

Ergebnispräsentation

## Evaluation der

**modularen, branchen- und berufsübergreifenden  
Führungsausbildung nach den Richtlinien und  
Prüfungsmodalitäten der SVF-ASFC**

### **3. Befragung der AbsolventInnen 2010**

Prof. Dr. Jörg Felfe  
Dipl.-Psych. Franziska Franke

Herzlichen Dank an alle, die an  
dieser Studie teilgenommen  
haben oder sie in anderer Weise  
unterstützt haben

# Evaluation

## Gliederung

### **1. Einleitung**

Inhalte, Repräsentativität, Teilnehmer

### **2. Erfolgskriterien der Ausbildung**

2.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

2.2 Lernerfolg (Kompetenzzuwachs)

2.3 Transferfolg (konkrete Verhaltensänderung)

### **3. Zufriedenheit mit den Prüfungen**

### **4. Einflussfaktoren**

Person, Organisation, Träger

### **5. Zusammenhänge**

zwischen Erfolgskriterien und mit Einflussfaktoren

# Einleitung

## Hintergrund

Zur gezielten Förderung der Konzeption der SVF-ASFC sind gesicherte empirische Fakten auf Basis der Einschätzungen der Kunden (Teilnehmer und Arbeitgeber) erforderlich,

- ) die detaillierte und konkrete Hinweise auf Wirkung, Nutzen und die Effizienz der Ausbildung liefern,
- ) die für die weitere Entwicklung der Ausbildung genutzt werden können (Qualitätssicherung),
- ) mit deren Hilfe ggf. auch das Prüfungssystem weiterentwickelt werden kann,
- ) und auf deren Grundlage perspektivisch weitere Evaluationsschritte sowie die geplante Aufbaustufe entwickelt werden kann.

# Einleitung

## Erfolgskriterien

### Wann soll die Ausbildung als erfolgreich bewertet werden? Kriterien unterschiedlicher Reichweite

- ) **Teilnahmeerfolg / Reaktion** (Zufriedenheit: mit Relevanz, Anwendbarkeit, Nutzen etc. ) z.B.: "Inhalte waren interessant", "Erwartungen erfüllt")
- ) **Lernerfolg / Lernen** (Test-/Prüfungserfolg: Wissen, Verhaltenskompetenz)  
subjektiv: "Mein Wissen vorher ..." - "Mein Wissen nachher ..."  
objektiv: "Welche Kriterien müssen motivierende Ziele erfüllen?"  
"Wie reagieren Sie konkret, wenn ..."
- ) **Transfererfolg / Verhalten** (Umsetzung, Verhaltensänderung)  
"Führt regelmäßige Teambesprechungen durch"
- ) **Veränderungen / Resultate:** (Qualität, Effizienz, Kennziffern)  
"Verkaufszahlen gesteigert", "Mitarbeiterzufriedenheit gestiegen"

# Repräsentativität

## Rücklauf

	1. Kohorte	2. Kohorte	3. Kohorte
	Absolventen 05, 06 und 07	Absolventen 08	<b>Absolventen 10</b>
angeschrieben	379	251	<b>359</b>
Rücklauf (N)	126	115	<b>224</b>
Rücklauf (%)	33,2	45,8	<b>63,5</b>

### Erstmals auch Befragung französisch- und italienischsprachiger

#### AbsolventInnen:

- ) **Rückläufe:** deutsch 61% (N=190), französisch 83% (N=30) und italienisch 31% (N=4)
- ) **Vergleich** Deutschschweiz und Romandie (Tessin aufgr. des Ns nicht einbezogen): keine bedeutsamen Unterschiede in den Bewertungen, mit Ausnahme der mündlichen Prüfungen (Chart 34)

# Repräsentativität

## Soziodemographische Merkmale

- ) Repräsentativität ist gegeben für die Prüfungsergebnisse und die Verteilungen der Befragten über die Kantone
- ) Der Frauenanteil in der Grundgesamtheit liegt bei 47% (ähnlich wie 2008), erstmals sinkt der Frauenanteil in der Stichprobe mit 44% unter der 50%-Marke und entspricht damit dem der Grundgesamtheit
- ) keine Unterschiede in den Bewertungen nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Führungsposition
- ) Die durchgefallenen Teilnehmer der Stichprobe sind mit 18% im Vergleich zu den durchgefallenen Teilnehmern der Gesamtstichprobe (32%) unterrepräsentiert

### Vergleich zur 2. Kohorte:

- Frauenanteil in der Stichprobe ist jetzt 11% niedriger als 2008, entspricht aber nun dem Anteil in der Grundgesamtheit
- Anteil der Nicht-Besteher ist um 5% gestiegen, liegt aber immer noch unter dem Anteil in der Grundgesamtheit

