

Im Trend: Learning by doing



WRE

Roundtable-Treffen: 20 Personaler und Chefs diskutierten in der Frankfurter Zentrale von DER Touristik.

Klassische Weiterbildung? Die Personalprofis Birgit Leyens-Wiedau und Jutta Althaus von DER Touristik zucken mit den Schultern. Menschen lernen am besten durch Learning by doing, klassisches formales und kognitives Lernen im Seminarraum sei im Ranking guter Lernformen weit abgeschlagen. Und so startete der dritte Roundtable zur Personalentwicklung in der Touristik mit der Frage: Machen Weiterbildungen noch Sinn? Wie lässt sich Learning by doing fördern?

Zu den Formaten, die Lernwillige abholen und fördern, zählen **Training-on-the-job**, Mentoringprogramme oder prozessorientiertes Lernen. „Wichtig ist dabei eine gute Führung, und dass die Mitarbeiter selber wollen“, betont Roundtable-Initiatorin Wibke Rissling-Erdbrügge von WRE. Eine Idee, die A-ja Resorts mit ihrem Campus aufgegriffen

hat. Hier werden für drei Tage aus neuen Mitarbeitern Gäste des Hauses, die das Produkt erleben. „Das lässt die Werte erfüllen und stärkt die Bindung an die Marke“, sagt Andreas Winkler von den A-ja Resorts. Ein neuer Mitarbeiter werde so schnell zum Botschafter des Unternehmens.

Und welche Mitarbeiter braucht die Touristik in Zukunft? WRE-Coach Gesine Hansel hat dafür vor allem einen Tipp: **„Quer denken!“** Formale Kriterien wie Ausbildung oder Studium sollte man nicht überbewerten. Wichtiger sei häufig, dass die Chemie und die Lust der Bewerber auf die Aufgabe stimmen. Das sollte man beim Recruiting im Fokus haben und „Quereinsteigern eine Chance geben“, so Hansel. So berichten auch die Personaler der Runde von sehr guten Erfahrungen mit Realschülern statt Abiturienten als Azubis. ES