Teilnahmequote an internen Schulungen

Eine Kennzahl aus dem Bereich der Personalentwicklung

Fragestellung	Erläuterung
Welchem Bereich kann diese Kennzahl zugeordnet werden? Handelt es sich um Leistungs- oder Wahrnehmungsdaten? Welche Interessensgruppe wird betrachtet? (Mitarbeiter/Kunden usw.)	• Leistungsdaten • Mitarbeiter
Welche Aussage kann mit dem Ergebnis getroffen werden?	Wie gut werden die internen Schulungen besucht? Können unsere Mitarbeiter ausreichend an den internen Schulungen teilnehmen? (Personalstärke/Dienstplanung)
Woher kriegen wir die Daten?	• Segmentiertes Personal nach Personalliste • Teilnehmerliste, die während der Schulung ausgefüllt wird.
Auf welchem Weg kann die Kennzahl ermittelt werden? (Besonders bei Verhältniszahlen muss auf die Grunddaten eingegangen werden.)	Die einzelne Schulung. Die Anzahl der potenziellen Teilnehmenden. Die Anzahl der real Teilnehmenden. **7 Teilnehmende/10 Mitarbeiter = 0,7 x 100 = 70%.** Mittelwert über alle Schulungen, die in dem Messzeitraum angeboten worden sind.
Ist eine Segmentierung notwendig bzw. sinnvoll?	Unterschiedliche Themensegmente. Pflichtschulungen, Pflegerische Themen, Führungsthemen u.a.
Sollen die Ergebnisse steigen oder absinken?	Steigend
Wichtigkeit/Relevanz Was passiert, wenn wir uns diese Daten nicht anschauen? (z.B. eine Absenkung der Qualität oder eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation)	• Das Wissen der Mitarbeitenden wird nicht gezielt durch eine Intervention verbessert/verändert. • Potenzielle vermeidbare Fehler. • Positive Betrachtung!!! Das Wissen wird durch eine systematische Vermittlung von Informationen erweitert.
Zeitraum der Messung. In welchen Zeitabständen sollte die Kennzahl ausgewertet werden?	Halbjährlich bzw. jährlich
Eignet sich die Kennzahl als Schlüsselleistungsindikator? (Key-Performance-Indikator: KPI) Bei welchem strategischen Gedanken wird die Kennzahl relevant?	KPI bei der Betrachtung der systematischen Personalentwicklung. **Ziel „Wir ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich kontinuierlich Wissen anzueignen."**
Welche Datenqualitätskriterien sind wichtig? Gibt es vielleicht auch Daten, die durch andere Ergebnisse bestimmt werden und dadurch am Ende nicht die richtigen Schlussfolgerungen zulassen.	Diese Kennzahl hat keine Aussagekraft bezüglich des Wissensstandes der Mitarbeitenden. Sie dient lediglich als Beweis dafür, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit der internen Schulung nutzen konnten bzw. genutzt haben.
Welche Prozessveränderungen können durch die Analyse des Ergebnisses möglicherweise eingeleitet werden?	• Verkürzung bzw. Verlängerung von Schulungszeiten. • Änderung der Start bzw. Endzeiten. • Veränderung in der Segmentierung der Angebote.
Welche Daten können mit der betrachteten Kennzahl im Zusammenhang stehen?	• Zufriedenheit mit dem Angebot. • Wissensentwicklung der Mitarbeitenden.

© SP Kommunikation Beratung - Training - Coaching
GbR Dr. Mercedes Stiller und Frank von Pablocki
Hasweg 31, 25436 Tornesch
www.sp-kommunikation.de