

Happy Sheets sind gut, Kennzahlen besser

Bildungscontrolling. Maßnahmen zur Personalentwicklung werden seltener evaluiert als angenommen.

Wie gut hat eine Fortbildungsmaßnahme ihren Zweck erfüllt? Um diese Frage zu beantworten, verwenden die meisten Unternehmen sogenannte Happy Sheets, die direkt im Anschluss an das Training verteilt werden und die unmittelbare Reaktion und Zufriedenheit mit einer Schulungsmaßnahme messen. Die langfristige Wirkung einer Fortbildungsmaßnahme kann allerdings nur durch professionelles Bildungscontrolling überprüft werden. Doch das passiert selten. Und das kommt für viele Unternehmen teuer: Der Kosten- und Rechtfertigungsdruck für Weiterbildung steigt, und zahlreiche bisherige Controllingansätze sind dafür nicht geeignet.

Ergebnisziel definieren

Unter Bildungscontrolling versteht man allerdings mehr als eine Seminarevaluation mittels Feedbackbögen: Wissenstransfer, Kompetenzmanagement, HR-Analyse und mehr gehören dazu. Bereits bei der Beauftragung einer Weiterbildung sollte die Zielsetzung klar vereinbart werden - und definiert, wie sich eine angestrebte Änderung zeigen soll. „Nachhaltige Weiterbildung fängt bereits vor dem Training an, und endet erst mit der Evaluation des Trainingserfolges“, erklärt Konrad Fankhauser, HR Manager bei „die Berater“.

Der Fokus liegt auf einer optimalen Kosten-Nutzen-Relation und dem erreichten Lerntransfer. Fankhauser: „Es geht um die Messung der Auswirkungen von Bildungsmaßnahmen auf das Geschäftsergebnis.“ Dabei wird auf das Drei-Stufen-Modell gesetzt: Zufriedenheitserfolg - Lernerfolg - Transfererfolg. Fankhauser: „Das

sind neben Feedbackbögen auch Wissenstests zur Lernerfolgsmessung und Transferbögen.“ Letztere werden erst einige Zeit nach dem Training ausgefüllt, und dienen dazu, eine Verhaltensänderung zu evaluieren. Sie bewerten somit den Erfolg der Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz. Das Institut Stratos bietet ebenfalls gezielte Hilfe in Form von Coaching oder Beratung beim Aufbau von Bildungscontrolling an.

Wertschöpfung steigern

Doch nicht nur Unternehmensberater, auch Bildungsanbieter befassen sich zunehmend mit dem Thema. Die Akademie für Recht und Steuern etwa bietet die Seminarreihe „Personal- & Bildungscontrolling“ für (zukünftige) HR-Manager. Anhand von Wissensdialogen, Fallbeispielen, Checklisten und Gruppenarbeiten sollen passende Personal- und Bildungscontrollingsysteme für das eigene Unternehmen entwickelt werden. Das Programm umfasst je ein Modul im Juni und im Oktober dieses Jahres.

Das ÖPWZ (Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitszentrum) veranstaltet das Seminar „Bildungscontrolling. Bedarfsgerecht planen, zielgerichtet steuern & evaluieren“. Es ist Teil des Lehrgangs Personalentwicklung, kann aber auch einzeln gebucht werden (Juni 2014). Fragen wie jene, wie die Wertschöpfung des Human Resource Management optimiert werden kann oder welche Faktoren für ein erfolgreiches Bildungscontrolling wichtig sind, werden dabei erörtert. (dm)

Web: www.dieberater.com, www.ars.at,
www.opwz.com, www.stratos.at



Kennerblick gewünscht? Weiterbildung hilft, den Finanzmarkt besser zu nutzen.

[Clemens Fabry/Die Presse]

Bescheinigter Durchblick auf dem Kapitalmarkt

Expertise. Tief eintauchen in die Welt der Aktien, Anleihen, Fonds und Performances: spezielle Ausbildungen für die Finanzbranche.

VON ANTONIA NAVAL

Die Finanzkrise hat das Vertrauen in Fonds- und Portfoliomanager massiv erschüttert. „Wissen ist wirklich, was sie tun?“, fragen sich viele Anleger. Ein Blick auf die Visitenkarten kann weiterhelfen: Wenn hinter

men zu können, braucht man entweder einen Uni- oder FH-Abschluss oder eine Praxisausbildung, auf Basis derer man einschlägige Kenntnisse vorweisen kann.“ In Kooperation von VÖIG, ÖVAG und Bankakademie wird auch ein eigener „Upgrade zum CFA“ Lehrgang angeboten, in

Umfrage. Der Großteil der Kandidaten lernt im Selbststudium. Allerdings gibt es auch Hilfe: Beim Controller-Institut kann man einen Vorbereitungskurs buchen, der nächste wird im Oktober 2014 angeboten. „Der CFA wird in der Branche durchaus verlangt, etwa für Abteilungsleiter Positionen“