



*Wirkung.
Günter Sigl lässt
überprüfen, ob
die Inhalte seiner
Seminare umge-
setzt wurden*

Beim Bildungscontrolling müssen die Führungskräfte ran

SEMINARE. Oft wird das in Trainings Erlernte langfristig nicht umgesetzt. Firmen wie Bosch setzen deshalb auf Bildungscontrolling.

von ALEXANDRA ROTTER

ZAHL

10

Prozent

Laut Günter Sigl betreiben zehn Prozent der Unternehmen Bildungscontrolling, nur fünf Prozent überprüfen den Lernerfolg einer Bildungsmaßnahme.

Schon das Wort klingt abschreckend: Bildungscontrolling. Angesichts des sperrigen Vokabulars ist es kaum verwunderlich, dass das Thema in vielen Chefetagen noch nicht angekommen ist, obwohl schon seit Jahren davon die Rede ist. Maximal zehn Prozent der Unternehmen betreiben laut Günter Sigl, Leiter des Instituts Stratos, Bildungscontrolling. 17 Prozent führen Maßnahmen zur Transfersicherung des Erlernten in die Praxis durch. Allerdings meinen 90 Prozent, dass die Wichtigkeit von Bildungscontrolling stark zunehmen wird. In Zeiten, wo jeder Euro drei-

mal umgedreht wird, will man genauer überprüfen, ob Investitionen echte Früchte tragen.

So macht es etwa Bosch im vierjährigen länderübergreifenden Projekt Sales Man Qualification für Vertriebsmitarbeiter. Karl Kaiblinger, als Geschäftsführer des Beraters und Traininganbieters Kaiblinger & Partner ins Projekt integriert, weist darauf hin, dass Bildungscontrolling speziell die Führungsebene fordert. Bei Bosch war „von Anfang an klar, dass wir die Führungskräfte stark einbeziehen“. Manager müssen schon im Vorfeld ran: „Bildungscontrolling beginnt lange vor

dem Training, wenn wir Ziele definieren.“ Sie besprechen mit jedem Mitarbeiter den Trainingsbedarf. Das Programm wird adaptiert: „Wir bauen praxisnahe Fälle ein. Aufgrund der Anforderungen konzipieren wir Fallbeispiele.“ Da sich Führungskräfte in ihrer knapp bemessenen Zeit selten um vergleichsweise Nebensächliches wie Weiterbildung kümmern, braucht es oft einen Anstoß von außen. Kaiblinger: „Wir müssen unsere Kunden oft antreiben.“

TRANSFER. Und wie lässt sich nun eruieren, ob das Gelernte umgesetzt wird? Trainer Sigl arbeitet mit dem Transfercoach Eva-Maria Wildi zusammen. Wichtig ist ihr zufolge eine langfristige Begleitung nach dem Seminar: „Eine Evaluierung mit Feedbackbögen führen 99 Prozent durch. Dabei bleibt es meist.“ Wildi bespricht im Idealfall drei bis fünf Mal, im Monatsrhythmus, mit dem Teilnehmer: Was wurde in den Alltag integriert, wo gibt es noch Probleme? „Die Ergebnisse können in den nächsten Veränderungsschritt einfließen.“ Sie und Sigl wollen dadurch „einen Prozess anstoßen“.

Für Axel Koch alias Richard Gris, Autor der „Weiterbildungslüge“, ist Bildungscontrolling kein Muss. Bei Mitarbeitern mit einer „hohen Transferstärke“ könne man auf die Nachbegleitung verzichten. Ein Problem sei allerdings, dass Manager Mitarbeiter in diesem Punkt oft überschätzen. Deshalb ist Coaching meist angebracht: „Wenn man genauer hinschaut, hat das einen psychologischen Effekt. Die Leute tun in der Regel mehr.“ □

MBA MSC M.A.

BERATERAUSBILDUNG mit MASTERABSCHLUSS

Akkreditiert beim BM.WF bis Dezember 2012.
Nützen Sie diese Chance!

Info unter: +43-1/ 263 23 12 -0
www.bildungsmanagement.ac.at

MBA - Projektmanagement
MBA - Eventmanagement
M.A. - Mediation & Konfliktregelung
MSc - Coaching & Organisationsentwicklung/PE
MBA - Leadership & Soziales Management
Sustainability & Innovation mit Upgrade MBA