

Praxistransfer fördern

Wirksamkeit der PE-Investitionen steigern

Dr. Markus Schmittberger

schmittberger
business partner



Die Relevanz

27 Milliarden Euro für die
betriebliche Weiterbildung
aller Beschäftigten
in Deutschland in 2007

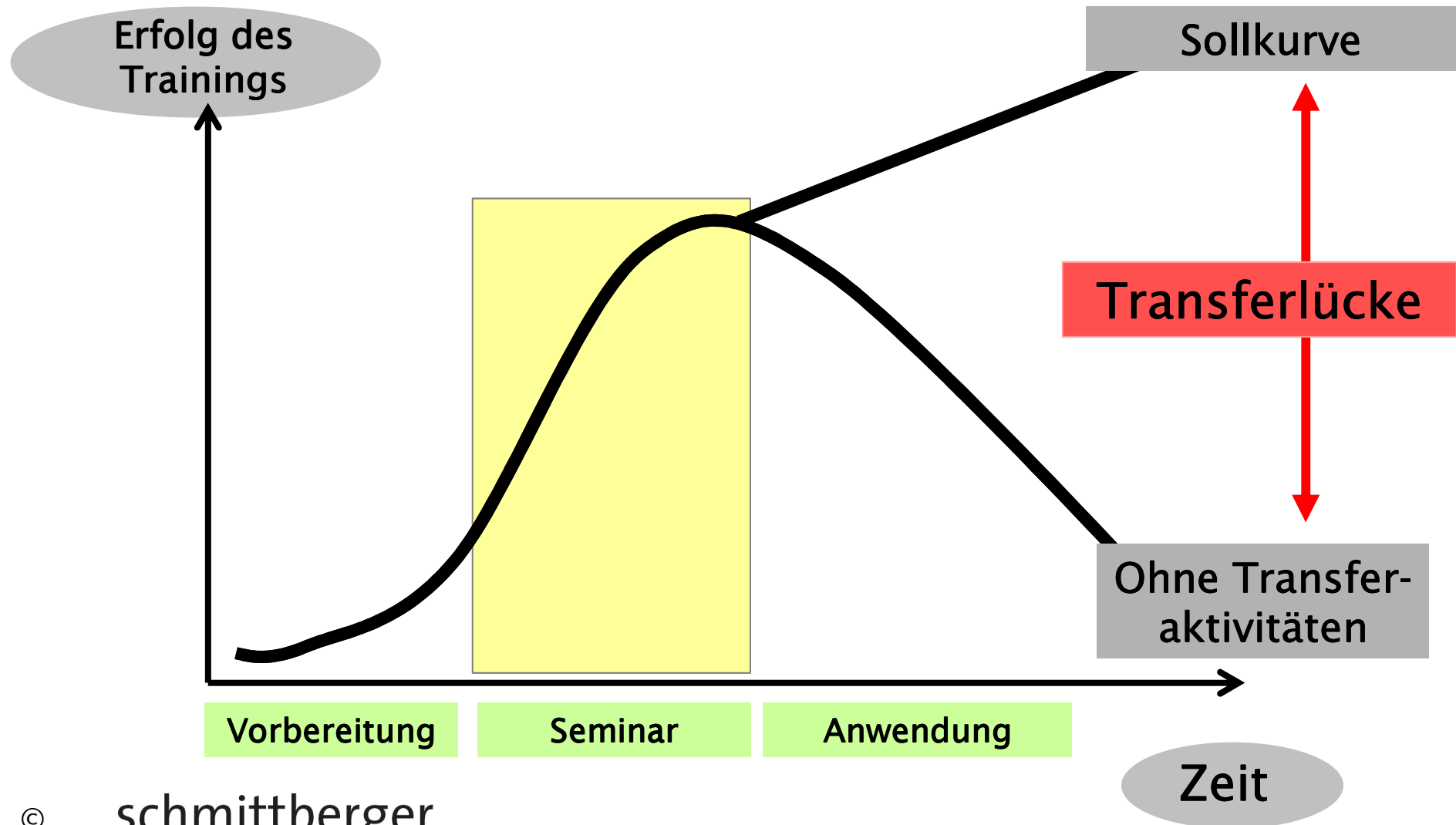
Institut der Dt. Wirtschaft Köln 2009

Die Relevanz

**77 Prozent der
Seminarteilnehmer
gelingt es nicht,
gelernte Inhalte in ihren
Arbeitsalltag zu transferieren.**

Seufert, Sabine (Swiss Centre for Innovations in Learning)
Quelle: managerSeminare, November 2007, Seite 11

