

Die WU-Bildungsumfrage: Bildungscontrolling in 10 Schritten



Dr. Bernd Simon
WU Wien & Knowledge Markets

Unter Mitarbeit von:
Barbara Huber, WU Wien
Roland Machal, WU Wien

Unterstützt durch
das EU-Forschungsprojekt
Prolix



PRO
LIX

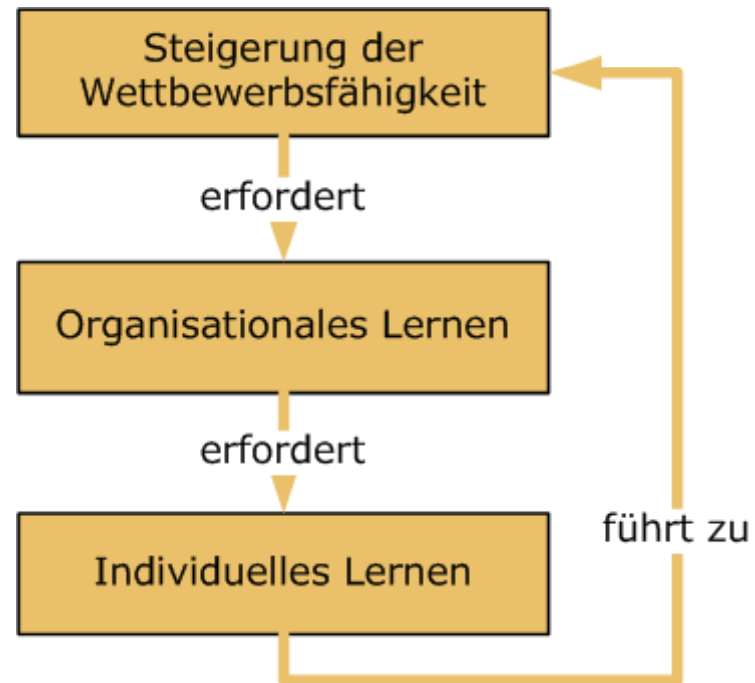


KNOWLEDGE MARKETS

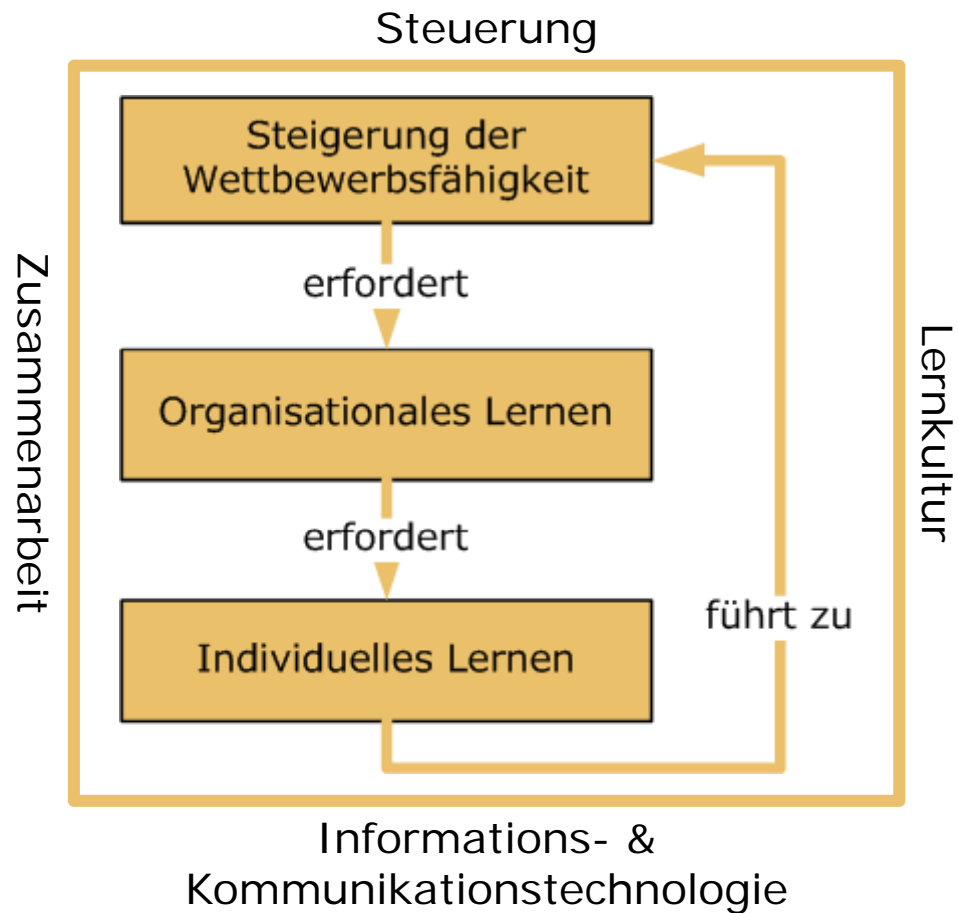
CLAUDIA ROETHLIN

HUMAN RESOURCES

Um was es uns geht: “Driving Organisations to Excellence”



