Zusammenfassung

Im Interview wurden die Unterschiede zwischen klassischem E-Learning und Simulationen bzw. Serious Games herausgearbeitet sowie Erfolgsfaktoren, Aufwand und künftige Entwicklungen diskutiert.

- **E-Learning:**
  E-Learning wurde als skalierbare Selbstlernvermittlung von Inhalten beschrieben (Lernen im eigenen Tempo, grundsätzlich sicherer Rahmen). In den 1990ern sei die Umsetzung jedoch häufig qualitativ schwach gewesen („Page Turner"), weshalb viele Unternehmen E-Learning zunächst vor allem für Compliance-Themen einsetzten, bei denen Skalierung wichtiger als didaktische Tiefe ist.
- **Simulationen:**
  Simulationen wurden als kontextbasiertes Lernen mit Fokus auf Verhaltensänderung und Entscheidungsfähigkeit charakterisiert. Entscheidend sei nicht nur Content, sondern ein glaubwürdiger, relevanter Kontext, der Lernende „hineinzieht". Zentral ist die Möglichkeit, in einer sicheren Umgebung zu scheitern, um über „Expectation Failure" echte Lernbereitschaft auszulösen und Verhalten zu internalisieren.
- **Praxisbeispiel:**
  Eine in den späten 1990ern entwickelte Simulation für Finance/Controlling (u. a. im Kontext der Einführung von US-GAAP) wurde als sehr erfolgreich bewertet. Besonders interessant: Die Simulation war noch Jahre später im Einsatz, obwohl Teile des Inhalts veraltet waren, weil Analysefähigkeit, Prozess- und Verhaltenslernen weiterhin gültig blieben.
- **Learnings aus der Entwicklung von Simulationen:**
  Der Aufbau wirksamer Simulationen war sehr komplex, zeitintensiv und teuer (Teams von ca. 10–15 Personen über 6–12 Monate). Der kritische Teil war bzw. ist weniger die Technologie (heute sowieso ein geringeres Problem), sondern die didaktische und inhaltliche Modellierung der Realität:
  - Start mit Performance-Zielen, daraus abgeleitet konkrete Lernziele.
  - Statt klassischer Trainingsbedarfsanalyse braucht es eine Business- und Prozessanalyse: Wo passieren in der Realität teure Fehler, warum passieren sie, und was machen Top-Performer anders?
  - Schwierigkeit: Fachexperten können „gute Leistung" oft nur über Resultate beschreiben, nicht über messbare, replizierbare Kompetenzen und Verhaltensweisen—diese müssen systematisch herausgearbeitet werden.
  - Grenzen/Schwächen: Als Hauptthema wurde weniger eine grundsätzliche Limitation genannt, sondern der notwendige Zeitaufwand: Um Performance- und Lernziele zu erreichen, braucht es Stunden. Das sei schwer zu verkaufen in einer Umgebung, die „2–5-Minuten-Nuggets" erwartet; hier wurde eine verbreitete Naivität über Lernwirksamkeit kritisiert.
  - Transfer in den Arbeitsalltag: In Simulationen entfällt laut Johannes weitgehend die klassische „Transferphase", weil Verhalten bereits im Szenario praktisch ausgeführt wird („learning by doing"). Als Analogie diente der Flugsimulator: Lernen durch sichere, aber realistische Erfahrung inkl. Feedback/Coaching nach Fehlern.
  - Ausblick: Als interessante Entwicklung wurde genannt, dass KI den Einsatz von Simulationen wieder attraktiver machen könnte, da sie helfen kann, Entwicklungsaufwand zu reduzieren und weniger streng geskriptete Szenarien ermöglicht.