

Der Beitrag des Transferumfeldes zum Transfererfolg bei der Evaluation von Lehrgängen für Sicherheitsbeauftragte

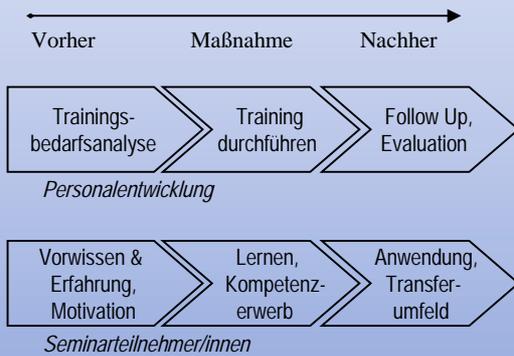
Gregor Wittke & Hans Uwe Hohner, Freie Universität Berlin

1 Fragestellung

Bei der Erfolgskontrolle von Personalentwicklungsmaßnahmen interessieren vor allem auch deren mittel- und längerfristige Wirkung in der betrieblichen Praxis (Transfererfolg). In diesem Beitrag geht es um die Frage, ob bzw. inwieweit der Transfererfolg von Off-the-job-Maßnahmen durch mehr oder weniger günstige betriebliche Rahmenbedingungen beeinflusst wird.

2 Design

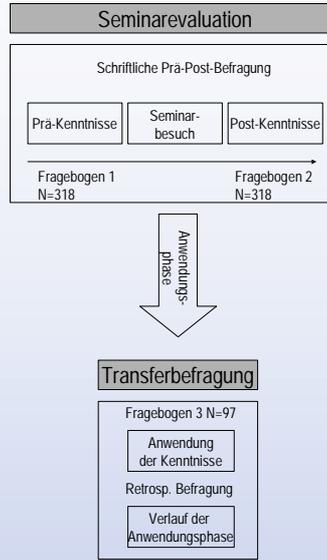
Grundsätzlich können bei der Beschreibung von Personalentwicklungsmaßnahmen 3 Phasen unterschieden werden. Diese 3 Phasen finden sich entsprechend auch im Design der Evaluation. Das Hauptaugenmerk wird in diesem Beitrag auf der dritten Phase liegen, also bei der Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz.



3 Methode

Evaluiert wurden Seminare für Arbeitssicherheitsbeauftragte, die von einem bundesweit agierenden Unfallversicherungsträger durchgeführt werden. Neben der Erfassung von kurzfristigen Lerneffekten sowie Zufriedenheitsaspekten am Ende der einwöchigen Seminare ging es vor allem um die Analyse langfristiger Transfereffekte drei Monate nach der PE-Maßnahme.

Die Prä-Post-Seminarevaluation mit dem Erfolgskriterium Kennntniszuwachs wurde um eine nachfolgende Transfer-Estimation ergänzt. Zur Datenerhebung wurde ein Fragebogen mit Rating der persönlichen Fähigkeiten (z.B. Kommunikationsfähigkeiten) und Anwendungshäufigkeiten sowie Charakterisierung des Transferumfeldes mit einer retrospektiven Beschreibung der Anwendungsphase in Interviews kombiniert. Befragt wurden Teilnehmer/innen aus 18 Lehrgängen. Zu t1 und t2 nahmen je 318 Personen an der Befragung teil. Für die Transfer-Estimation t3 - 3 Monate später - wurden aus dieser Gruppe 8 Lehrgänge (97 Personen) zusätzlich ein weiteres Mal untersucht.



4 Ergebnisse

Die Seminarevaluation der Fachkenntnisse (Wissen) sowie des Ausmaßes der Anwendung (Verhalten) zeigt eine deutliche, wenn auch in unterschiedlichen Inhaltsbereichen unterschiedlich starke Steigerung bei den Teilnehmern der Weiterbildung.