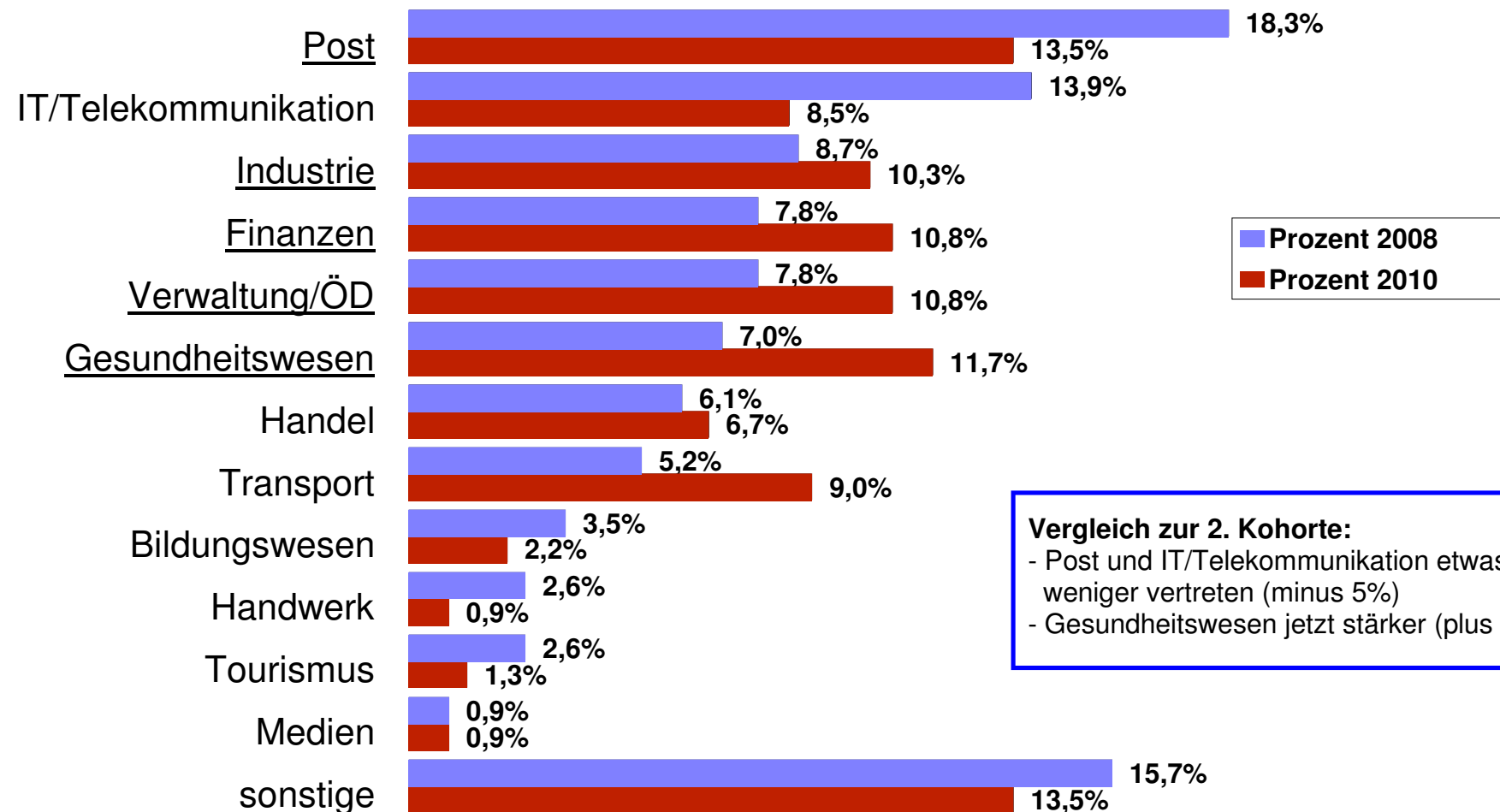
- ) **Nicht bestanden:** weniger unterstützt durch Vorgesetzte/n (2,94 vs. 3,34)
- ) unzufriedener mit Prüfungsnote (M = 1,78 vs. M = 3,32)
- ) leicht unzufriedener mit der Ausbildung (3,48) als die Besteher (3,98)
- ) etwas kritischer in der Beurteilung der mündlichen Prüfungen (2,78 vs. 3,57) und der schriftlichen Prüfungen (2,87 vs. 3,61)