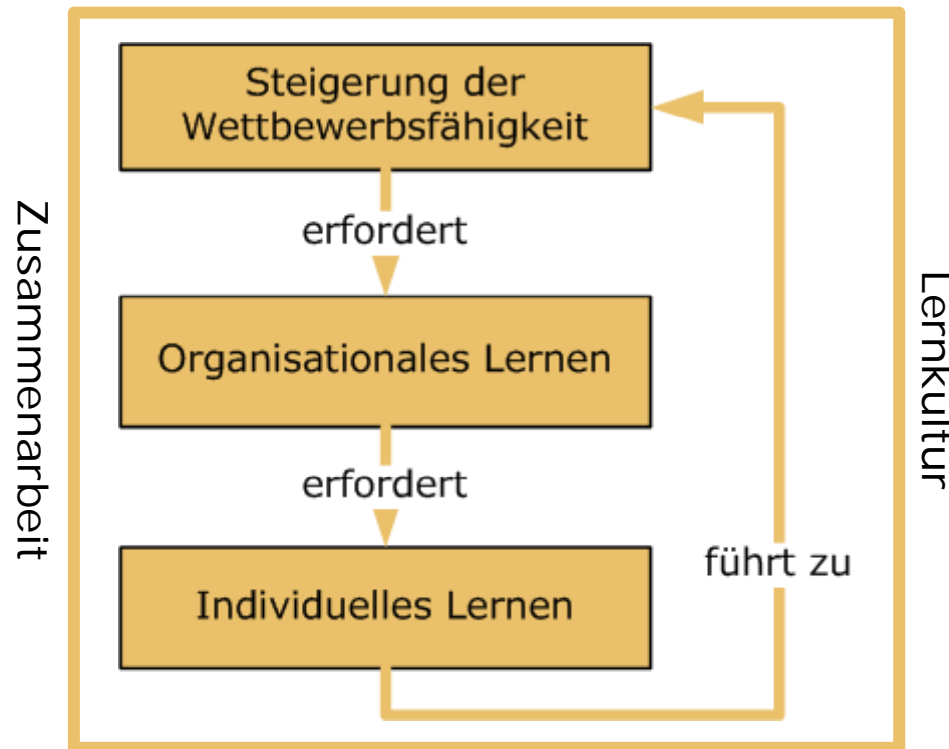
... und was dafür notwendig ist:



Was wir dazu beitragen: *Steuerung und IKT-Unterstützung*



WU-Bildungsumfrage



Die WU-Bildungsumfrage



Was es ist:

- Eine Mitarbeiter-Befragung zum Thema „Weiterbildung und Lernen“
- Performance-Messung ihrer Bildungsprozesse
- Valide, breit eingesetzte Fragebogen-Instrumente
- Benchmark-Daten
- Musterberichte
- Erfahrung von über 20 Projekten

