

Wie lässt sich Bildung effektiver gestalten und bemessen?

Qualitätstag vom 6. November 2024



Didier Juillerat
Direktor

Wie lässt sich Bildung effektiver gestalten und bemessen?

Qualitätstag vom 6. November 2024



Didier Juillerat
Direktor

Ist unser Bildungsangebot wirksam?



Welche Qualitätsindikatoren gibt es?

.... Ergebnisse einer Umfrage bei Westschweizer Institutionen

Bildungsevaluation – warum ...?

- Erfüllung der Normen:
 - EduQua
 - Zertifizierung ISO 21001
 - gesetzliche Anforderungen (z. B. BBG / BBV / HF)
- Analyse der Zielerreichung
- Analyse der Angemessenheit des Angebots in Bezug auf die Marktbedürfnisse
- Umfassende Überprüfung der Indikatoren durch die Direktion (Qualitätsindikatoren, Berufe, Finanzen, IT, HR, Marketing, nachhaltige Entwicklung)



Mit welchen Qualitätsindikatoren messen Sie Ihr Bildungsangebot?

Zufriedenheit messen

- Zufriedenheitsumfragen (Organisation / Ausbildende / Inhalt)
- Zufriedenheitsrate
- Beteiligungsquote
- Anzahl der Kundenreklamationen

Mit welchen Qualitätsindikatoren messen Sie Ihr Bildungsangebot?

Wirksamkeit des Bildungsangebots messen

- Erfolgsquote (für die betroffenen Ausbildungen)
- Kursbesuche
- Quote der Ausbildenden, die die vorgeschriebenen Anforderungen erfüllen (BBG, eduQua)

Mit welchen Qualitätsindikatoren messen Sie Ihr Bildungsangebot?

Finanzielle Aspekte

- Rentabilität
- Verbleibquote der Teilnehmenden
- Net Promotor Score

Beurteilen Sie Standard- und massgeschneiderte Kurse unterschiedlich?

- Etwas weniger als die Hälfte der Befragten macht keinen Unterschied
- Standard + massgeschneidert:
 - Zufriedenheit der Teilnehmenden
 - Rentabilität
- Spezifisch Standard: Anzahl Teilnehmender
- Spezifisch massgeschneidert:
 - Anpassung der Kriterien je nach Auftraggeber
 - Zufriedenheit der Auftraggeber

Nach welchen Kriterien entscheiden Sie, ob eine Ausbildung angeboten wird bzw. Standard bleibt oder einem Unternehmen vorgeschlagen wird?

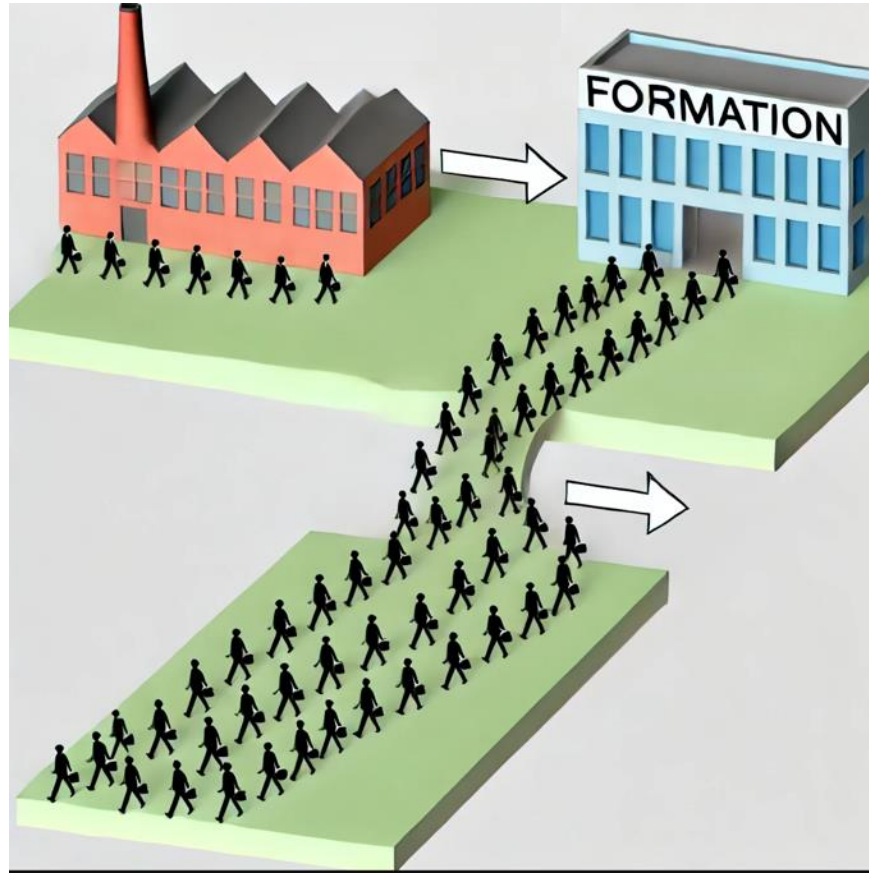
- Angemessenheit im Zusammenhang mit den Marktbedürfnissen
- Erneute Kundenanfragen
- Potenzielle Teilnehmende
- Benchmark
- Rentabilität / Startquote

Gibt es einen Indikator, den Sie gerne hätten?

