

Vom Happy Sheet hin zu mehr Transferwirksamkeit bei Weiterbildungen



Allgemein wird angenommen, dass die Wirkung von Schulungen – insbesondere im persönlichkeitsbildenden Bereich wie der Führungsentwicklung – nur sehr schwer zu messen sei. Stimmt dies wirklich?

Wir stellen tatsächlich fest, dass bereits bei der Auswahl der Workshops und der Teilnehmenden oft gravierende Fehler begangen werden. So werden Weiterbildungsangebote in „Katalogform“ angeboten. Wer Lust und Zeit hat, kann sich für einen Workshop der eigenen Wahl anmelden. Und nach der Schulung ist man zufrieden, wenn auf dem „happy sheet“ viele Kreuze bei den doppelten Smileys gemacht werden und die Teilnehmenden zufrieden waren – Mission erfüllt – wirklich? Und was, wenn Sie sich zuerst folgende Fragen stellen?

- Welchen **Weiterbildungsbedarf** haben wir in der Unternehmung? Woran erkennt man diesen?
- **Was bringt die Schulung** der Unternehmen und den Teilnehmenden konkret?
- Woran **erkennt man im Verhalten der Mitarbeitenden**, dass sich durch die Schulung etwas **zum Positiven entwickelt**?
- Werden vor der Schulung durch die Vorgesetzten „**Entsendungsgespräche**“ mit den Teilnehmenden geführt und abgemacht, welche Ziele der/die Mitarbeitende erreichen soll?
- Und nach der Schulung? Werden durch die Vorgesetzten **Auswertungsgespräche** geführt und überprüft, wieweit die Ziele bereits erreicht sind?
- Welche **Rahmenbedingungen** sind in der Unternehmung gegeben, dass die Teilnehmenden der Schulung **das Erlernte ausprobieren und festigen können**.
- Wird in der Unternehmung über **erfolgreiche Schulungen** berichtet und die erreichten Meilensteine **sichtbar gemacht** (z.B. durch Teilnehmende der Schulung)?

Mit solchen Fragen sind Sie auf dem richtigen Weg zur echter Transferwirksamkeit Ihrer Schulungen!