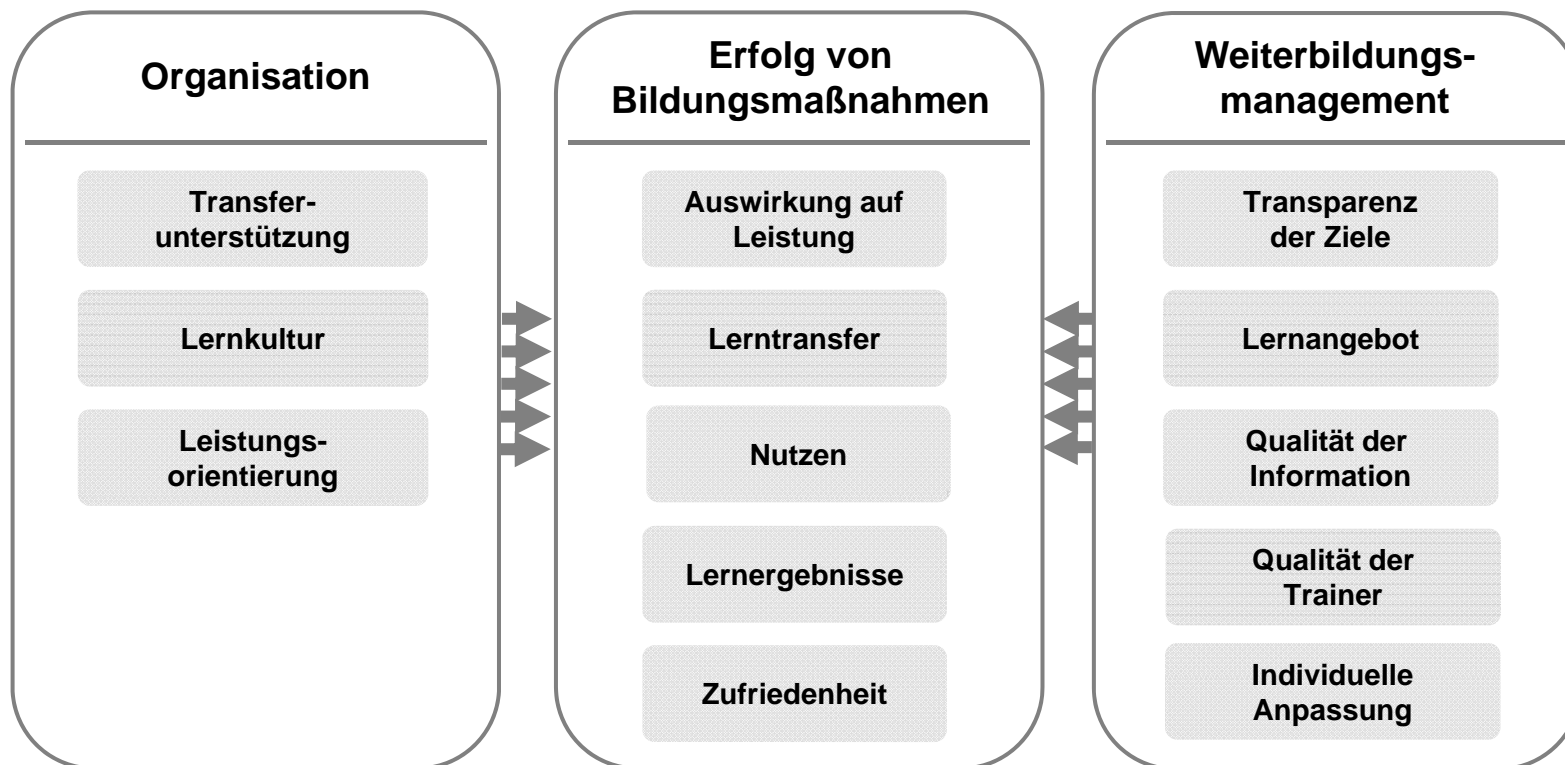
Was es kann:

- Beziehung zwischen Geschäftsprozessen und Weiterbildung analysieren
- Bildungsmanagement verbessern
- Performance steigern
- Bildungsinvestitionen „rechtfertigen“
- Valide Daten erheben
- Bildungscontrolling initiieren

