



## Virtuelles Onboarding: Anlernen in der Virtual Reality

Julia Kowal · 1. Dezember 2021

*Das Onboarding neuer Mitarbeiter kann in Zeiten von Lockdowns und Kontaktbeschränkungen problematisch sein. Virtuelle Schulungen ermöglichen zum Beispiel realitätsnahe Trainings im Selbstlernprozess – mit erstaunlich guten Ergebnissen.*

In vielen Industriezweigen sind der Aufnahmeprozess und das Training neuer Mitarbeiter eine langwierige Angelegenheit. Um neue Mitarbeiter mit Maschinen und Anlagen vertraut zu machen reicht es nicht aus, ihnen das nötige Wissen in der Theorie zu vermitteln – zu groß ist das Risiko, dass Mitarbeiter das Erlernte in der Praxis falsch anwenden und dadurch sich und andere gefährden. Praktische Trainings sind aber häufig im laufenden Betrieb nicht ohne weiteres möglich, da die Produktion nicht mal eben unterbrochen werden kann.

Dank Virtual Reality lassen sich sehr viele Vorgänge und Vorfälle simulieren. Das können komplexe High-End-Trainings sein, aber auch einfache, standardisierte Vorgänge. Denn selbst die Funktion einer Hebebühne oder die Reaktion bei einer Gefahrenlage müssen neue Mitarbeiter erst einmal lernen. Mit Hilfe von VR-Trainings können sie dies selbstständig, außerhalb des laufenden Betriebs und trotzdem realitäts- und praxisnah tun.

*Über VR geschultes Personal kann das Gelernte fast dreimal besser umsetzen.*

### Praxisnahe Safety-Trainings außerhalb des laufenden Betriebs

„Virtual Reality wertet die oftmals angestaubte Schulungsthematik auf und ist eine sinnvolle Ergänzung“, meint

<https://business-user.de/digitalisierung/virtuelles-onboarding-anlernen-in-der-virtual-reality/>

Sara Boss, Head of Sales bei der **VRdirect GmbH**. Das Softwareunternehmen stellt eine umfassende Lösung für die Umsetzung von Virtual-Reality-Projekten für mehrere Konzerne zur Verfügung, über verschiedene Anwendungsfälle hinweg.

Beispielsweise lassen sich Safety-Trainings mit Hilfe von Virtual Reality durchführen, und zwar so oft wie es für die Mitarbeiter sinnvoll ist. Unternehmen können solche Trainings inzwischen auch selbst mit internen Teams über benutzerfreundliche Plattformen erstellen – VR-Projekte sind längst nicht mehr so kostspielig und aufwändig wie oft noch ange-

nommen. Das erleichtert die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, da sie autonom lernen können und sie oder ihre Trainer nicht zwingend vor Ort sein müssen. „Darüber hinaus hat die Corona-Pandemie Trainings zusätzlich erschwert, weil Reisen oder der Zutritt in Anlagen beschränkt wurden“, weiß Boss. „Remote Work ist aber nicht immer umsetzbar. Eine Hebebühne zum Beispiel kann man nicht von zu Hause erklären. Es sei denn, Unternehmen nutzen hierfür Virtual Reality.“

## Messbarer Lernerfolg: VR-Trainings sind effektiver

VR-Trainings haben das Potenzial, die Trainingskosten für Unternehmen dauerhaft reduzieren. Zum einen weil eine einmal erstellte VR-Schulung allen Mitarbeitern jederzeit zur Verfügung steht. Der laufende Betrieb wird nicht gestört, die andere Mitarbeiter können weiterhin ihrer Arbeit nachgehen und verlieren keine Zeit mit der Einarbeitung der neuen Kollegen. Auch hat sich erwiesen, dass die Lernerfolge der neuen Mitarbeiter höher sein können, weil sie das virtuelle Training nicht nur einmal, sondern können es beliebig oft durchlaufen können. Zudem stellen solche Schulungen sicher, dass jeder Mitarbeiter sich tatsächlich mit der Thematik auseinandersetzt, weil sie auch jeder neue Mitarbeiter individuell durchgeht. „In Gruppentrainings ist nicht immer nachvollziehbar, ob alle Teilnehmer auch alles wirklich mitbekommen und gut aufgepasst haben“, so Boss.

Eine **Studie der Beratungsgesellschaft PwC** zur Effektivität von VR-Trainings belegt diesen positiven Effekt. Demnach waren die Schulungsteilnehmer, die mit Hilfe von Virtual Reality gelernt haben, bis zu 275 Prozent sicherer darin, das Gelernte nach dem Training umzusetzen. Gegenüber dem reinen Präsenzunterricht bedeutet dies eine Verbesserung um 40 Prozent, gegenüber dem E-Learning um 35 Prozent.

