

Wie ergebnisorientiert sind ihre PE-Programme?

1. PE-Programme sind in ihrem Unternehmen:

- A handlungsorientiert (z.B. Trainings-Katalog, Maßnahme war erfolgreich bei Firma X, also auch bei uns)
- B individuell ergebnisorientiert, z.B. TN verringern Fehlerrate um 20%)
- C Organisationsweit ergebnisorientiert (Qualitätskosten sinken um 20%)

2. Erfolg von Investitionen in PE wird hauptsächlich so gemessen:

- A Zufällig: es gibt keine konstanten Messungen und Vergleiche
- B Durch Beobachtung durchs Management, Reaktionen der Teilnehmer
- C als monetäre Gewinne durch verbesserte Qualität, verbesserte Produktivität, Kosten- oder Zeiteinsparungen

3. Thema Evaluation (Ergebnis-Messung) in der PE-Maßnahme taucht auf:

- A wenn die PE-Maßnahme abgeschlossen ist
- B wenn die PE-Maßnahme entwickelt wird
- C bevor die PE-Maßnahme entwickelt wird

4. Das Engagement der PE besteht hauptsächlich aus:

- A Einzelaktionen, seminartypischer Ansatz
- B Vielzahl von Kursen (Trainingskatalog) um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden
- C Trainings- und Entwicklungs-Programme, die abgestimmt sind auf die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen, die implementiert werden, um Kennzahlen vom Unternehmen zu verbessern.

5. Kosten-Nutzen Vergleiche (ROI-Berechnung) von PE-Maßnahmen werden

- A nie entwickelt
- B gelegentlich entwickelt
- C häufig entwickelt

6. PE-Maßnahmen werden im UN ohne formelle Mess- und Evaluations-Methoden umgesetzt:

- A regelmäßig
- B selten
- C nie

7. Die Ergebnisse der PE-Maßnahmen werden berichtet/kommuniziert

- A auf Anforderung an die, die es ausdrücklich wünschen
- B gelegentlich, dann nur ans Management
- C standardisiert, an eine Vielzahl an ausgewählten Entscheidern

8. Die Einbeziehung der PE in die Evaluation stellt sich wie folgt dar:

- A keine spezifische Verantwortung und Ausbildung in der Evaluation
- B Teile der PE haben Verantwortung für Evaluation, aber mit geringer Ausbildung in der Evaluation

- C alle Mitglieder der PE haben Verantwortung für die Evaluation und auch entsprechende Ausbildung in der Evaluation

9. Bei einem Umsatz- und Ertragsrückgang im UN wird die PE:

- A die erste sein, die ihre MA reduzieren muss
B mit gleichem Personalumfang gehalten
C nicht von Personalreduzierung berührt, möglicherweise sogar aufgestockt

10. Das Budget für die PE basiert auf:

- A dem Budget des Vorjahres
B was immer die Trainingsabteilung verkaufen kann
C „Ableitungen“ der Unternehmens-Strategien und Ziele

11. Das Budget der PE wird finanziert durch:

- A das Budget der Trainings-Abteilung
B das Budget der Personalabteilung (ggf. Zentrale, Verwaltung)
C das Budget der internen Abteilungen (Auftraggeber, Linienmanager)

12. Die Abteilungen, die die Ausgaben der PE verantworten muss, sind

- A die Trainingsabteilung selbst
B die Personalabteilung oder eine Verwaltungsabteilung/Zentrale
C die internen Abteilungen (Auftraggeber/Linien-Management)

13. Über die letzten zwei Jahre hat sich das PE-Budget als Prozentsatz für operative Kosten:

- A erhöht
B verringert
C ist gleich geblieben

14. Die Geschäftsführung interagiert mit dem verantwortlichen PE-Manager:

- A nie, die Verantwortung ist nur delegiert
B gelegentlich, wenn jemand es empfiehlt
C regelmäßig, um immer auf dem neuesten Stand zu sein