Bildungscontrolling – aktueller Forschungsstand



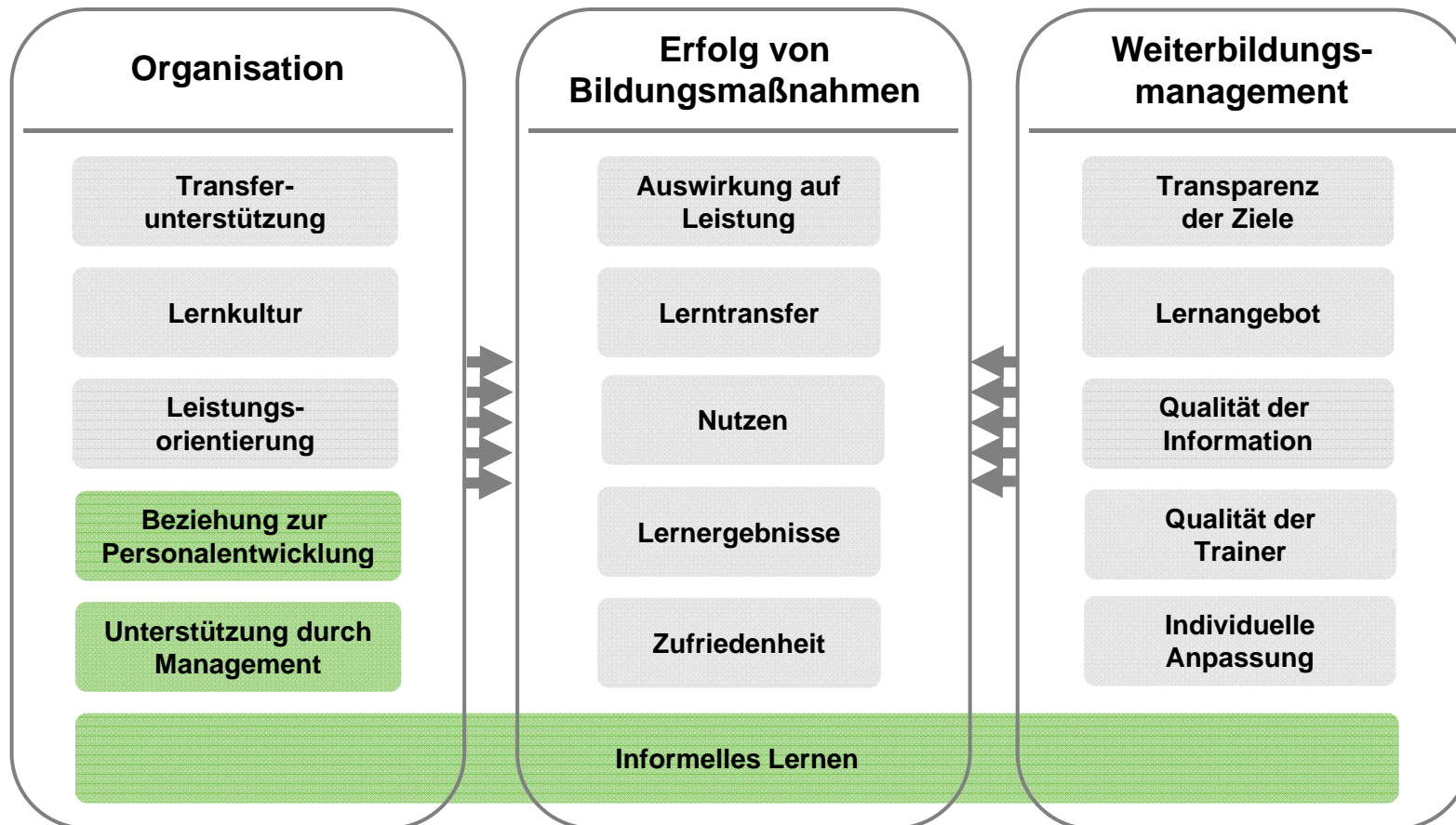
Aufbauend auf den Ergebnissen der bisherigen BC-Studien können wir bereits wissenschaftlich fundierte Aussagen über drei Bereiche des betrieblichen Bildungsmanagements treffen:



Weiterentwicklung unseres Bildungscontrollingansatzes



Die aktuelle Forschung zeigt, dass drei weitere Faktoren starken Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung haben:



Bildungsumfrage: Projekttablauf in 10 Schritten



1. Abstimmung der Zielsetzung der Studie
2. Bestimmung der Zielgruppe
3. Anpassen des Fragebogens an die Anforderungen und Besonderheiten des Unternehmens
4. Erhebung durchführen
5. (Wissenschaftliche) Auswertung
6. Erste Version des Untersuchungsberichts erstellen
7. Diskussion der Untersuchungsergebnisse, Unternehmen gibt Feedback zur Einführungsmethode und IT-Unterstützung
8. Empfehlungen entwickeln und Abschlussbericht erstellen
9. Weiterführende Schritte beschließen
10. Abschlussbericht veröffentlichen

Beispiel - Survey

Percentage complete 50 %

Innovationsgeist

Die MitarbeiterInnen meines Unternehmens werden ermuntert, selbstständig über Problemlösungen nachzudenken.