Durchlauferhitzer-Effekt bei Trainings



Ebenen der PE-Evaluation

Anwendung USA



Buren & Erskine (2002)

Hindernisse für den Lerntransfer

- Fehlende Zeit, die Inhalte umzusetzen
- Kollegen stehen neuen Methoden skeptisch gegenüber (keine Unterstützung)
- Angst vor Kompetenzverlust bei den Vorgesetzten
- zu hohe Erwartungshaltung an die Inhalte
- mangelnde Relevanz des Gelernten
- Schwellenangst, Neues auszuprobieren
- vermittelte Strategien passen nicht zur eigenen Person oder der Unternehmenskultur

Positive Faktoren für Lerntransfer

- Eigeninitiative in Bezug auf die Teilnahme
- Einbindung der Teilnehmenden im Seminar: Lernenden entscheiden in hohem Maße über die Weiterbildung selbst- sogar in ihren Zielen und Inhalte
- Einsatz eines Transfermoduls
- Feedback über den Lernerfolg während der Weiterbildung
- Akzeptanz der Teilnehmer durch den Trainer
- förderliches Klima in der Arbeitsumgebung

Aus der Lehr-/Lernforschung

Gelernt wird nur, wenn die angebotenen
Information ...

- subjektiv nützlich
- neu (aber nicht zu neu)
- anschlussfähig ist.

Dann wird aus Information Wissen.

Arnold & Siebert (1995, 112)

