

Kurzinformation zu unserer aktuellen Praxisstudie zum Thema: „Transfer bei verhaltensorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen“. Praxisstudie 2007/2008

Auszug/Zusammenfassung

In Zeiten knapper Trainingsbudgets und noch knapperer Zeitbudgets steigt die - schon immer viel gepriesene - Bedeutung des Transfers von in Trainings behandelten Themen an den Arbeitsplatz weiter an.

Die Gießkanne hat ausgedient und Personalentwicklungsmaßnahmen werden zielgerichtet konzipiert und abgestimmt vermittelt.

Personalentwicklungsgespräche haben Einzug gehalten in die Unternehmen und gehören zum alltäglichen Instrumentarium der Führungskräfte.

Einzelteilnehmer einer Personalentwicklungsmaßnahme sind Multiplikatoren und geben ihr Wissen im Unternehmen weiter an ihre Kollegen.

Stimmt das oder steht das nur auf dem Papier?

Diese Frage sowie die Frage, wodurch es gelingt, am Arbeitsplatz umzusetzen, was im Training gelehrt und gelernt wurde, standen im Mittelpunkt unserer im Jahr 2008 abgeschlossenen Befragung, an der sich 136 Personen aus 42 Unternehmen beteiligten.

Konkret stand an herauszufinden, wodurch sowohl Unternehmen/Führungskräfte als auch durchführende Trainer die Nachhaltigkeit verhaltensorientierter Trainingsmaßnahmen unterstützen und verbessern können.

Fazit

Je mehr Zeit sich Führungskräfte und Mitarbeiter nehmen, um im Vorfeld eines Seminars die Gründe zu besprechen, die zur Anmeldung/Buchung geführt haben und was genau im Seminar passieren muss, damit dieses seitens aller Beteiligten als hilfreich erlebt wird, und je mehr Unterstützung der mit der Durchführung einer Maßnahme betraute Trainer in die Vorbereitung/Einstimmung der Teilnehmer investiert, umso erfolgreicher wird die Maßnahme sein.

Je sorgfältiger und konkreter nach einer Maßnahme nach den Umsetzungsmöglichkeiten gefragt wird und je mehr nicht nur Führungskräfte, sondern auch die Kollegen der Teilnehmer im Nachgang eines Seminars eingebunden werden, desto größer ist der Lernerfolg und der Wissenstransfer in das Gesamtteam/-unternehmen.

Ein Allgemeinplatz? Sicher. Nur leider noch genau so selten bzw. genau so häufig wie die anfangs genannten „Selbstverständlichkeiten“.

Was sagen die Betroffenen dazu? Die Zahlen der Studie sprechen für sich.

Hinweis: Sowohl bei diesem Text als auch bei der Komplettauswertung haben wir - aus Gründen der leichteren Lesbarkeit - darauf verzichtet, „der/die Vorgesetzte“ oder „der Chef/die Chefin“ zu schreiben. „Der“ Vorgesetzte kann also immer auch „die Chefin“ sein.

Sie sind an der kompletten Auswertung interessiert? Gerne senden wir Ihnen diese gratis zu.

Bitte adressieren Sie Ihre Anforderung an: Studie.2008@gartner-steffen.de