15. Die Einbeziehung der Geschäftsführung bei der Implementierung von PE-Maßnahmen ist:

- A begrenzt, beinhaltet nur das Versenden von Einladungen, Gratulationen, Austeilen der Zertifikate
B überwacht den Fortschritt, beinhaltet Reden zu Beginn und am Ende der Maßnahme, Präsentation hinsichtlich des Ausblicks
C Beinhaltet die Teilnahme an der Maßnahme, um zu sehen, welche Lerninhalte abgedeckt werden

16. In dem Organigramm der Organisation ist der PE-Manager

- A Mehr als zwei Ebenen unter der Geschäftsführung
B zwei Ebenen unter der Geschäftsführung
C berichtet direkt an die Geschäfts-Führung

17. Das operative Management ist in die Durchführung eines Trainings- und Entwicklungs-Programms mit einbezogen:

- A sehr gering, nur Personal-Fachleute (Trainer) führen das Programm durch
- B beschränkt sich auf wenige Spezialisten, die die Programme in ihren Fachbereichen durchführen
- C bedeutend, im Mittel wird über die Hälfte der Programme von wichtigen Linien-Managern durchgeführt.

18. Wenn ein Mitarbeiter ein Programm durchlaufen hat, und an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, wird der Vorgesetzte wahrscheinlich:

- A keinen Bezug auf das Programm nehmen
- B Fragen zum Programm stellen und ermutigen, das Trainings- Tagebuch zu benutzen
- C fordern, dass Trainings-Tagebuch zu benutzen und Anerkennung aussprechen, wenn es erfolgreich angewandt wurde.

19. Wenn ein Mitarbeiter ein externes Seminar besucht hat, wird nach Rückkehr gefordert:

- A nichts zu tun
- B einen Bericht zu erstellen, der das Programm zusammenfasst
- C das Seminar zu evaluieren, den Wert des Seminars zu schätzen und ein Konzept zu entwickeln, wie das Gelernte an alle Beteiligten vermittelt werden kann.

20. Der Einfluss ihrer Aus-und Weiterbildung auf Ihren Unternehmensgewinn kann:

- A nicht genau gemessen werden
- B mit hohem Kostenaufwand geschätzt werden
- C mit geringem Kostenaufwand geschätzt werden

Interpretation/Analyse

Bewerten Sie die Einschätzung wie folgt:

- 1 Punkt für jede A-Antwort
- 2 Punkte für jede B-Antwort
- 3 Punkte für jede C-Antwort

Addieren Sie dann die einzelnen Punkte. Das Ergebnis wird zwischen 20 und 100 Punkten liegen.

Ihr Ergebnis: _____

Die Interpretation ihrer Ergebnisse lautet:

Punkte	Bewertung
81-100 Punkte	Diese Organisation repräsentiert ergebnisorientierte Personal-Entwicklung. Es besteht kaum Optimierungsbedarf und geringe Notwendigkeit an zusätzlichem Engagement, die Evaluation zu verbessern. Großartige Management-Unterstützung ist vorhanden. Ein wirkliches Beispiel für ergebnisorientiertes Training und Entwicklung
61-80 Punkte	Diese Organisation ist überdurchschnittlich in der Evaluation durch die PE. Es besteht geringer Optimierungsbedarf im Erreichen von Ergebnissen beim Training und Entwicklung und geringe Notwendigkeit an zusätzlichem Engagement, die Evaluation zu verbessern. Gute Management-Unterstützung. Ein solider, methodischer Ansatz für ergebnisorientiertes Training und Entwicklung, wobei ein nochmaliges Betrachten der Evaluationsmethoden empfehlenswert ist.
41-60 Punkte	Benötigt Verbesserung, um die erwünschten Ergebnisse mit Training und Entwicklung zu erzielen. Verbesserung der Evaluation ist hier wünschenswert und notwendig. Die Management-Unterstützung ist wahrscheinlich ineffektiv. Trainings- und Entwicklungs-Programme sind gewöhnlich nicht ausreichend ergebnisfokussiert
20-40 Punkte	Ernste Probleme mit dem Erfolg und dem Status der Trainings- und Entwicklungsabteilung. Eine Management-Unterstützung ist nicht existent. Training und Entwicklung liefern keine nachweisbaren Ergebnisse. Dringender Handlungsbedarf.