20 Maßnahmen für einen guten Transfer

Stellschrauben der Transfersicherung



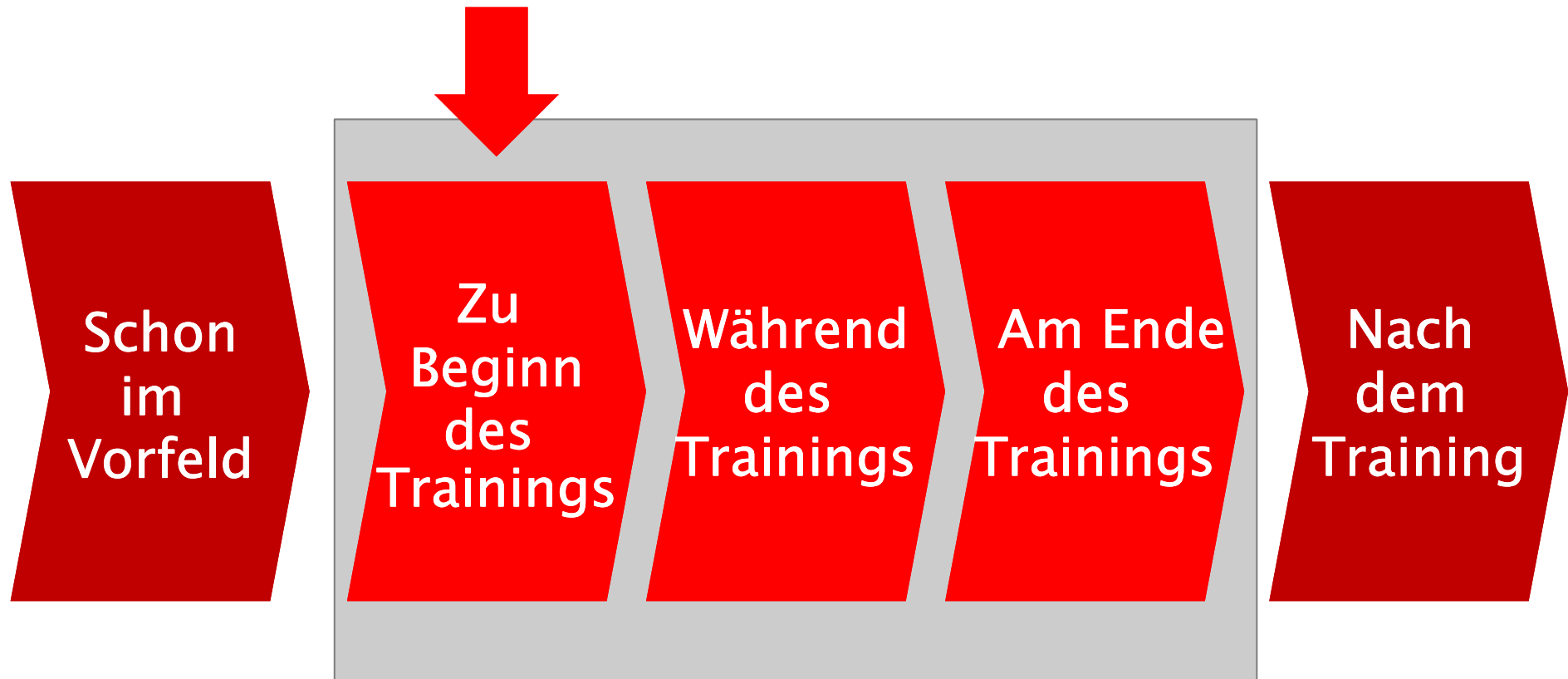
Stellschrauben der Transfersicherung



Vor dem Training

- FK und MA legen verbindlich fest, was gelernt und wie die Leistung dadurch verbessert werden soll.
- PE-Abteilung und Trainer werden darüber informiert.
- Trainer verfügt über methodische Fähigkeiten und hat die Erlaubnis, das Seminar-Programm flexibel anzupassen.
- Trainer kennt Arbeitswelt seiner Teilnehmer z.B. durch Hospitation.
- Teilnehmer machen sich durch Vorbereitungsaufgaben (z.B. e-Learning) mit ersten Inhalten vertraut.

