

„Bildungscontrolling Version 2.0“ – proaktive Ressourcensteuerung mittels Online-Tool

In kostensensitiven Zeiten wie diesen lassen sich – grob gesagt – zwei Arten des Umgangs mit dem Thema „Personalentwicklung“ beobachten: Man limitiert den Zugang zu Bildung radikal; und schüttet so das Kind mit dem Bade aus. Oder man verteilt Bildung nach dem – gedrosselten – Gießkannenprinzip und handelt sich damit einen „tropfenden Wasserhahn“ ein. Da müsste es doch eigentlich auch intelligentere Lösungen geben ...

Über den Nutzen von Bildungsmaßnahmen

70.000 der 2005 arbeitslos gemeldeten Jugendlichen haben keinen Schulabschluss – das ist annähernd jeder Dritte. 200.000 jugendliche Arbeitslose haben keinen Berufsabschluss. Die Bildungsdiskussion musste in eine neue Phase treten. Am Punkt, an dem Jugendliche „nur sieben Tierarten und fünf Pflanzenarten, aber 19 Automarken kennen“ [3], sind die herkömmlichen Bildungskonzepte gescheitert.

Es geht im Hauptproblem der Aus- und Weiterbildung nicht mehr länger darum, wie dem Einzelnen hochgradig spezielles Wissen vermittelt werden kann. Es geht vielmehr um die Frage: Wie können die vielfältigen pädagogisch-didaktischen Instrumente so individuell passend eingesetzt werden, dass auch der Letzte durch eine Basisqualifikation eine realistische Chance auf eine soziale und wirtschaftliche Autonomie hat. Somit stellen sich einige Fragen:

- Was sind eigentlich die entscheidenden Merkmale für den Erfolg einer Bildungsmaßnahme? Ist es der Trainer, sind es die Inhalte, oder sind es die betrieblichen Umweltbedingungen, in die der Teilnehmer nach einer Bildungsmaßnahme die Inhalte transferieren soll?
- Welche Kosten an welcher Stelle des Bildungsverlaufes sind gerechtfertigt?
- An welcher Stelle sinkt der Wirkungsgrad der Maßnahme so ab, dass sich eine weitere Investition nicht lohnt?
- Welche Rolle spielen Persönlichkeitsmerkmale bei der Entscheidung für oder gegen eine Maßnahme?

Das sind Fragen an Personalentwickler, Trainer und Bildungsverantwortliche des modernen Bildungscontrollings, die mit dem Einsatz herkömmlich reaktiver Verfahren indes nur schwer zu beantworten sind. Es gilt, die Tragweite der Grundsatzprozesse zu erkennen und sich diesen Veränderungen zu stellen. Aus diesem Grunde wird es zunehmend wichtiger, sich Gedanken darüber zu machen, wie der Nutzen von Bildungsmaßnahmen zu optimieren ist, **bevor Kosten überhaupt entstehen**.

Dabei ist es unverkennbar schon ein großer Schritt, wenn die vorhandenen Verfahren methodisch exakt und vielfach auch multidimensional Elemente wie Zufriedenheit, Lernfortschritt und/oder Transfer erfassen und Veränderungen darin deutlich machen. Aber **im Sinne eines ganzheitlichen Controllings** als Steuer- und Regulationskreislauf wird damit nur die nachträgliche Funktion der Korrektur erfüllt (reaktive Kostenkontrolle). Alle prognostischen Steuerungsfunktionen (vorausschauende Planung, Frühwarnindikatoren, Risikoprognose) bleiben allerdings unberücksichtigt. Damit können Fehlinvestitionen bestenfalls gerechtfertigt oder geahndet, aber in keinem Fall vermieden werden. Dass führt zu zwei Effekten:

- Es bleibt **Verunsicherung bei den Bildungsverantwortlichen** hinsichtlich der Frage, welche Maßnahmen in Zeiten stark eingeschränkter Bildungsbudgets sinnvoll sind.
- **Bildung wird im Gießkannenprinzip vollzogen**, um aufgrund der Verunsicherung wenigstens nicht den Eindruck von Ungerechtigkeit bei der Vergabe oder Ablehnung von Maßnahmen aufkommen zu lassen.

Das Ergebnis dieser so oft als „schwer messbar“ definierten Materie präsentiert sich anschließend in sehr wohl messbaren und vor allem erschreckenden Zahlen. – Da-



*Dr. Stephan Buchhester,
Personal – Auswahl und
Entwicklung, Autovision
GmbH, Wolfsburg
stephan.buchhester@autovision-
gmbh.com*