

Studie: Die große deutsche Trainingslüge, ...oder wenn der Chef versagt

Alle Jahre wieder senden Vorgesetzte ihre Mitarbeiter zu unsinnigen Seminaren und Trainings und verschwenden Milliarden von Euro.

Karlsruhe, November 2008 – Die Mehrzahl der Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter deutscher Unternehmen bringen nichts außer Kosten. Das ergab eine repräsentative Befragung unter 325 Führungskräften der Unternehmensberatung German Consulting Group. Obwohl ca. 80 % der befragten Führungskräfte ihre Mitarbeiter regelmäßig zu Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen senden, gaben über 60% an, dass sie nach der Maßnahme für den Mitarbeiter keine Weiterentwicklung und für das Unternehmen keinen Mehrwert erkennen konnten. Hauptgrund für die Teilnahme an den Veranstaltungen seien vorhandene Budgets und Vorgaben der Personalabteilungen.

Bemerkenswerter Weise nimmt die Anzahl der Entsendungen mit steigender Konjunktur zu, und bei gegenläufigem Effekt auch wieder ab. Somit scheint die Wertschätzung der Trainingsmaßnahmen direkt mit dem Kassenstand der Unternehmen zu korrelieren. Aber warum lassen sich Führungskräfte zu diesem Procedere hinreißen? Dr. Boris Liffers, Geschäftsführer der German Consulting Group, meint hierzu:“ Eigentlich glauben die meisten von vornherein nicht an die Sinnhaftigkeit der meisten Weiterbildungsmaßnahmen, sie wollen allerdings, wie die Befragung zeigt, auch nicht ihre laufenden Budgets verlieren, oder bei den Personalabteilungen und Betriebsräten als nicht kooperativ gelten.“

Insgesamt werden Summen von weit über 1000 € pro Kopf und Jahr in bis zu 80% der befragten Firmen ausgegeben. Rechnet man diesen Betrag auf die deutschen Unternehmen hoch, dann handelt es sich hierbei um ein Milliardengeschäft.

Trainer, Seminarinstitute, Personalabteilungen begründen ihre Existenz mit dem Grundsatz, dass fast Jeder zu jeder Zeit alles lernen kann. Neue Studien (T. Buzan) belegen allerdings, dass die Teilnehmer nach 24 Stunden bereits 80% des gelernten Stoffes vergessen haben. Trotzdem erhalten die meisten Trainer gute bis sehr gute Noten für ihre Seminare von den teilnehmenden Mitarbeitern. Hierzu Dr. Boris Liffers: „Ich habe in meiner Anfangszeit als Berater selber eine Vielzahl von Trainings durchgeführt. Wie man bei den Mitarbeitern positive Rückmeldungen zum Seminar herbeiführt, ist das Erste was man als Trainer lernt.“

Interessanterweise kümmern sich nicht einmal 5% der Vorgesetzten selber aktiv um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, und nur 1/3 bemüht sich um eine aktive Nachkontrolle des gelernten in Form von Rückmeldegesprächen. Jeder zweite Vorgesetzte hält den Erfolg von IT / Software Trainings und spezifischen Fachtrainings für sinnvoll, aber 78% sind der Meinung, das sogenannte Soft Skills Trainings, wie Teambuilding, Konfliktlösung, etc. überflüssig und nicht vermittelbar sind.

Bei der Art der Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen gibt es klare Präferenzen, hin zum praxisorientierten Training on the job (Problemlösung vor Ort), bzw. dem Individual Coaching (personenbezogene Begleitung). Hier wird einheitlich der Nutzenzuwachs für das Unternehmen im Sinne von Produktivitätssteigerungen und verbessertem Teamgeist am ehesten gesehen. Die klassische Seminarform wird hingegen von einer Vielzahl von Führungskräften abgelehnt.

Pressekontakt German Consulting Group:

Dr. Boris C. Liffers, Tel. 0049-172-7232401, boris.liffers@gcg.ag

Tim Langner, Tel.: 0049-172-4408354; tim.langner@gcg.ag

Link:

http://www.gcg.ag/gcg_sharedpages/pdf/trainingsluege_artikel.pdf

http://www.gcg.ag/gcg_sharedpages/pdf/trainingsluege_studie.pdf