# Stichprobe

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

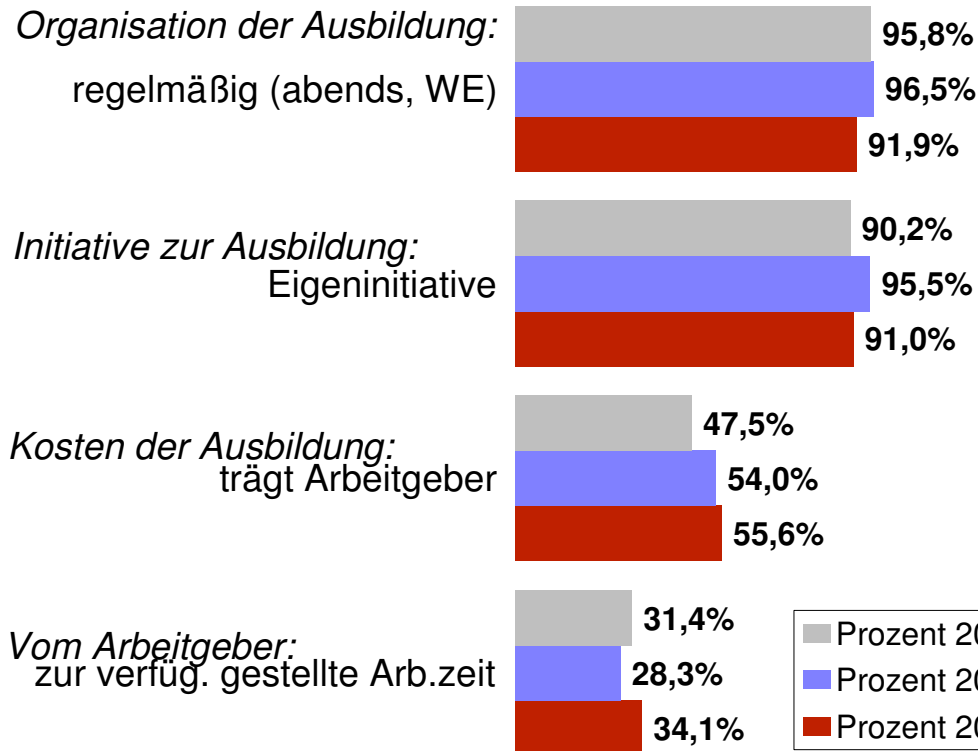
Unternehmen

## Branchenzugehörigkeit



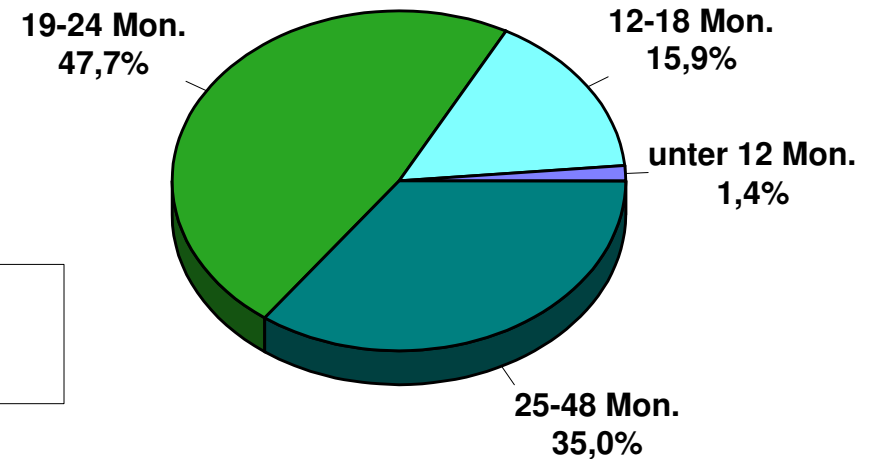
# Stichprobe

## Daten zur Ausbildung



## Dauer der Ausbildung

mittlere Dauer: 26 Monate  
von 3 bis 64 Monate



### Vergleich zur 2. Kohorte:

- im Mittel drei Monate längere Ausbildungsdauer
- ArbG übernehmen etwas mehr Kosten und stellen häufiger von der Arbeitszeit frei

# Stichprobe

## Rückmeldungen zur Befragung

- ) Offene Fragen: ca. 14.500 Worte
- ) Kommentare zur Befragung selbst:

"Vielen Dank für die Umfrage.",

"Vielen Dank für die Möglichkeit einer Stellungnahme, ich hoffe mein Beitrag hilft die Ausbildung weiter zu entwickeln.",

"Gerne möchte ich auch Auswertungen dieser Stellungnahmen"

"Ich wünsche mir, dass diese Ausbildung aufgrund mit dieser Umfrage verbessert wird und die Durchfallsrate sinkt!"

"Die Befragung dürfte ein bisschen kürzer sein!",

"Der Fragebogen ist eindeutig zu lang. Bitte geben sie in Zukunft an, wie lange das Ausfüllen des Bogens ungefähr dauern kann."

