

PersonaList 5-Minuten-Umfrage 1.13

Thema: Learning Transfer

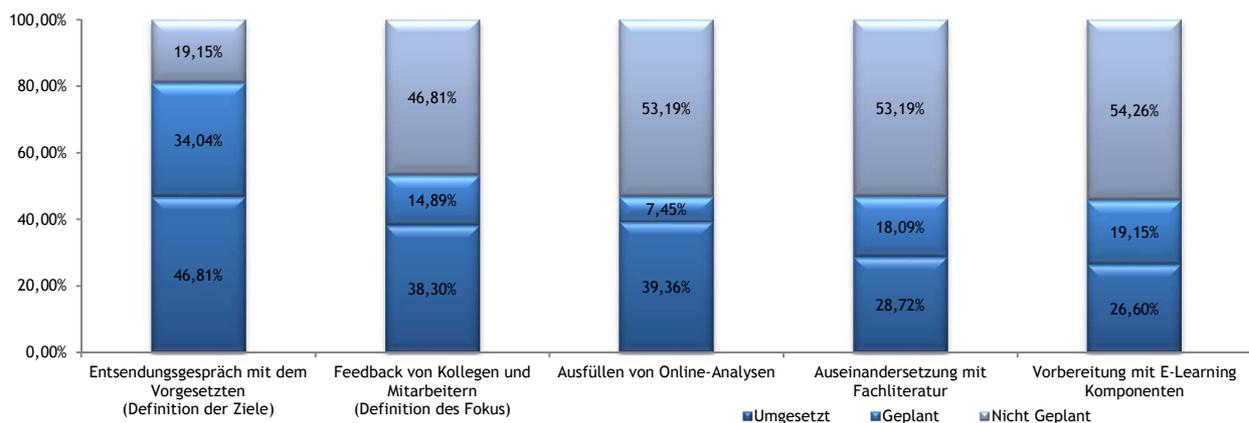
Mai 2013

Die PersonaList bietet seit letztem Jahr das Service der PersonaList 5-Minuten-Umfrage an. Die Ergebnisse der Umfrage 1.13 zum Thema „Learning Transfer“ liegen nun vor - von der Vorbereitung über verwendete Lerntechnologien hin zur Verantwortlichkeit für den Erfolg von Learning Transfer. Kontaktiert wurden 1243 HR-Verantwortliche, 94 Personen (7,6%) haben an der Umfrage teilgenommen.

Der überwiegende Teil (35% und 31%) der UmfrageteilnehmerInnen arbeitet in Unternehmen mit 101 bis 500 bzw. 501 bis 2000 MitarbeiterInnen. Der Großteil der Unternehmen ist international tätig (60%).

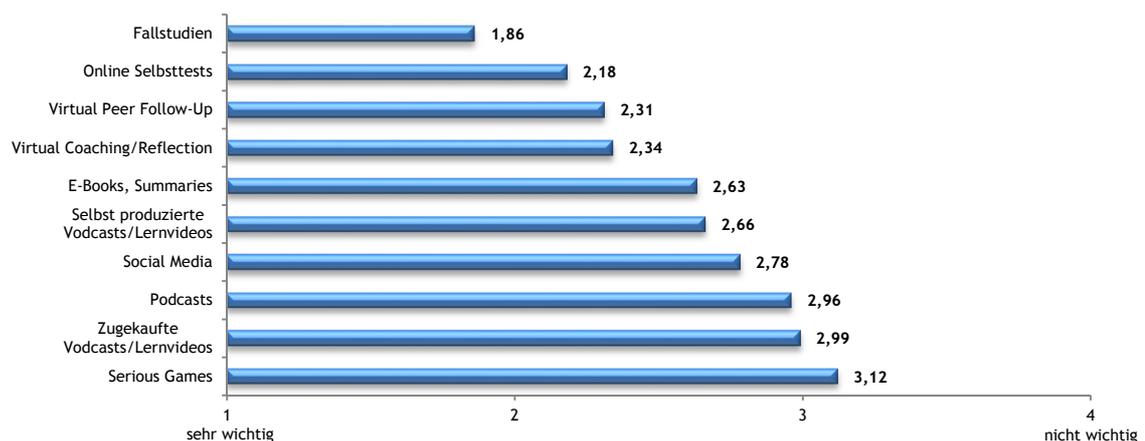
Vorbereitung der MitarbeiterInnen auf ein Training