## Spielerisch an den Arbeitsplatz herantasten

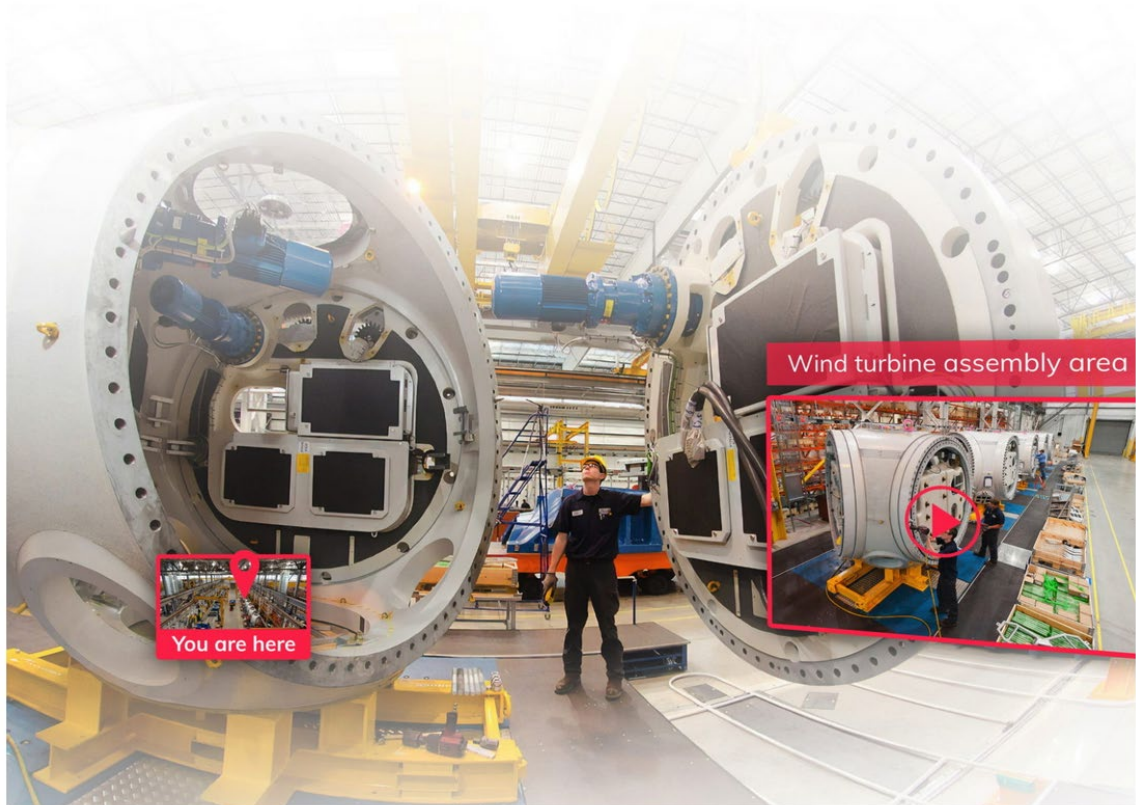
VR-Trainings bieten außerdem die Möglichkeit, dass sich Mitarbeiter an ihre neue Arbeit schrittweise herantasten. Mit plakativen Simulationen wird ihnen gezeigt, wie die Situation in Wirklichkeit wäre – dabei muss die Darstellung nicht zwingend identisch, sondern kann auch auf das Wesentliche begrenzt sein. „Mitarbeiter denken sich mit Hilfe von Virtual Reality in die Situation hinein, können sie austesten, und das immer wieder. So bekommen sie das Gefühl, dass sie sich in der tatsächlichen Arbeitssituation gut zurechtfinden können“, erklärt Boss.

### Beispiele aus der Praxis: Siemens, Cherry, Nestlé

Das Technologieunternehmen Siemens hat mit Hilfe von Virtual Reality ein Escape-Game erstellt. In diesem werden verschiedene Gefahrensituationen simuliert, die Mitarbeiter müssen einen Weg aus

dem Gebäude herausfinden. Durch Störsignale wird Druck aufgebaut und Stress erzeugt. Der Hardware-Hersteller Cherry hat mit derselben Plattform einen virtuellen Showroom seiner Produkte errichtet, in dem sich die Nutzer interaktiv über die Produkte informieren können – was auch das Onboarding erleichtert, da die neuen Mitarbeiter die Produkte kennenlernen können. Der Nahrungsmittelkonzern Nestlé setzt ebenfalls auf virtuelles Onboarding und macht die IT-Abteilung erlebbar: Das Team, die Büros und die Prozesse werden interaktiv vorgestellt.

Ein wesentliches Merkmal von VR-Trainings ist, dass sie interaktiv gestaltet sind. Mitarbeiter schauen sich nicht nur passiv einen Film oder eine Präsentation an, sondern müssen reagieren und interagieren. Arbeitsplätze lassen sich zum Beispiel als Quiz darstellen, in dem Gefahrensituationen erkannt und aufgelöst werden sollen. Oder Mitarbeiter sollen an Anlagen die einzelnen Arbeitsschritte korrekt durchlaufen. Oder es wird ein Alarm simuliert, infolgedessen Mitarbeiter einen Weg aus dem Gebäude herausfinden müssen.



*Virtuelle Trainings sind interaktiv gestaltet und die Trainees sind dazu aufgefordert, wie im echten Leben zu agieren. (Foto: VRdirect)*

## Virtuelle Fehler haben keine realen Auswirkungen

VR-Trainings können auf diese Weise nachhaltiger als reine Präsenzs Schulungen und E-Learning sein – auch weil Mitarbeiter realitätsnahe Situationen ausprobieren können, ohne befürchten zu müssen, dass ihre Handlungen Auswirkungen hätten oder gar Schaden anrichten könnten. Der PwC-Studie zu Folge sind VR-Lernende auch stärker fokussiert, lernen schneller und sind mit dem Erlernten emotional stärker verbunden als diejenigen, die rein in Präsenz oder mittels E-Learning gelernt haben.

Die Einführung von VR-Trainings ist für Unternehmen denkbar einfach, meint Boss: „Zugangsschwellen sind im Grunde nicht vorhanden.“ Denn Plattformen, mit denen Unternehmen eigene VR-Projekte erstellen können, funktionieren für sich, Schnittstellen zu anderen Systemen sind nicht notwendig. Auch große Investitionen in Technik sind nicht erforderlich, weil VR-Projekte auch ohne innovative VR-Brille funktionieren: Sie können auch im Browser oder einer App, also am PC, Tablet oder Smartphone genutzt werden.