- Tatsächlicher Transfer zwischen Ausbildung und beruflicher Tätigkeit der Teilnehmenden
- Zukunft der Personen, die eine formale, Standard- oder massgeschneiderte Ausbildung absolviert haben
- Individueller allgemeiner Nutzen der Weiterbildung sowohl auf beruflicher als auch auf persönlicher Ebene



Weiterbildung ... meinen wir das Gleiche?....



Bildungszentrum

Arbeitgeber

Teilnehmende

**Verschiedene
Kontexte ...**



Welche Ziele verfolgt eine Ausbildung?....



Ausbildungsziele

Arbeitgeber

Verbesserung der Kompetenzen und der Produktivität

Anpassung an die technologischen oder reglementarischen Entwicklungen

Bindung fähiger Mitarbeitender und Verringerung der Fluktuationsrate

Entwicklung von Führungspersonen und Nachfolgeplanung

Steigerung der Innovation und Wettbewerbsfähigkeit

Teilnehmende

Erwerb neuer Kompetenzen

Persönliche und berufliche Entwicklung

Verbesserung der **Karrierperspektiven**

Aktualisierung der Kenntnisse

Steigerung der Produktivität und Effektivität



Leistungserbringer: Standardangebot versus massgeschneidertes Angebot

Standard

- **standardisiert je nach Zielgruppe**
- **bietet wenig Flexibilität**
- **Kosten vordefiniert**
- **vorbestimmtes Bildungsszenario inkl. Lernziele**

Massgeschneidert

- **speziell auf die besonderen Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtet**
- **ist total flexibel**
- **Kosten gemäss spezifischem Angebot**
- **Bildungsszenario und Ziele im Gespräch mit dem Arbeitgeber erstellt**



Wie finden wir heraus, ob unser Bildungsangebot effektiv ist?

Wissen: der Heilige Gral der Bildungsleistungen ...



Ist es sachdienlich, die Effektivität der Bildung mit Unternehmenskennzahlen zu messen?

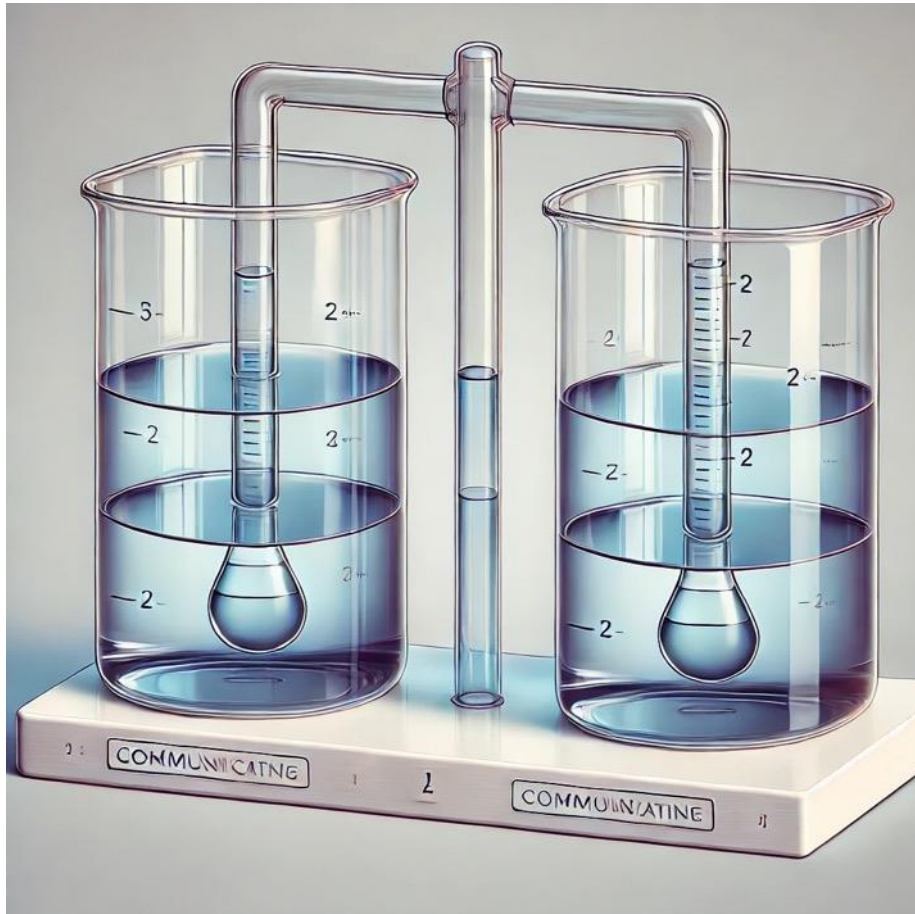
Die Berechnung des ROI und der Transferquote lässt darauf schliessen, dass dies der Fall ist ...