Bei über 80% der PersonaListen wird im Vorfeld eines Trainings ein Entsendungsgespräch mit dem/der Vorgesetzten umgesetzt (47%) bzw. geplant (34%). Feedback von KollegInnen wird von etwa der Hälfte der Befragten eingeholt (38%) bzw. ist in Planung (15%). Knapp die Hälfte gab ebenfalls an, Online-Analysen auszufüllen (38%), bzw. zu planen (15%). 29% der UmfrageteilnehmerInnen setzen sich im Vorfeld mit Fachliteratur auseinander, bzw. planen dies (18%). Bereits über ein Viertel hat sich zudem bereits mit E-Learning-Komponenten auf ein Training vorbereitet. Weitere 19% haben dies vor.



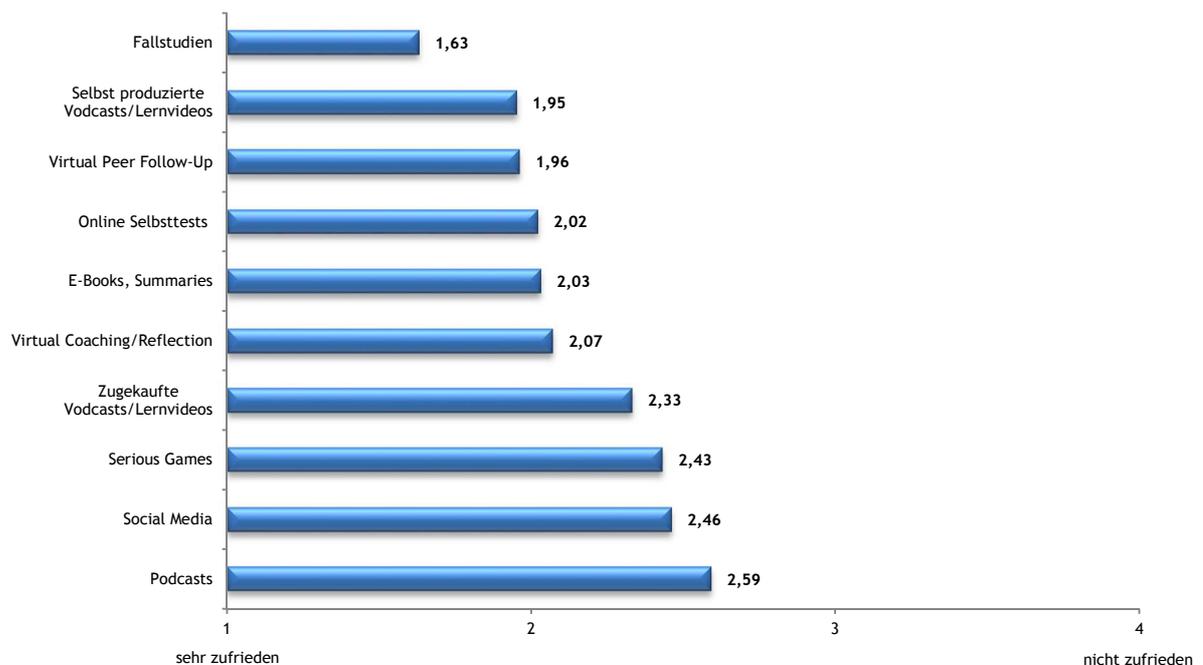
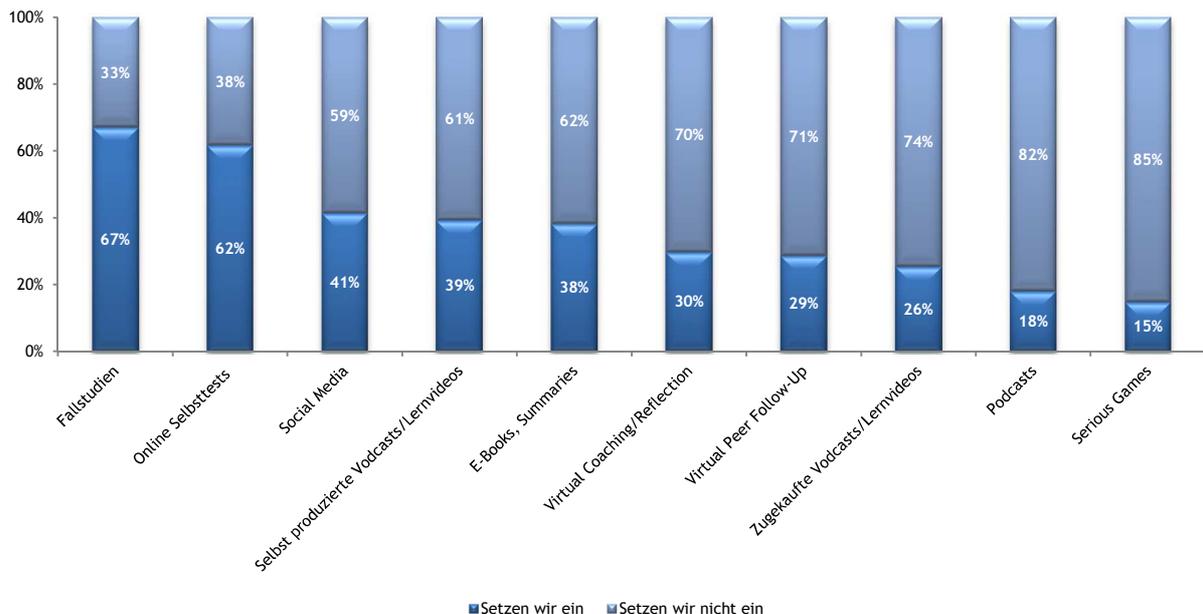
Wichtigkeit von Lerntechnologien für Soft-Skills Trainings

Auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 4 (unwichtig) schnitten Fallstudien mit einem Wert von 1,86 am besten ab, gefolgt von Online Selbsttests (2,18), virtuellen Peer Follow-Ups (2,31) und virtuellen Coachings/Reflexionen (2,34). Im Mittelfeld finden sich etwa E-Books bzw. Zusammenfassungen (2,63). Social Media werden mit einem Wert von 2,86 als eher weniger wichtig angesehen. Bei Podcasts und Lernvideos werden selbst produzierte als wichtiger (2,66) eingeschätzt als zugekaufte (2,99). Am unwichtigsten hielten die Befragten das Thema Serious Games mit einem Wert von 3,12.



Im Unternehmen eingesetzte Komponenten

Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass in ihrem Unternehmen Fallstudien eingesetzt wurden. Knapp dahinter befinden sich mit 62% Online Selbsttests. Social Media und selbst produzierte Vodcasts/Lernvideos werden immerhin noch von 40% eingesetzt. Mit einem Verbreitungsgrad von nur 15% bilden die Serious Games auch hier wieder das Schlusslicht. Auf der Zufriedenheitsskala sind Fallstudien mit Abstand der Spitzenreiter. Zufrieden zeigten sich die Befragten auch mit selbst produzierten Vodcasts, virtuellen Peer Follow-Ups, Online Selbsttests, E-Books und virtuellen Coachings/Reflexionen. Am unzufriedensten waren die TeilnehmerInnen mit Podcasts und Social Media.

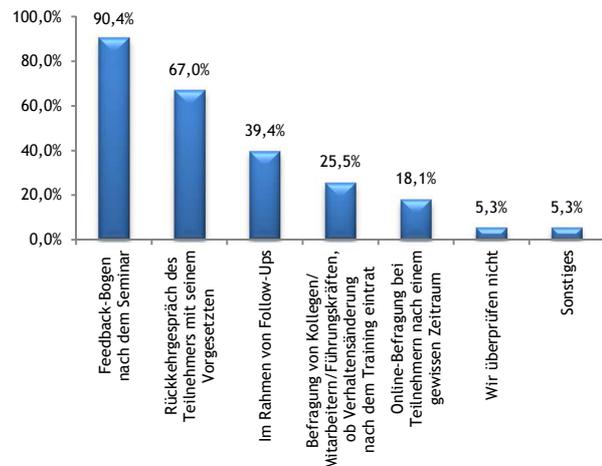


Gewünschte Lerntechnologien für den Bereich Soft-Skills

Die Frage nach gewünschten Lerntechnologien zeigte ein sehr heterogenes Bild. Mehrfachnennungen gab es besonders in den Bereichen virtuelle Coachings und Reflexionen, virtuelle Peer Follow-Ups und Lernvideos.