Die Transferbefragung zu den Bedingungen des Transfererfolgs sowie einiger weiterer auf das Umfeld bezogener Items aus dem Fragebogen ergab, dass das Transferumfeld (d.h. betriebliche Bedingungen, Kollegen etc.) größeren Einfluss auf den Anwendungserfolg hat, als der Lernzuwachs im Seminar: Teilnehmer/innen, die Ihr betriebliches Umfeld als transferfreundlicher beschreiben, erzielten einen deutlich höheren Zuwachs bei der Anwendung als jene Teilnehmer/innen, die es weniger günstig einschätzen.

Welche Anwendungshindernisse werden zu t3 genannt?



Gründe für einen geringen Transfererfolg scheinen demnach überwiegend in den betrieblichen Bedingungen vor Ort d.h. im **Transferumfeld** zu liegen (77%). Allein der Faktor Zeit und die Weigerung der Kollegen machen fast 50% der Nennungen aus. Im Vergleich dazu liegen insgesamt lediglich 23%, im **Seminar** begründet.

Um diesen Befund weiter zu präzisieren, wurden weitere Analysen gerechnet.

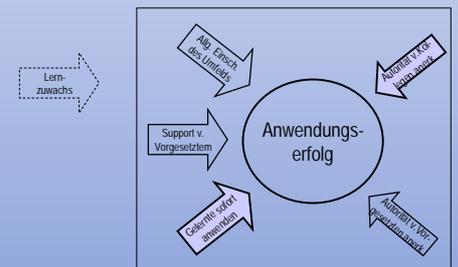
Einflussfaktoren auf den Transfer im betrieblichen Umfeld

Einflussfaktor	Ausprägung	Anwendungszuwachs *	Signifikanzniveau Unterschiedstest
Anwendungsumfeld	durchschnittl.	14,10	p <= 0,05 Jonckheere-Terpstra-Test
	gut	19,25	
	sehr gut	26,20	
Support Vorgesetzter	nein	16,78	p <= 0,05 T-Test
	ja	22,44	
Autorität von Kollegen anerkannt	nein	13,02	p <= 0,01 T-Test
	ja	24,55	
Autorität von Vorgesetzten anerkannt	nein	16,83	p <= 0,05 T-Test
	ja	23,05	
sofortige Anwendung des Gelernten möglich	nein	7,36	p <= 0,01 T-Test
	ja	20,51	

* von 0 bis 100

Während also das betriebliche Umfeld den Transfererfolg sehr stark beeinflusst, ergab sich in Bezug auf den wahrgenommenen Lernzuwachs im Seminar kein sign. Effekt zum Transfererfolg. Interessant ist, dass dieser schwache Zusammenhang noch geringer wird, wenn mithilfe einer Partialkorrelation die Faktoren „sofortige Anwendung“ und „Autorität von Kollegen anerkannt“ kontrolliert werden.

Diese Zusammenhänge zwischen Transferumfeld und Transfererfolg konnten auch mit einer Regressionsanalyse gefunden werden. Wobei sich hier die beste Vorhersage durch die Kombination der Faktoren „Autorität von den Kollegen anerkannt“ und „sofortige Anwendung“ des Gelernten ergab.



5 Diskussion

Methodische Konsequenzen

Die Befunde machen deutlich, dass der Anwendungserfolg ganz ausschlaggebend von den betrieblichen Rahmenbedingungen vor Ort (z.B. starke Arbeitsbelastung, Anerkennung der (fachlichen) Autorität durch die Kollegen etc.)

Selbst bei sehr guten off-the-job Weiterbildungsseminaren können ungünstige Umfeldbedingungen den Erfolg zunichte machen.

Aus diesem Grund ist der Transfererfolg auch nicht das beste Kriterium um die Qualität eines Seminars allein zu beurteilen.

Betriebspraktische Konsequenzen: integrative OE

Die Frage, inwieweit sich Weiterbildung lohnt, kann also nicht durch die isolierte Betrachtung einzelner Seminare beantwortet werden. Für die Antwort muss vielmehr der gesamte Prozess von der Bildungsbedarfsanalyse bis zum Anwendungserfolg betrachtet werden. Es ist zu erwarten, dass die passende Kombination von Weiterbildung mit spezifischen Organisationsentwicklungsmaßnahmen deutlich effektiver sein wird, als allein stehende off-the-job Weiterbildungsmaßnahmen.