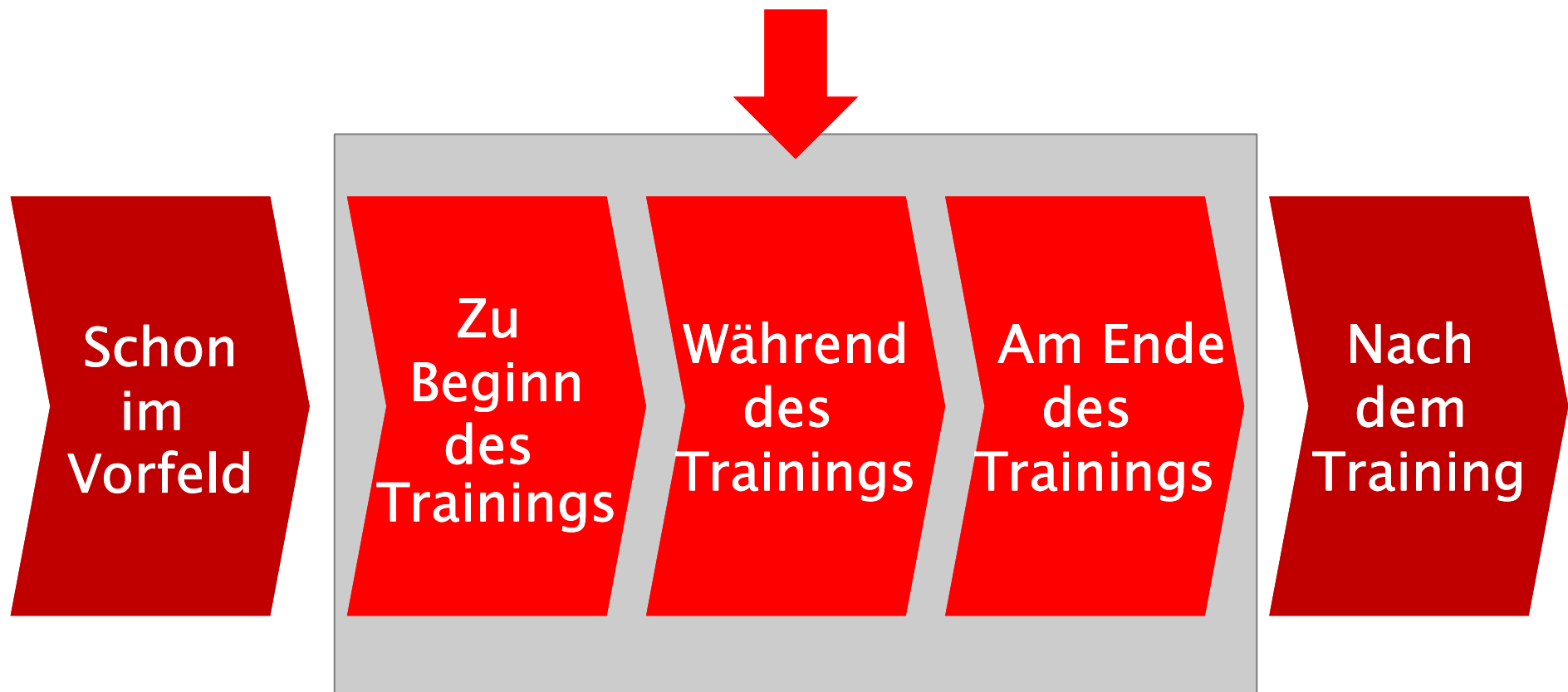
Stellschrauben der Transfersicherung



Zu Beginn des Trainings

- Lernziele der Teilnehmer werden aufgegriffen und während des Seminars kontinuierlich überprüft.
- Teilnehmer wählen aus dem Themenspektrum das für sie Relevanteste aus (Cafeteria-Modell).
- Insgesamt stehen die Lernanliegen des Teilnehmers im Vordergrund - nicht das Programm des Trainers bzw. Veranstalters.