stimme sehr zu stimme zu indifferent stimme nicht zu stimme gar nicht zu

In meinem Unternehmen werden Abläufe und Strukturen regelmäßig hinterfragt.

stimme sehr zu stimme zu indifferent stimme nicht zu stimme gar nicht zu

Die MitarbeiterInnen werden dazu angehalten, Möglichkeiten für Veränderungen anzuregen.

stimme sehr zu stimme zu indifferent stimme nicht zu stimme gar nicht zu

Die MitarbeiterInnen werden dazu angehalten, Neuerungen umzusetzen.

stimme sehr zu stimme zu indifferent stimme nicht zu stimme gar nicht zu

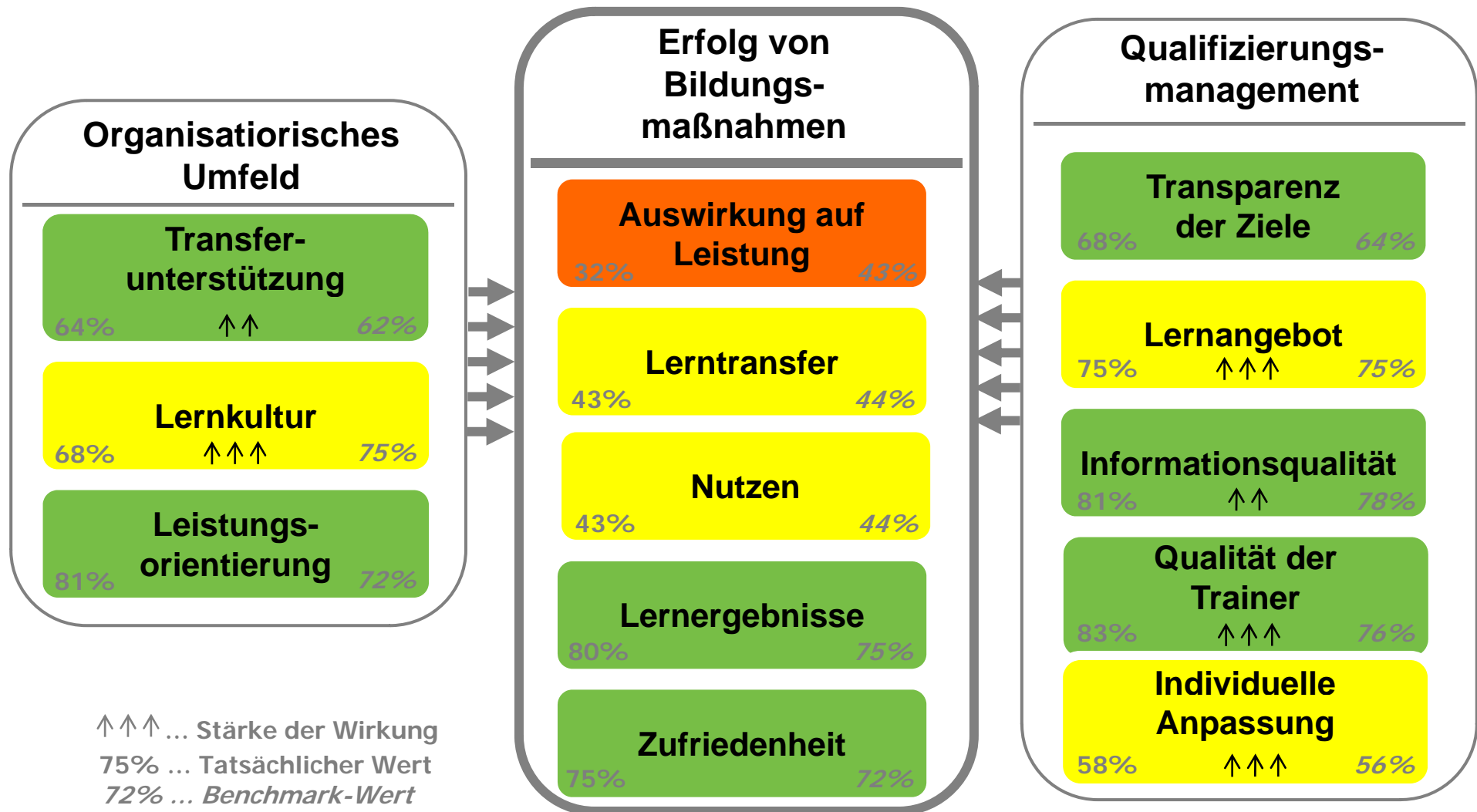
* Required question(s).

