

Bildungscontrolling

Mehr Output aus Ihren Seminaren

Stephan Teuber
Oktober 2004

Die Kostenseite der Personalentwicklung ist in den meisten Unternehmen gut erfasst. Wie viele Schulungstage pro Mitarbeiter und Jahr anfallen - dafür existieren jede Menge Excel-Tabellen. Unter dem Stichwort **Bildungscontrolling** wird jedoch häufig nur die Fähigkeit eines Trainers, am Ende eines Seminars gute Stimmung zu erzeugen, gemessen. Dabei umfasst das Phänomen Bildungscontrolling weit mehr Ebenen. Was fast immer fehlt, ist eine **Überprüfung des Praxiserfolgs** in dem Sinne, dass die Unternehmensziele erreicht werden.

Somit steht nicht die „Bildung“ im Mittelpunkt des Controllings sondern der „**Output**“.

Der Output bei der Personalentwicklung fokussiert **das tatsächliche Verhalten der Teilnehmer** nach der Schulung.

Diese **Transferproblematik** der Seminarinhalte in den Arbeitsalltag ist heute nichts neues mehr. Es werden eine Reihe von Methoden eingesetzt, um den Transfer und damit den Output stärker in den Griff zu bekommen. Folgende Instrumente sind dabei im Einsatz:

- Real – Coaching,
- Brief an sich selbst,
- Intervallseminare,
- Transfertage,
- Peergroups.

Jedes einzelne dieser Instrumente ist gut und hat sich bewährt. Doch es geht um mehr.

Da das primäre Ziel **die Erreichung der Unternehmensziele** ist, muss die Frage bei der Auswahl eines Seminars lauten „**Mit welchem Seminar erreiche ich den maximalen Output?**“ und nicht welchen Bildungsbedarf muss ich decken.

Entsprechend dazu sollte ein Seminar nicht wie bisher anhand von Lernzielen aufgebaut sein, sondern anhand von Zielen auf der **Verhaltensebene**.

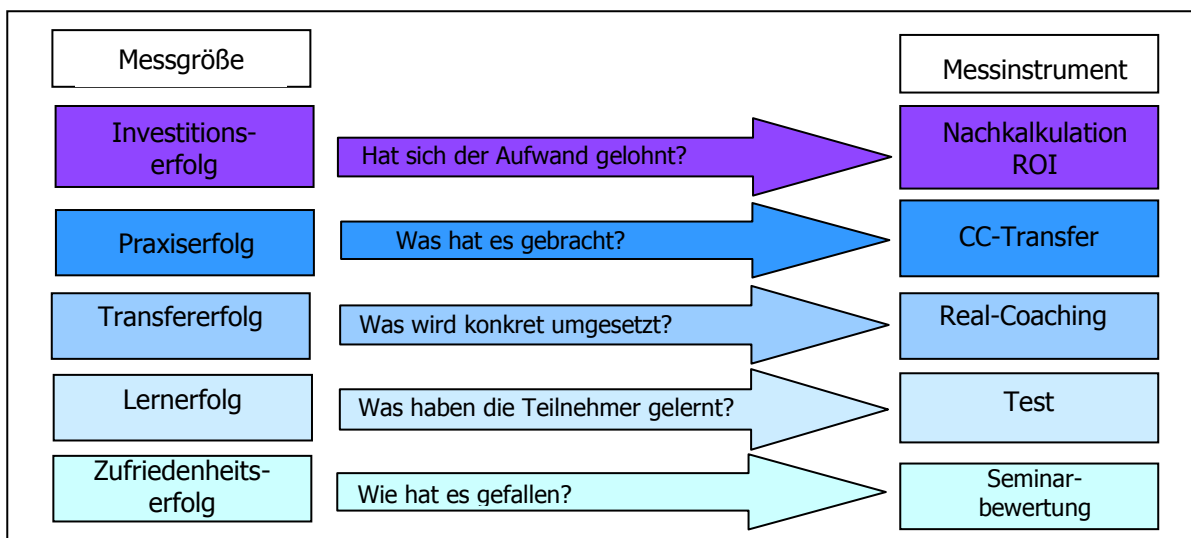
Aufgabe des Trainers ist es immer wieder zur **konkreten Formulierung von Verhaltenszielen** anzuregen, dabei ist es wichtig diese SMART zu gestalten.

S	spezifisch:	konkret, nachvollziehbar, individuell, vereinbart,
M	messbar:	objektiv(iert), überprüfbar,
A	ambitioniert:	anspruchsvoll, herausfordernd,
R	realistisch:	erreichbar, vernünftiges Verhältnis Aufwand zu Nutzen,
T	terminiert:	zeitlich bezogen, abgegrenzt

Wenn diese Ziele schriftlich fixiert sind, lässt sich die Einhaltung der Ziele auch nach Seminaren immer wieder **leicht überprüfen** und anpassen.

Und hier beginnt nun das eigentliche Bildungscontrolling.

Bildungscontrolling umfasst mehrere Ebenen



Auf der ersten Ebene wird die **Zufriedenheit der Seminarteilnehmer** überprüft. Dies kann durch ganz klassische Methoden wie Feedback geben, Stimmungsbarometern, Blitzlichttrunden oder Ampelauswertungen erfolgen.

Im nächsten Schritt wird der **Lernerfolg** überprüft. Hier eignet sich ganz banal ein Test, mit dem die Seminarinhalte abgefragt werden.

Dies ist Bildungscontrolling, wie es in vielen Fällen gesehen und verstanden wird. Doch nun kommen drei weitere entscheidende Ebenen.

Der **Transfererfolg** die Frage hier lautet, „**Was wird konkret umgesetzt?**“ um diese Frage schlüssig zu beantworten kann zum Beispiel das Real-Coaching eingesetzt werden.

Unter der Fragestellung „Was hat es gebracht?“ wird der **Praxiserfolg** überprüft. Der Praxiserfolg lässt sich mit dem **Software Tool CC-Transfer** von Cevey Systems dauerhaft sicherstellen.

CC-Transfer bewirkt eine Transparenz und Dynamik von Lernprozessen, da das gesamte Veranstaltungskonzept am **Output orientiert** ist. Die Umsetzung konzentriert sich auf die Kundenanforderung und die daraus entwickelten Transferthemen. Aus allgemeinen Umsetzungsvorhaben werden dadurch **zwingende, konkrete Aktivitäten** (Actions). Die Umsetzungsziele sind somit **fest im Alltag verankert**.

Durch ein Ampelsystem wird ein Feedback an den Mitarbeiter weitergegeben, durch das er erkennen kann, wie weit die Umsetzung der Ziele vorangeschritten ist. So wird **Ehrgeiz und Selbstmotivation** geweckt.

Die Seminarleiter stehen per E-Mail mit dem Mitarbeiter in Kontakt und unterstützen die Umsetzung. Für die Personalentwicklung ergibt sich so die Möglichkeit, **die Umsetzung zu überwachen**.

Das Controlling kann die wirtschaftlichen Effekte berechnen und den Return on Investment der Maßnahme offen legen, womit auch die Frage „**Hat sich der Aufwand gelohnt?**“ beantwortet ist.

Angebot und Kontakt

Sie interessieren sich für unsere Instrumente zur Unterstützung des Bildungscontrolling? Gerne klären wir mit Ihnen Ihr konkretes Anliegen und erstellen ein passgenaues und ausführliches Angebot für Ihre Situation. Sie erreichen uns unter Tel. 0711 / 75 85 7 78 70 oder per E-Mail: stephan.teuber@loquenz.de