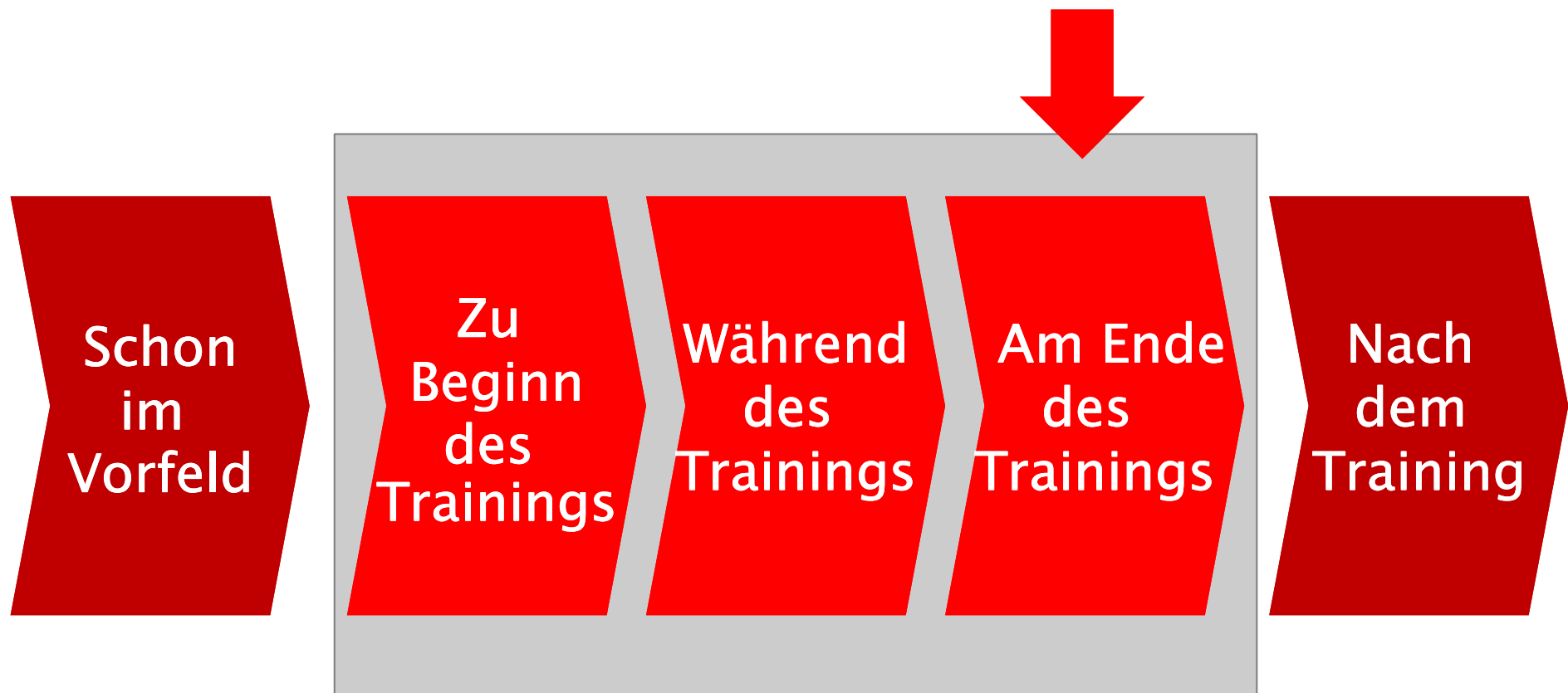
Stellschrauben der Transfersicherung



Während des Trainings

- Praxissituationen der Teilnehmer rücken in den Mittelpunkt.
- Die Hälfte der Seminarzeit steht zur Verfügung, um Neuerlerntes auszuprobieren bzw. Anwendungswege zu finden.
- Mit der Arbeitsform ‚kollegiale Beratung‘ wird der Erfahrungsaustausch angeregt und gefestigt.
- Im Seminar wird vom Trainer eine wertschätzende Atmosphäre sichergestellt.

Stellschrauben der Transfersicherung



Am Ende des Trainings

- Teilnehmer haben mindestens 1 Stunde Zeit, um die Umsetzungsschritte zu thematisieren.
- Die Teilnehmer bekommen Umsetzungstipps (Checklisten, Goldene Regeln etc.) für ihren Arbeitsplatz.
- Lerngruppen werden initiiert, die in Eigenregie die Umsetzung reflektieren.

Stellschrauben der Transfersicherung



Nach dem Training

- Im Transforgespräch zwischen MA und FK wird Umsetzung und weitere Unterstützung besprochen.
- Mitarbeiter bekommt Zeit eingeräumt, sein ‚Lernprojekt‘ umzusetzen.
- Fester Bestandteil des Trainings sind Follow-up-Treffen der Seminargruppe mit Trainer oder internen PE-Mitarbeitern.
- Für jedes Training steht ein Pool von Coaches oder Mentoren zur Verfügung.
- Im Unternehmen wird verbindlich dafür Sorge getragen, dass Anwendungshindernisse aufgegriffen werden.

Verfahren zur Bestimmung der Transferleistung

Messen

„Messen – Zählen -
Wiegen“

- Zahl erreichter Problemlösungen
- Zahl verkaufter Einheiten
- Dauer von Stillstandszeiten
- Anzahl Fehler etc

Beurteilen

Nachbefragungen von
Tn, Kunden, FK

- War Wissen relevant
nützlich, anwendbar?
- Wird die vermittelte
Kompetenz (adäquat)
gezeigt?"
- Gibt es mehr
Sicherheit bei ...

Abhängig vom jeweiligen Thema!

Literatur

- Besser, Ralf: Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen und Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern. Beltz-Verlag Weinheim, 3. Auflage 2004
- Rolf Meier: Praxis Bildungscontrolling. Was Sie wirklich tun können, um Ihre Aus- und Weiterbildung qualitätsbewußt zu steuern. Gabal: 2008
- Schöni, Walter: Handbuch Personalcontrolling. Steuerung von Bildungsprozessen in Unternehmen und Bildungsinstitutionen. Verlag Rüegger (CH). 2009 (2. Auflage)
- Sieber Bethke, Frank: Kompendium. Controlling, Evaluation und Reporting von Weiterbildung und Personalentwicklung. Medien-Institut Bremen 2003
- Phillips, Jack & Schirmer, Frank C.: Return on Investment in der Personalentwicklung. Berlin, Springer: 2008
- Süßmair, Augustin & Rowold, Jens (Hrsg.): Kosten-Nutzen-Analysen und Human Resources. Weinheim, Beltz PVU: 2007
- Karg, Ulrike: Betriebliche Weiterbildung und Lerntransfer. Einflussfaktoren auf den Lerntransfer im organisationalen Kontext. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2006

schmittberger

business partner

Management Consulting
für Personal- und Organisationsentwicklung

Dr. Markus Schmittberger
Lauensteiner Straße 4
01277 Dresden

0351. 311 4240
0173. 9949 226
Info@Schmittberger.com
www.schmittberger.com

