungsträgern in den Unternehmen, den Mut und die Weitsicht zu haben, in solche innovativen Trainingsmethoden zu investieren, um eine kompetente und zukunftsfähige Belegschaft aufzubauen.

Literatur

- Bannenberg, A.K. (2010). Die Bedeutung interkultureller Kommunikation in der Wirtschaft, Kassel: kassel university press.
- Becker, L., Gora, W., Wagner, R. (2015). Erfolgreiches interkulturelles Projektmanagement, Düsseldorf: Symposium Publishing.
- Boecker, M.C., Ulama, L. (2008). Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo.
- Bundesministerium der Finanzen (2024). 10 Punkte für den Wirtschaftsstandort Deutschland, Auszug aus der Kabinettsklausur in Meseberg, 29.08.2023.
- Deardorff, D. K. (2006). The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States, in: Journal of Studies in International Education, Jg. 10 H. 3, S. 241–266.
- Fichtinger, H., & Sterzenbach, G. (2006): Knigge fürs Ausland (2. Aufl.). München: Haufe Verlag.
- Haller, P.M. Nägele, U. (2013). Praxishandbuch Interkulturelles Management, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2011). Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management (5. Aufl.). München: dtv.
- Hussein, A. (2022). Die arabische Welt verstehen. Für ein lohnendes Miteinander in Business und Alltag. Springer Wiesbaden
- Kinast, E.-U., Thomas, A., Schroll-Machl, S. (2005). Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Lang, R. Baldauf, N. (2016). Interkulturelles Management, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Ma Xiaojuan, Becker, F. (2015). Business-Kultur in China. China-Expertise in Werten Kultur und Kommunikation Wiesbaden: Springer Gabler.
- Mitterer, K., Mimler, R., Thomas, A. (2006). Beruflich in Indien. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Niermann, P., Palmas, F. (2023). Die Zukunft ist hier: Schlüsselkompetenzen mit Virtual Reality trainieren! In Harwardt, M. et al. (Hrsg.), Lernen im Zeitalter der Digitalisierung, Wiesbaden: Springer.
- Palmas, F., Klinker, G. (2020) Defining Extended Reality Training: A Long-Term Definition for All Industries, 2020 IEEE 20th International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT), Tartu, Estonia, 2020, pp. 322–324, doi: 10.1109/ICALT49669.2020.00103.
- Palmas, F. (2021). Die Zukunft des Corporate Training: Gamified Extended Reality Training. In: K. Wilbers (Hrsg.), Handbuch E-Learning. (Loseblatt). Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag Nr. 4.73.
- Thomas, A. (2021). Interkulturelle Handlungskompetenz, Versiert, angemessen und erfolgreich im internationalen Geschäft, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler.
- Thomas, A. (2022). Praxisbuch Interkulturelle Handlungskompetenz, Berlin: Springer.

Impressum

Autoren: Prof. Dr. Peter Niermann und Dr. Fabrizio Palmas

straightlabs GmbH & Co. KG

Tölzer Str. 12 || 82031 Grünwald

www.straightlabs.com

www.xr-trainer.com

Stand: Januar 2024



Peter, Gründer und CEO von straightlabs, vereint eine umfangreiche akademische Karriere mit tiefgreifender Managementenerfahrung. Als Professor in München, London und Zürich hat er sich einen Namen in den Bereichen Managemententscheidungen, digitale Transformation und immersives Lernen gemacht, insbesondere durch seine Veröffentlichungen im Springer Verlag. Mit über 30 Jahren internationaler Managementenerfahrung leitet er straightlabs, wo er Bildungsinnovationen durch die Verschmelzung von wissenschaftlicher Forschung und praktischer Anwendung vorantreibt.



Fabrizio ist CTO bei straightlabs und ein Experte für XR Corporate Training sowie immersive Erlebnisse. Als Sachverständiger des Bundes trug er zur Entwicklung der Ausbildung "Gestalter:in immersive Medien" bei. Fabrizio lehrt an der Technischen Universität München und weiteren Hochschulen und forscht an den Themen Extended Reality, Künstliche Intelligenz, Corporate Training und Gamification. Er ist Mitglied im Advisory Board des TUM Center for Educational Technologies. Zudem ist Fabrizio Vorstandsmitglied bei XR Bavaria e.V. und ein gefragter Keynote-Speaker sowie Autor.

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet oder übertragen werden.

Diese Studie wurde mit großer Sorgfalt erstellt und geprüft. Trotzdem können Fehler nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Herausgeber und Autoren können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen.