

Hamburg, 10. September 2008

BIBB-Studie zum Bildungscontrolling

Es geht voran - aber langsam

Vorrangiges Ziel der Studie „Bildungscontrolling revisited“ war es, die Ergebnisse von 2007 mit der Vorgängerstudie von 1997 zu vergleichen. Daraus wollte das Berufsinstitut für Berufsbildung (BIBB) Erkenntnisse über die Entwicklung von Bildungscontrolling in deutschen Betrieben gewinnen. Zunächst gilt es aber zu beachten, dass die Rücklaufquote der verschickten Fragebögen nur 29,1% beträgt. Damit wurde gerade einmal die Hälfte der Response-Rate von 1997 erreicht. Im Endeffekt standen also 410 Betriebe Rede und Antwort auf die Fragen des Bundesinstituts. Die Ergebnisse sehen eher mager aus.

Defizite bei der Evaluation ermittelt

Drei Aspekte im Bildungscontrolling zeigt die Studie ganz gut: Ein Drittel der großen Betriebe gibt an, Bildungscontrolling „umfassend“ einzusetzen. Das sind doppelt so viele wie noch 1997 - und der Mittelstand zieht stark nach. Das lässt den Schluss zu, dass Bildungscontrolling vor allem dort angewendet wird, wo große Budgets verwaltet werden. Damit sind wir bei Aspekt Nummer Zwei: Der Kostendruck in der Bildung steigt offenbar. Mittlerweile erfassen daher über die Hälfte aller befragten Betriebe die Kosten. Da liegt es doch nahe, dass auch der Nutzen ermittelt wird. Fehlanzeige! Aspekt Nummer Drei ist, dass Evaluationen zum Beispiel im Rahmen einer Leistungsbewertung am Arbeitsplatz auf niedrigem Niveau stagnieren. Nur 13% der befragten Betriebe führen solche Analysen durch. Mit diesem Ergebnis belegt Deutschland im Vergleich mit den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union den vorletzten Platz.

Bildungscontrolling basiert auf Integration

In der BIBB-Studie von 1997 war die deutliche Mehrheit der Weiterbildungsverantwortlichen noch der Meinung, dass Bildungscontrolling wichtig ist und weiter an Stellenwert gewinnen wird. Warum hat sich dann in den befragten Betrieben so wenig getan? Offenbar hat eine Verzahnung zwischen Personalabteilung und anderen Unternehmensbereichen, vor allem aber dem Top-Management, nicht in der Art stattgefunden, wie es für ein umfassendes Bildungscontrolling nötig ist. Das gilt sowohl für die operative Ebene im Rahmen einer Effektivitäts- und Effizienz-Optimierung der Trainings als auch auf der strategischen Ebene.

Selbst- und Fremdbild gehen auseinander

Laut der Studie „HR-Klimaindex 2008“ der Personalberatung Kienbaum, sieht sich die Mehrzahl der HR-Verantwortlichen aus 190 befragten Betrieben auf Augenhöhe mit dem Management. Allerdings bewerten gerade die Manager die Arbeit der Personaler als mittelmäßig. Zu diesem Ergebnis kommt das aktuelle „HR-



Kompetenzbarometer“ der Unternehmensberatung Droege & Comp. und des Personalmagazins bei der 700 Teilnehmer in einer Langzeitstudie befragt wurden. Es herrscht also eine Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild der Personalabteilung. Bildungscontrolling kann hier ein wichtiger Schritt zu einer gewinnbringenden Zusammenarbeit mit dem Management sein. Wichtig ist allerdings, dass Bildungscontrolling als Personalprozess in die Wertschöpfungskette eines Unternehmens integriert wird.

Mit kleinen Bildungscontrolling-Projekten starten

Thomas Schmidt, Geschäftsführer der Firma LernQuotient, sieht aber nicht nur die Personaler in der Verantwortung: „Viele Bildungsverantwortliche wollen sogar ein Controlling durchführen, bekommen aber nicht die dafür erforderlichen Befugnisse. Daher raten wir unseren Kunden, zunächst einmal mit kleinen und klar abgegrenzten Projekten zu starten, beispielsweise mithilfe einer Learning Scorecard. So lässt sich das Top-Management leichter für ein umfassendes Bildungscontrolling überzeugen und damit steigt auch der Stellenwert der Personalabteilung.“

Bildungscontrolling wird sich durchsetzen

Die Studie „Bildungscontrolling revisited“ wirft kein gutes Licht auf das Bildungscontrolling in deutschen Betrieben. Und es spricht für die BIBB, dass sie ein solches Ergebnis auch tatsächlich veröffentlicht - entgegen der eigenen Erwartungen aus dem Jahr 1997. Tot ist Bildungscontrolling damit noch lange nicht. Gespannt dürften wir auf die nächste Studie im Jahr 2017 sein. Bis dahin wird eine Vielzahl an Betrieben Qualitätsmanagementsysteme eingeführt haben und Bildungscontrolling wird voraussichtlich ein fester Bestandteil der ISO-Norm für Kompetenzmodellierung werden. Fest steht auf jeden Fall, dass Bildung seinen Incentive-Charakter weitgehend verloren hat. Und auch wenn die Mitarbeiterzufriedenheit im Bildungscontrolling ihren festen Platz hat, so zählt am Ende doch vor allem der Beitrag zum Erfolg.

LernQuotient
Thomas Schmidt
Goldenbergstraße 2
50354 Hürth
02233 406 234
thomas.schmidt@lernquotient.de
www.lernquotient.de