IT-Unterstützung: 2know2.com



The screenshot shows the 2know2.com website in a Mozilla Firefox browser. The browser's address bar displays 'www.2know2.com'. The website's navigation menu includes '2know2 home', 'start share', 'ask learn', 'compare develop', 'report date', and 'meet administer'. A central banner features a video player icon and the text: 'Hier bringen Sie sich und Ihre Mitarbeiter weiter: Ist auch für Sie Wissen und Know-how ein wesentlicher Erfolgsfaktor? Dann sind Sie hier richtig. Sehen Sie im kurzen Spot, auf welche wichtigen Fragen im Personal- und Bildungs-Management Sie hier Antworten finden!'. Below the banner are ten content boxes, each with an icon and a brief description of a service or feature, such as 'start' (login), 'ask' (surveys), 'compare' (HR benchmarks), 'report' (digital HR reporting), 'share' (knowledge sharing), 'learn' (e-learning), and 'meet' (networking).

Beispielhafte Ergebnisdarstellung



Maßnahmen (Beispiele)



Unternehmen testen oft eine Fragestellung (z.B. Qualität des neuen Bildungsangebots, Verbesserung der IT-unterstützten Kommunikation) und haben bei Projektstart bereits ein „Gefühl“ für Defizite und mögliche Maßnahmen.

- Qualität der TrainerInnen liegt weit unter Benchmark
→ Assessmentcenter für TrainerInnen
- Defizite im Lernangebot nach Neustrukturierung: Erneutes Einführen von „weichen“ Kursthemen
- Führungskräfte verhindern Lerntransfer und Innovation
→ Einführung von Lernkontrakten, Mini-Schulung von Führungskräften
- Kommunikation wird als mangelhaft empfunden → Einführung neuer IKT

Die WU-Bildungsumfrage bestätigt / falsifiziert „Gefühl“ und schafft Grundlage und Inspiration für bessere Maßnahmen.

Bildungscontrolling individuell

Bildungscontrolling gelingt nur, wenn die Bedürfnisse des Unternehmens einfließen können und entsprechend Berücksichtigung finden!



Wir bieten Ihnen daher:

- ▶ Anpassung des Fragebogens:
 - an die Besonderheiten des Unternehmens
 - hinsichtlich Umfang und Auswahl der Fragen
- ▶ Auswahl der Stichprobe:
 - Befragung ausgewählter Abteilungen / Teams / Mitarbeiter
oder
 - Erhebung des gesamten Unternehmens
- ▶ Steuerung des Aufwands:
 - Aufgabenverteilung kann zwischen WU Wien und Ihre Einrichtung je nach den vorhandenen Ressourcen und Interessen verteilt werden
 - Typischer Gesamtaufwand für den Firmenpartner liegt zwischen 2 und 10 Personentagen

Kosten



- Die Teilnahme an der WU-Bildungsumfrage ist für Sie **kostenlos**
- Individuelle Anpassungen können mit zusätzlichen Kosten verbunden sein und sind im Detail zu besprechen
- Beispiele für kostenpflichtige Anpassungen
 - Präsentation der Ergebnisse vor Ort
 - Auswertung der offenen Fragen und Kommentare
 - Benchmarking mit anderen Einrichtungen und individuelle Handlungsempfehlungen
 - Individuelle Auswertung, z.B. differenzierte Auswertung nach Unternehmensbereichen (Abteilungen)
 - Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
 - Konzeption und Umsetzung von IT-unterstützten organisatorischen Maßnahmen (Lerntransfer-Tools, Seminarverwaltung, Tools für Bildungsmanagement)

Institutionen, die bereits auf unsere Methode und Instrumente vertrauen:



**Über 1 Million Datensätze
in den Branchen:**

- Finanzdienstleistung
- Produktion
- Non-Profit-Organisationen

Haben wir Ihr Interesse geweckt?



