

Weiterbildungsevaluation

(alternative Begriffe: *Weiterbildungserfolgskontrolle, Lernerfolgskontrolle* u.a.)

Warum Weiterbildungsevaluation?

Diese Frage lässt sich einfach beantworten: Weil Unternehmen nicht gerne Geld zum Fenster rauswerfen. Man möchte bei Investitionen jeder Art wissen, ob das dort eingebrachte Geld gut angelegt war. In diesem Punkt besteht kein Unterschied zwischen der Beurteilung von Investitionsgütern oder der Beurteilung einer vom Mitarbeiter besuchten Weiterbildung. Erhebliche Unterschiede indes tun sich auf, wenn man nach Methoden sucht, Weiterbildungserfolge zu „messen“. Das klassische Controlling bietet hier in der Regel keine zufriedenstellenden Antworten auf die einfach erscheinende Frage: „Hat es sich gelohnt?“

Problematik der Beurteilung

Die Beurteilung des Erfolgs einer Weiterbildungsmaßnahme ist von vielen Faktoren abhängig. Je nachdem, was für eine Maßnahme vom Mitarbeiter besucht wurde, ergeben sich unterschiedliche Methoden, mit denen überprüft werden kann, ob ein Seminar, ein Workshop oder ein Training erfolgreich war.

Je weiter man sich zeitlich vom Seminar entfernt, desto schwieriger wird die Beantwortung dieser Frage, andererseits aber auch umso bedeutsamer für das Unternehmen. Die unmittelbar geäußerte hohe Zufriedenheit eines Mitarbeiters nach einem Wochenendworkshop „Teamworking – Floßbauen im Sauerland“ mag mit dem langfristigen Return on Investment für das Unternehmen zusammenhängen, muss es aber nicht. Ob nach 3 Monaten noch etwas „hängen geblieben“ ist, ist schon eine schwierig zu beantwortende Frage. Ob dieses dann auch dem Unternehmen nützt, ist noch schwieriger zu beantworten.

Die Art der besuchten Weiterbildungsmaßnahme entscheidet über die Möglichkeiten, die sich zur Erfolgskontrolle anbieten. Dabei ist die Nachhaltigkeit von Seminaren mit dem Schwerpunkt auf der Vermittlung von Fakten (z.B. Neuerungen im Steuerrecht) leichter messbar als bei Seminaren, in denen es um „weiche Inhalte“ geht (z.B. Konfliktmanagement). Der Nutzen eines Seminars für das Unternehmen ist mit dem Ergebnis dieser „Messung“ aber keinesfalls gleichzusetzen.

Investition und Rückfluss

Kausale Rückschlüsse auf den Unternehmenserfolg mit rechenbaren Zahlenvergleichen sind in den meisten Fällen nicht praktikierbar. Zu viele Einflussfaktoren spielen eine Rolle, als dass ein einfaches Gegenrechnen zur objektiven Beurteilung des Seminarerfolgs taugen könnte. Die Kosten einer Weiterbildung lassen sich zwar vergleichsweise einfach kalkulieren, schwer dagegen ist die Kalkulation der Einnahmenseite.

Faktoren

- **Ausgaben (Schulungsmaßnahme):**
 - Arbeitsausfallzeit des Mitarbeiters
 - Kursgebühren
 - Fahrtkosten
 - Bearbeitungsaufwand (Anmeldung, Führen von Weiterbildungslisten etc.)
- **Einnahmen, z.B.:**
 - höhere Produktivität Umsatz-/Gewinnsteigerung
 - Vergrößerung des Kundenstamms
 - verbessertes Unternehmensklima
 - gesteigertes Wohlbefinden am Arbeitsplatz verringerter Krankenstand
 - Investition in Mitarbeiter verringerte Fluktuation

Nur wenige der Erfolgsfaktoren einer Weiterbildung sind messbar, und selbst bei diesen ist eine direkte Zuordnung zu einem vom Mitarbeiter besuchten Seminar keineswegs eindeutig. Z.B. wird der Umsatz eines Unternehmens zum einen von allen Mitarbeitern(einer Abteilung) erwirtschaftet, zum anderen gibt es viele andere Faktoren, die darauf Einfluss haben (z.B. eine gerade gestartete Marketingkampagne), so dass sich eine direkte Zuordnung zum Schulungserfolg in der Regel nicht anbietet. Bedeutet dies, dass auf eine Beurteilung des Schulungserfolgs verzichtet werden sollte? Mitnichten.

Die Realität der Weiterbildungsevaluation erweist sich als eine Mischung aus messbaren Daten und subjektiver Beurteilung.

Je genauer ein Beurteiler (i.d.R. der Vorgesetzte) Einblick in den Arbeitsplatz und die Arbeitsweise seines Mitarbeiters hat, desto besser kann er beurteilen, ob eine Maßnahme erfolgreich war oder nicht. Diese zunächst subjektive Betrachtung liefert auch Informationen über mögliche „Messmethoden“, die mit standardisierten Werkzeugen nicht zu erreichen sind. Eingesetzte Beurteilungswerkzeuge wie z.B. Checklisten müssen den individuellen Arbeitsbedingungen gerecht werden, um einsetzbar zu sein.

MACH2 Personalentwicklung entwickelt in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen individuelle Konzepte zur Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen unter Einbezug der von MACH1 Weiterbildung eingesetzten Standardinstrumente zur Seminauswertung.

Eine schematische Darstellung des Evaluationsprozesses finden Sie auf der nächsten Seite.

Autor:

Max-Wolfgang Tiemann, MACH2 Personalentwicklung

www.mach2-personalentwicklung.de

Schematischer Ablauf der Weiterbildungsévaluation

