

## Wirkung von Weiterbildung Erlebnis ohne Ergebnis

Von Thomas Reinhold



Nach dem Training steigt die Laune,  
aber was ist mit der Leistung?

30. März 2009

Profitiert ein berufliches Team vom gemeinsamen Besuch im Hochseilgarten, wo sich Meyer auf Müller sicher verlassen muss? Und wie wirken die Erlebnisse im Büroalltag? Kaum, so lautet das Ergebnis einer Studie des Instituts für angewandtes Wissen e.V. in Köln (IAW).

Zwei Drittel aller befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, in punkto Betriebsklima und Leistung „keine positiven und nachhaltigen Veränderungen im Anschluss an die Trainingsmaßnahmen“ festgestellt zu haben. Das könnte Arbeitgeber dazu bringen, ihre Investitionen in Weiterbildung

zu überdenken. Das IAW kommentiert: „Betrachtet man den Anteil der gesamten Kosten, die ein Unternehmen pro Jahr für die Trainingsmaßnahmen seiner Angestellten investiert, und geht man in Anlehnung an die Befragungsergebnisse von einem nachhaltigen Nutzen für das Betriebsklima sowie für die Leistung des Unternehmens von lediglich einem Drittel aus, so besteht dringender Handlungsbedarf.“ Offen bleibt aber, worin der bestehen soll - weniger Trainings, bessere Trainings? (*lesen Sie dazu auch [Controller contra Personal: Bildung besser bewerten](#)*)

Eine positive Überraschung für die Initiatoren sei hingegen die Einstellung der Mitarbeiterinnen gegenüber dem jeweiligen Training. Die Angestellten nahmen sehr gerne an den Maßnahmen teil und hätten zu einem großen Teil (67 Prozent der Befragten) „auch viel Spaß daran“. So hätten 80 Prozent der Befragten ihre persönlichen Einstellungen vor den geplanten Trainings als positiv angegeben.

Bei Outdoor-Aktivitäten, die auf ein gemeinsames Erlebnis setzten, wie etwa einem gemeinsamen Hochseilgartenbesuch, wird die Wirkung für das Betriebsklima mit rund 73 Prozent am besten bewertet, heißt es. Jedoch glauben nur 21 Prozent der Teilnehmer, dass die Fortbildung ihre Leistung verbessere. Ausgerechnet dieser Wert rangiert in der Befragung auf letzter Stelle. Folgerichtige Anmerkung der Autoren: „Hier sollten sich die Unternehmen ehrlich die Frage stellen, wie sinnvoll diese Maßnahmen tatsächlich sind und ob eine Verbesserung des allgemeinen Betriebsklimas nicht auch einfacher und kostengünstiger erreicht werden kann.“

An der Befragung nahmen 192 Frauen und Männer teil. Darunter waren 95 Mitarbeiter und 64 Führungskräfte. Als sogenannte Beobachter der jeweiligen Trainingsmaßnahme nahmen 15 Personen teil. 18 Teilnehmer machten keine Angaben zu ihrem Status.

Text: F.A.Z.  
Bildmaterial: fotolia.de

### Zum Thema

[Der große Trainingsschwindel](#)

[Controller contra Personal: Bildung besser bewerten](#)

[Weiterbildung: Blick über den Tellerand wird wichtiger](#)

[Betriebe bilden weiter](#)

### Lesermeinungen zum Beitrag

[Im allgemeinen gilt](#)