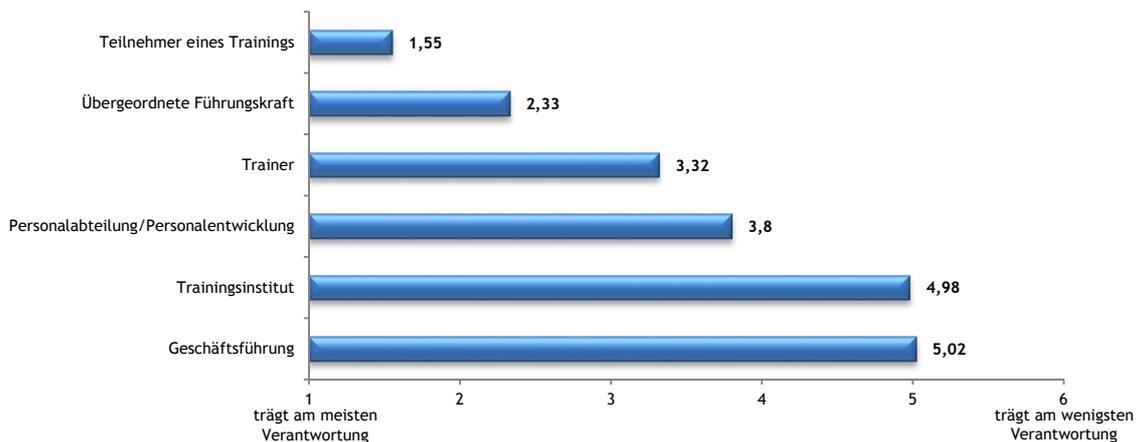
Überprüfung des Lernerfolgs nach dem Training

Über 90% der Befragten gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Feedbackbogen nach dem Seminar den Lernerfolg überprüft. Immerhin zwei Drittel führen ein Rückkehrgespräch mit dem/der Vorgesetzten. Knapp 40% evaluieren den Lernerfolg im Rahmen von Follow-Ups. Etwa ein Viertel führt Befragungen von KollegInnen/Führungskräften zu eingetretenen Verhaltensänderungen durch. Online-Befragungen nach einem gewissen Zeitraum wurden von 18% genannt, während bei 5% der Lernerfolg überhaupt nicht überprüft wird.

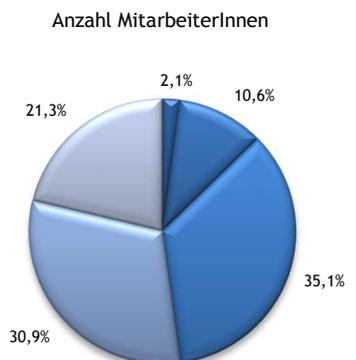
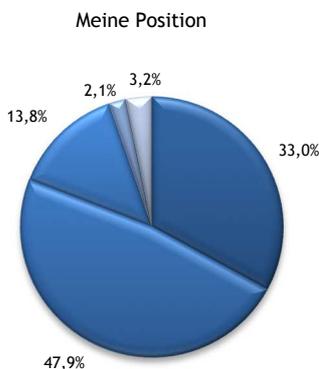


Verantwortung für Learning Transfer

Auf die Frage, wer für einen erfolgreichen Learning Transfer verantwortlich zeichnet, wurde den TeilnehmerInnen selbst die größte Verantwortung zugerechnet (1,55). Der übergeordneten Führungskraft (2,33) wurde noch mehr Verantwortung zugeschrieben als dem/der TrainerIn. Am wenigsten in die Pflicht genommen wurden die Geschäftsführung (5,02), sowie das Trainingsinstitut (4,98).



Zu den Umfrage-Teilnehmer/innen



- Personalleitung
- Personalentwicklung
- Personalmitarbeiter
- Geschäftsleiter
- Sonstiges

- 5-20 Mitarbeiter
- 21-100 Mitarbeiter
- 101-500 Mitarbeiter
- 501-2000 Mitarbeiter
- > 2000 Mitarbeiter

- National tätig
- International tätig