Kontakt in Österreich:

Bernd Simon
Knowledge Markets Consulting
Tel. +43 (0)1 31336 4328
bernd.simon@km.co.at



Kontakt in der Schweiz:

Claudia Roethlin
Claudia Roethlin Human Resources
Spannortstrasse 5, 6003 Luzern
Tel. +41 (0)41 360 19 72
welcome@claudiaroethlin.ch

CLAUDIA ROETHLIN

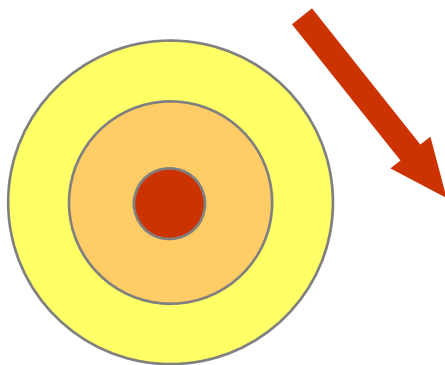
HUMAN RESOURCES

Anhang

Unser Expertenteam für Ihren Erfolg

- ▶ **Dr. Bernd Simon** ist Geschäftsführer der Knowledge Markets Consulting Ges.m.b.H.. Das Partnerunternehmen der Wirtschafts-universität Wien berät Unternehmen und öffentliche Einrichtungen bei der technischen Umsetzung von Lern- und Wissensmanagementlösungen. Als Leiter des Arbeitspakets Performance Monitoring im Rahmen des EU-Forschungsprojekts PROLIX erforscht Bernd Simon Werkzeuge, Methoden und Instrumente zur Ausrichtung von Bildungsaktivitäten an Geschäftsprozessen. Bernd Simon ist Initiator der ersten österreichweit durchgeführten Benchmark-Studie zum Thema Bildungscontrolling an den Institutionen wie Bank Austria/Creditanstalt, Bundessozialakademie, KAGES, Magna, Mondi, ÖBB, Uniqa, oder die Volksbank Gruppe teilgenommen haben. Zurzeit beschäftigt er sich mit dem Einsatz von Bildungscontrolling-Konzepten zur Unterstützung von Management-Innovationen.
- ▶ **Barbara Huber** arbeitet als Analytistin und Beraterin bei der Knowledge Markets Consulting Ges.m.b.H.. Sie unterstützt in ihrer Tätigkeit Unternehmen bei der Optimierung von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie bei der Umsetzung von e-Learning-Lösungen. Gemeinsam mit Dr. Bernd Simon führt sie Studien zum Thema Bildungscontrolling in Unternehmen durch und arbeitet intensiv an der Weiterentwicklung der Studie. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich der Verbesserung von Bildungsmanagement im Unternehmen.
- ▶ **Mag. Roland Machal** ist Forschungsmitarbeiter am Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien der WU-Wien. Neben seiner Mitarbeit am EU-Forschungsprojekt PROLIX und der österreichweiten Bildungscontrollingstudie liegt sein Forschungsschwerpunkt im Bereich informelles Lernen. Im Mittelpunkt steht dabei die Ermittlung von Methoden und Ansätzen zur Unterstützung und Integration von informellem Lernen in Arbeitsprozesse. Hr. Machal hat mehrjährige Beratungserfahrung bei in- und ausländischen Großunternehmen im Bereich Prozessdesign, Prozessanalyse sowie Post-Merger, Transformations- und Change-Managementprojekten.

Weiterbildung bringt oftmals nicht den gewünschten Erfolg aufgrund...



“am Ziel vorbei”

- fehlender Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien
 - Kommunikation der Ziele, Fortschritte und Ergebnisse
- fehlender verlässlicher Instrumente
- fehlender wissenschaftlich fundierter aber gleichzeitig praxiserprobter Methoden

Weniger als 60% aller Bildungsmaßnahmen werden als effektiv und effizient empfunden.

(McKinsey 2003)

Bildungscontrolling ...

... hilft Weiterbildung auf den Punkt zu bringen:

- Umsetzung des Gelernten im Arbeitsalltag (Einbindung von Vorgesetzten und KollegInnen)
- effektive Schulungen (größerer Lerneffekt)
- effizientes Training (richtige Lernformate)
- verbesserte Leistung durch Fortbildung



... ermöglicht:

- Identifikation von Erfolgsfaktoren für effektive Fortbildung im Unternehmen
- verbesserte Umsetzung zukünftiger Projekte
- Berücksichtigung der aktuellsten wissenschaftlichen Forschung
- einfache Interpretation der Daten durch Vergleiche

Nutzen von Bildungscontrolling-Projekten		
Mitarbeiter	Bildungsausgaben pro Mitarbeiter p.a.	Einsparungsmöglichkeiten p.a.
100	€ 1000	€ 40.000
500	€ 1000	€ 200.000
1.000	€ 1000	€ 400.000