Werden folgende Elemente **im Vorfeld berücksichtigt?**

- Wahl der Bildung? Durch wen? / Ziele?
- Motivation der Teilnehmenden? Welches ist ihr Interesse?
- Welche Ausbildungsart? Standard oder massgeschneidert?
- Arbeitsumgebung? Anwendungsmöglichkeiten?
- Nachbereitung? Interesse seitens Managements?



Kompetenztransfer



Übliche
Transferquote
gemäss
ChatGPT:
10–30 %

Zur Verbesserung dieser Quote ...

Schritt 1

- a) Analyse der tatsächlichen Bedürfnisse
(nicht unbedingt die offensichtlichsten ...
Beispiel: mangelnde Grundkompetenzen)
- b) Analyse des Arbeitsumfelds: offen für Veränderungen?
- c) HR-Massnahmen zur Motivation für Ausbildungen
- d) Verfügbare Ressourcen

KMU: Es lohnt sich, zwecks Durchführung dieser Analysen mit Leistungserbringern Kontakt aufzunehmen



Zur Verbesserung dieser Quote ...

Schritt 2

Ausbildungsart bestimmen:

- Standard oder massgeschneidert
- Zusammenarbeit mit dem Leistungserbringer, um sicherzustellen, dass die gewählten Ausbildungen die für die gewünschten Ziele geeigneten Kompetenzen vermitteln

**Nur dann macht die Evaluation der Effektivität einer
Ausbildung Sinn!!!**



Zur Verbesserung dieser Quote ...

Schritt 3

Nachbearbeitung:

Ideal ist: Zusammenarbeit mit dem Bildungsanbieter

- Im gegenseitigen Einverständnis können Korrektur- oder ergänzende Massnahmen beschlossen werden.
- Die Leistungserbringer befinden sich ebenfalls in einem Prozess der ständigen Verbesserung!!!





Return on Investment:

DIE ideale Methode???



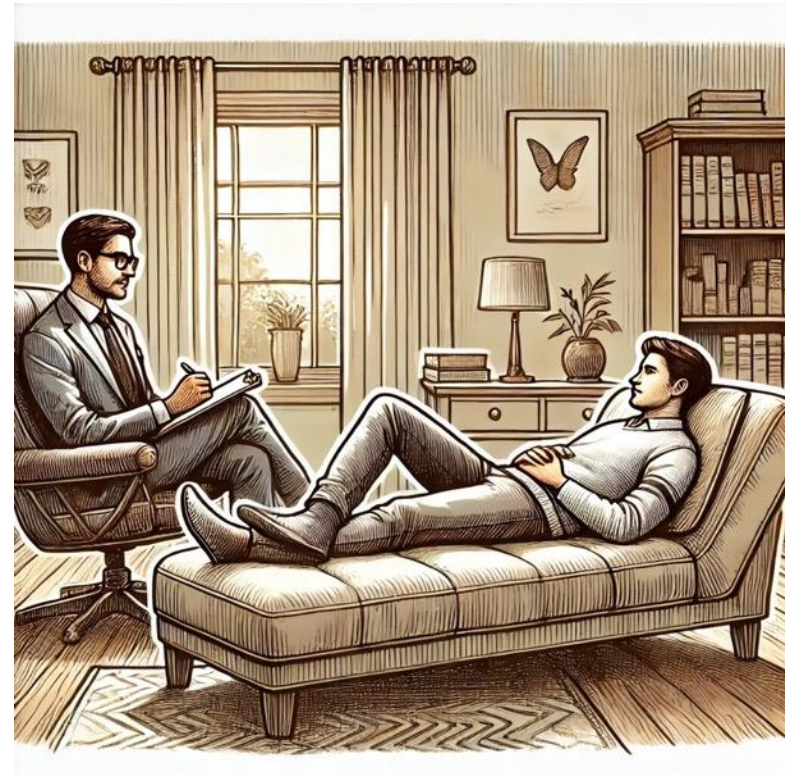
Vorsicht vor Fehleinschätzungen

- Kurz- oder mittelfristiges Ziel?
- Indirekte Effekte berücksichtigt?
- Einfluss der internen Faktoren?
- Einfluss der externen Faktoren?



Effektivität einer Ausbildung bemessen

Ideal ist: Vernetztes Arbeiten, das die Regeln der Bilanzierung und der Selbstbeobachtung verbindet ...



**VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

