

## Studie: Personaler bezweifeln Wirksamkeit von Verhaltenstrainings

Klug kommunizieren, verständnisvoll führen und konstruktiv streiten – Personalentwickler sind skeptisch, ob sich diese Kompetenzen durch Seminare verbessern lassen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Dr. Burkhard Radtke von efficiencia-consulting, Hamburg, die im April 2009 veröffentlicht wurde.

79 Personalentwickler hatte der Studienautor befragt zum Thema „Was können Trainings leisten?“. Eine Einschätzung der Personalierer: Für die Wissensvermittlung sind Trainings gut geeignet. Auf einer Skala von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 6 („trifft überhaupt nicht zu“) erteilten die Befragten der Aus-

sage, dass ein Training das Wissen der Teilnehmer „erheblich erweitern“ könnte, eine 2,1.

Weniger Wirkung zeigen Trainings nach Ansicht der Personalierer in puncto Motivationsverbesserung der Teilnehmer. Für die Aussage „Durch ein Training kann die Motivation der Teilnehmer erheblich gesteigert werden“ sprang am Ende nur der Mittelwert 2,4 heraus. Am schlechtesten sehen Personalentwickler die Chancen, dass Teilnehmer infolge eines Trainings ihr Verhalten verändern (Mittelwert: 3,4).

Den Trainings-Effekten, die Personalierer in der Praxis beobachten, stellte Studienautor Radtke die Wünsche der HR-Experten gegenüber. Auf die Frage „In welchen Bereichen sehen Sie die größten Erfolgspotenziale von Trainings?“ landete das Verhaltenstraining mit 27 Prozent der Antworten auf Platz eins. Danach folgten Wissenszuwachs (23 Prozent) und Motivationssteigerung (21 Prozent).

Den scheinbaren Widerspruch erklärt Radtke so: „Die Ergebnisse zeigen, dass es besonders im

Bereich Verhaltenstraining ein Spannungsverhältnis gibt bezüglich der Effekte, die gewünscht werden, und derer, die realisiert werden.“

Wie sich dieses Spannungsverhältnis verbessern lässt, hat die Berliner Gartner-Steffen Personalentwicklung in einer Studie untersucht, die Ende 2008 veröffentlicht wurde. 136 Personen, die an einem Verhaltenstraining teilgenommen hatten, wurden befragt, was den Transfer unterstützt hat. Eindeutiges Ergebnis: Je mehr Zeit sich Führungskräfte und Mitarbeiter im Vorfeld der Maßnahme genommen hatten, um über die Gründe für die Buchung zu sprechen, desto mehr Erfolg hatte das Seminar. (com)