Neuer BC-Untersuchungsbereich: Zusammenarbeit im Bildungsmanagement

- Besondere Bedeutung der Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien im Bildungsmanagement
 - ▶ keine klassische Anbieter-Kunden-Beziehung, sondern integratives Miteinander
- Bildungsmanagement ist eine Dienstleistung, bei der Personalentwicklung, MitarbeiterInnen und Führungskräfte zusammenarbeiten müssen.
 - ▶ Qualität nur durch aktives Mitwirken aller Beteiligten
- Das Zusammenspiel aller Beteiligten wird von verschiedenen sozialen Aspekten beeinflusst.
 - ▶ bewusste Steuerung der aus Psychologie und Soziologie bekannten Beziehungsfaktoren (z.B. Vertrauen, Empathie, Verbundenheit, Interaktion,...)

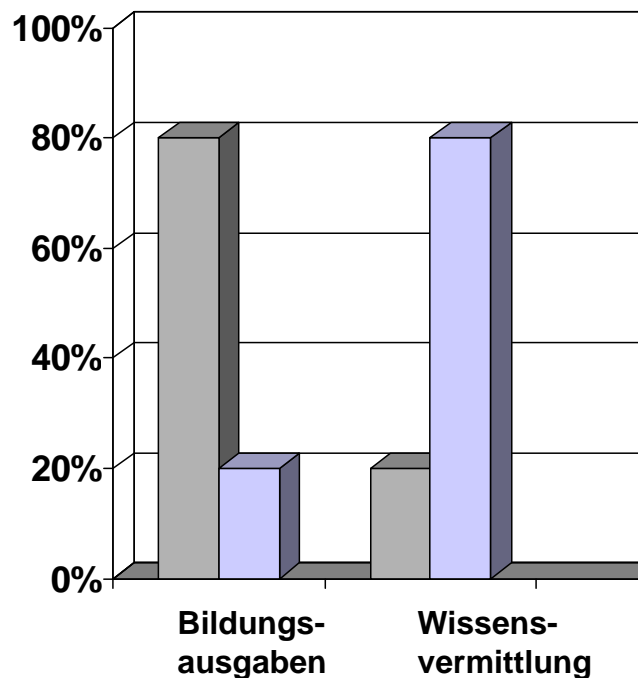
Neuer BC-Untersuchungsbereich: Informelles Lernen

- Der Großteil des betrieblichen Bildungsmanagements und 80 Prozent der Bildungsausgaben konzentrieren sich auf formelles Lernen.
- 80 Prozent der Wissensvermittlung am Arbeitsplatz erfolgt aber **informell**.

Informelles Lernen ist einer der Forschungsschwerpunkte der EU-Kommission im Bildungsbereich und wird daher von der WU-Wien im Rahmen eines eigenen Forschungsprojekts untersucht

Formelles Lernen

- Lernen im Rahmen eines formellem Curriculums
- Traditionelle „Class-Room“-Trainings
- Kurse und Seminare
- Lehrgänge
- Verpflichtende elektronische Lernprogramme (CBTs/WBTs, ...)
- Lehrbücher
- ...



Informelles Lernen

- Tagtägliches, selbstgeleitetes und selbständiges Lernen im Arbeitsverlauf
- Recherchen im Intranet/Internet
- Informations- und Erfahrungsaustausch mit Kollegen (evtl. auch elektronisch unterstützt)
- Mentoring & Coaching
- ...

Bespiel für unsere BC-Messinstrumente - Bildungskennzahl „Nutzen für Organisation“

„Wahrgenommener Nutzen für die Organisation“

	Stimme gar nicht zu	→	Stimme sehr zu
Durch die Weiterbildung verbesserte sich meine berufliche Leistung.	o1	o2	o3 o4 o5
Durch die Weiterbildung erhöhte sich meine Produktivität.	o1	o2	o3 o4 o5
Durch die Weiterbildung kann ich meine beruflichen Ziele besser erreichen.	o1	o2	o3 o4 o5
Die besuchte Weiterbildung ist für meinen beruflichen Erfolg nützlich.	o1	o2	o3 o4 o5

Reliability: 0.84 (Cronbach's Alpha)

Beispiel für Benchmarking auf Basis der Ergebnisse unserer 2. BC-Studie

Wahrgenommener Nutzen für die Organisation