# Zusammenfassung

## der Angaben zur Repräsentativität und Stichprobe

- ) gestiegener **Rücklauf**
- ) **Repräsentativität** der Stichprobe ist weitgehend gegeben; sinkender Frauenanteil (unter 50%), der jetzt der Grundgesamtheit entspricht, leicht steigende Durchfallquote: die durchgefallenen TeilnehmerInnen erleben sich weniger unterstützt vom Vorgesetzten und zeigen ein leicht negativeres Bewertungsbild als die Besteher
- ) **Branche:** Post wieder stark vertreten, deutlich mehr Befragte aus dem Gesundheitswesen
- ) **Ressourcen:** Ausbildungsdauer wieder leicht angestiegen; Arbeitgeber übernehmen etwas mehr Kosten und stellen nun auch wieder etwas mehr Arbeitszeit zur Verfügung

# Erfolgskriterien

der Ausbildung

**2.1) Zufriedenheit mit der Ausbildung**

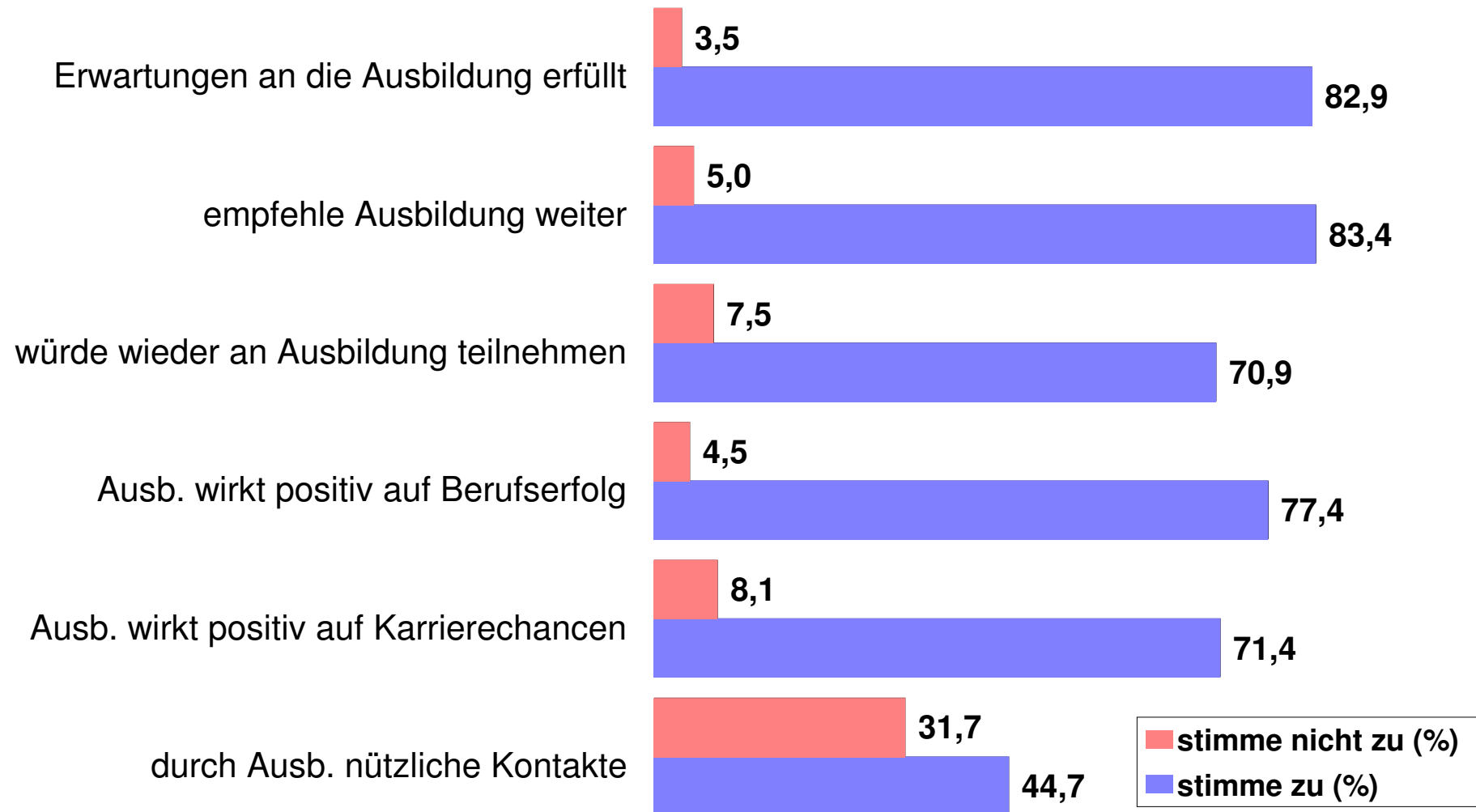
**2.2) Lernerfolg (Kompetenzzuwachs)**

**2.3) Transfererfolg (Verhaltensänderung)**

# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

## Häufigkeiten

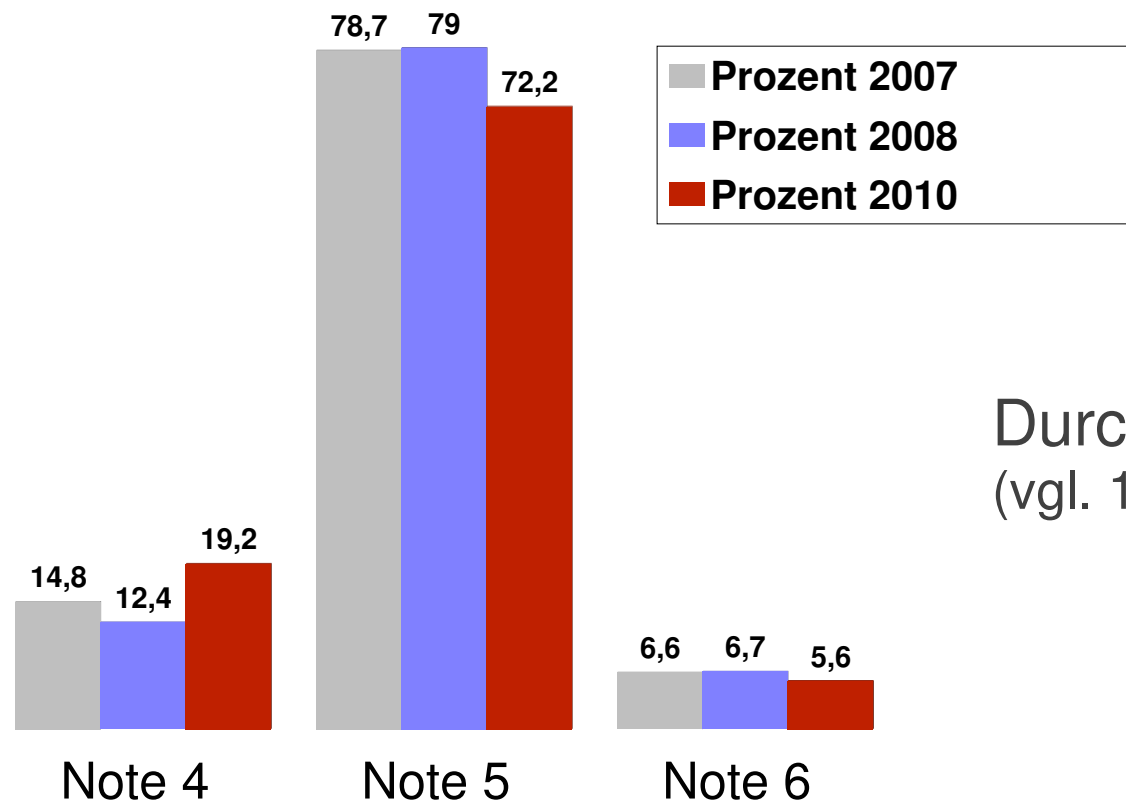


# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Häufigkeiten

Aus heutiger Sicht gebe ich folgende Gesamtnote für die Ausbildung:



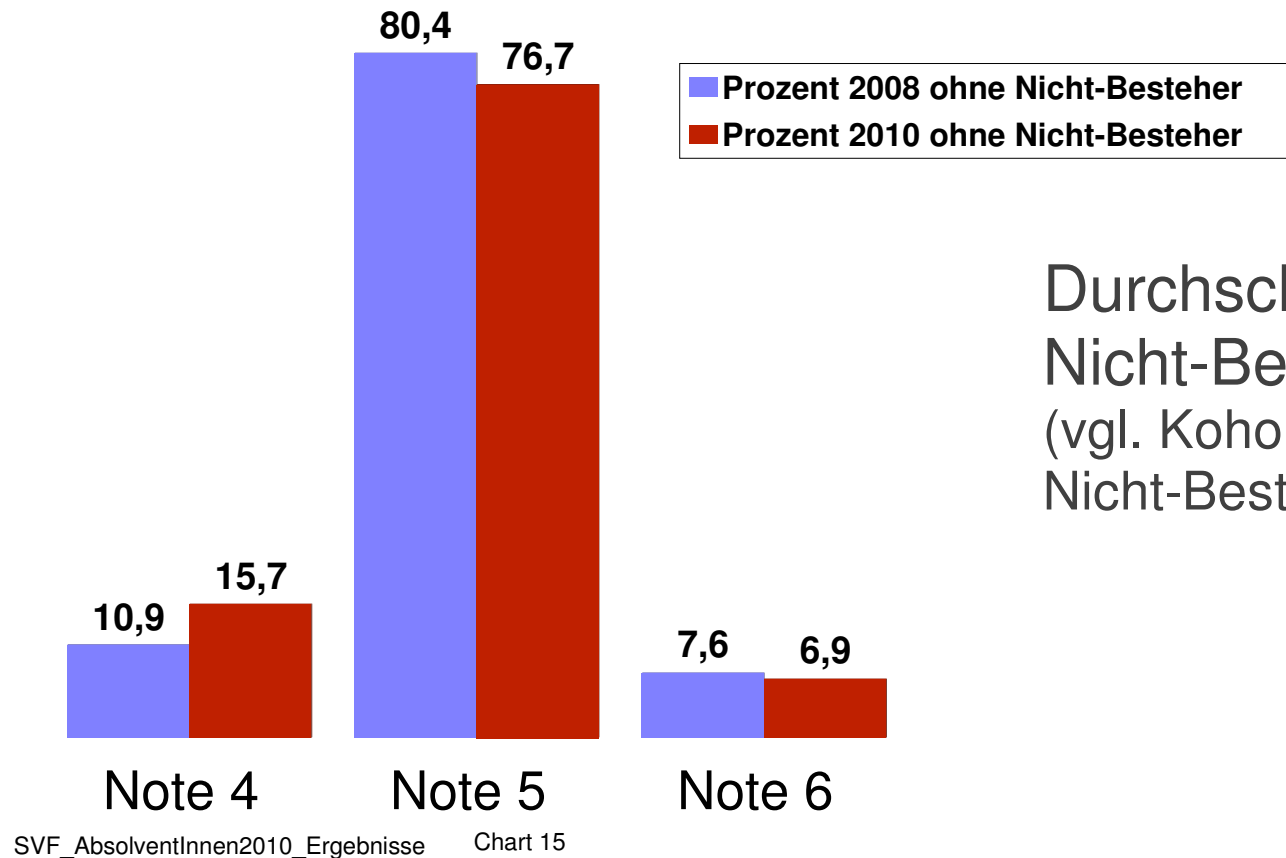
Durchschnittsnote: 4,8  
(vgl. 1. und 2. Kohorte: 4,9)

# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

## Häufigkeiten

Ergänzung Kontrolle Nicht-Besteher: Um prüfen zu können, inwieweit der höhere Anteil an Nicht-Bestehern die Gesamtzufriedenheit beeinflusst, sind die Prozentzahlen beider Kohorten nun **ohne** Nicht-Besteher aufgeführt:

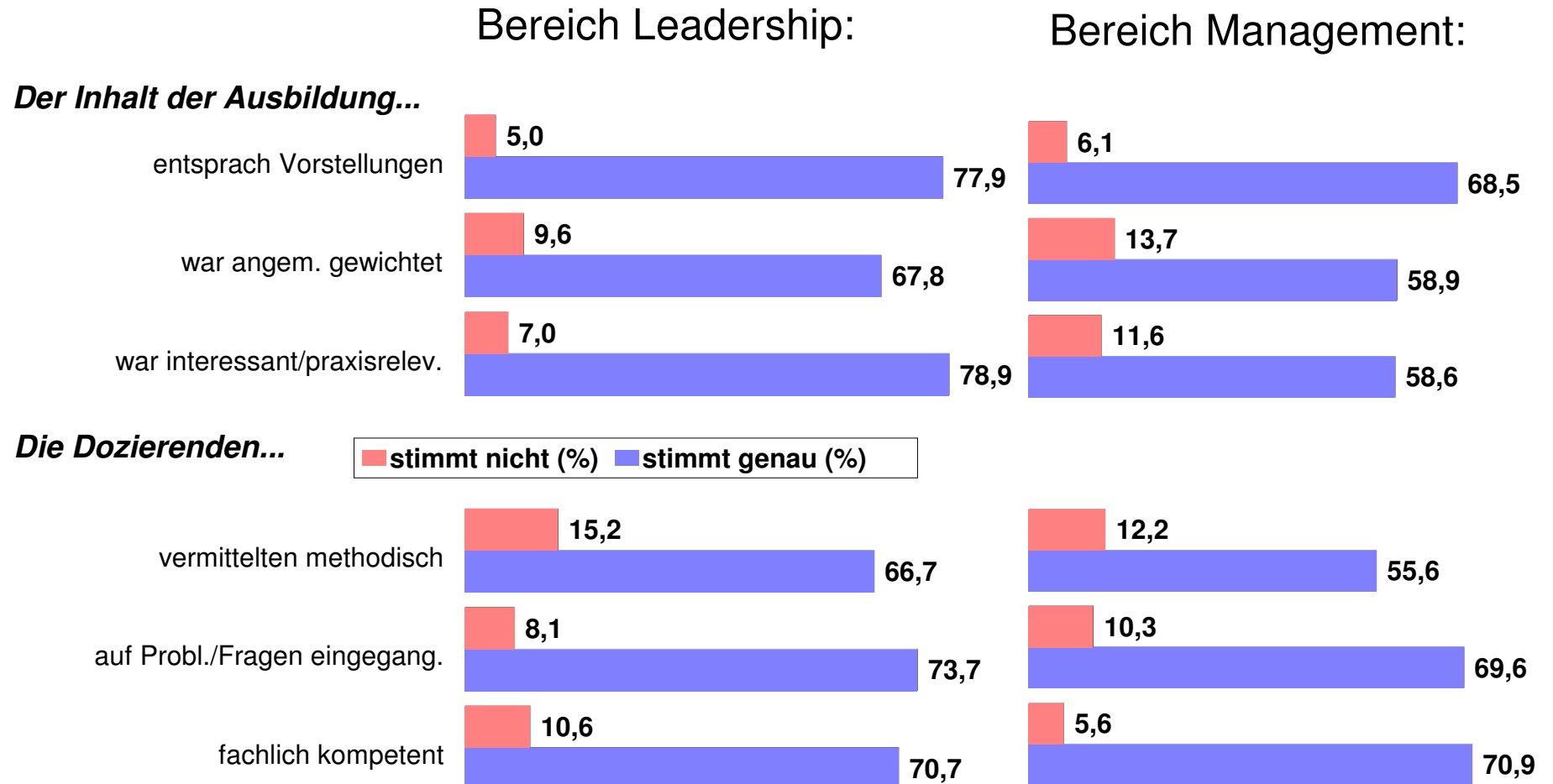


Durchschnittsnote ohne  
Nicht-Besteher: 4,9  
(vgl. Kohorte 2008 ohne  
Nicht-Besteher: 5,0)

# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

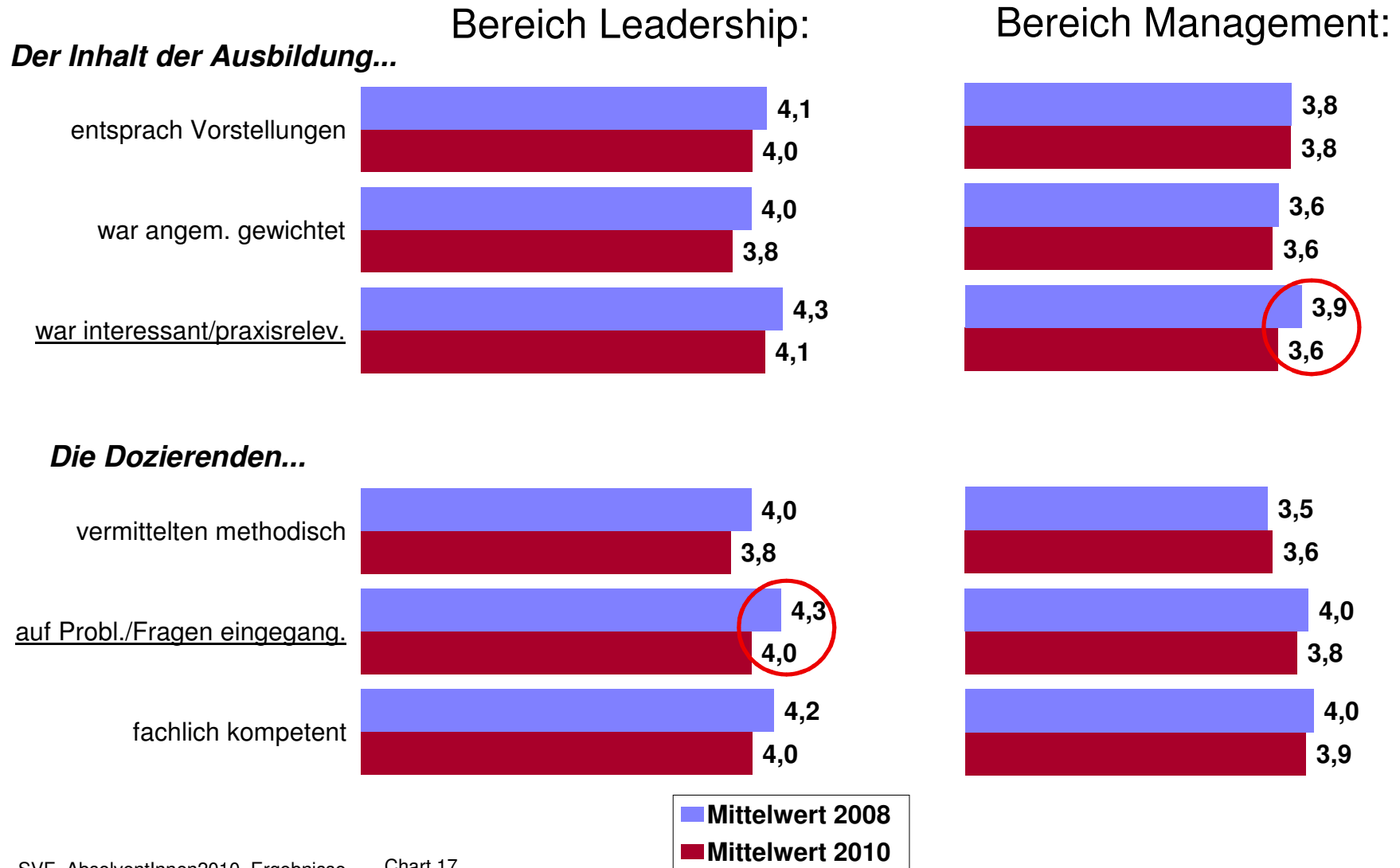
## Häufigkeiten



# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Vergleich zur 2. Kohorte (2008)



# Zufriedenheit mit der Ausbildung

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

## Vergleich zu den Kohorten 2007 und 2008

- ) **Zufriedenheit insgesamt:** positive Einschätzungen der Zufriedenheit, leichte Abnahme der Zufriedenheit im Vergleich zu den Befragungen 2007 und 2008
- ) z.B. im Vergleich zu 2008 Abnahme des Anteils derer, die glauben, dass sich die Ausbildung positiv auf ihre Berufschancen und Karriere auswirkt (minus 10%) und des Anteils derer, die wieder an der Ausbildung teilnehmen würden (minus 10%)
- ) ein Teil der kritischeren Bewertungen resultiert jedoch aus dem höheren Anteil an Nicht-Bestehern in der diesjährigen Kohorte. Vergleicht man allerdings die Kohorten 2008 und 2010 ohne Nicht-Besteher, bleibt die leicht negative Tendenz bestehen
- ) **Zufriedenheit mit Ausbildungsinhalten und Dozierenden:** im Vergleich zu 2008 leichte Abnahme der Zufriedenheit
- ) insbesondere weniger Zufriedenheit mit den Dozierenden im Leadership-Bereich: z.B. stimmen 11% weniger Befragte der Aussage zu, dass die Dozierenden auf die Fragen und Probleme der Teilnehmenden eingegangen sind
- ) Im Management-Bereich sehen die Befragten vor allem die Praxisrelevanz der Inhalte kritischer (minus 13%)

# Führen lernen

## offene Kommentare

### "Führung kann man nicht lernen." Was sind Ihre Erfahrungen?

- ) **Zusammenspiel aus Persönlichkeit und Lernbarkeit:** Wie in den Vorjahren betonen die Befragten mehrheitlich, dass Führung bei entsprechender Persönlichkeit zu erlernen ist

"Ich denke, die Freude am Umgang mit Menschen und Vertrauen zu schenken kann man nicht lernen. Aber man kann sich Problemstellungen sehr viel bewusster werden und erhält die Kompetenzen, die es braucht, sich im Thema Führung mit sich und dem Umfeld auseinanderzusetzen"

### Was war das Wichtigste in der Ausbildung, wovon haben Sie am meisten profitiert?

- ) **Lerngewinn v.a. im Leadership-Bereich:** Wie bereits in den Vorjahren haben die Befragten besonders von den Leadership-Modulen (v.a. Selbstkenntnis), aber auch von den Management-Modulen (v.a. BWL, Recht) profitiert
- ) **hilfreicher Austausch** unter Teilnehmern mit unterschiedlichen Erfahrungen

"Ich habe vorwiegend aus den Leadership Modulen profitiert, da ich das Gelernte täglich sofort umsetzen konnte", "Ich habe vom Management-Teil am meisten profitiert, weil ich sehr viel davon direkt umsetzen konnte.", "Die wiederkehrende inhaltliche Verknüpfung der beiden Bereiche 'Management' und 'Leadership' fand ich genial."

# Führen lernen

## Wie könnte die Ausbildung optimiert werden?

- ) **keine Optimierung** notwendig:  
"Ich fand die Ausbildung zielorientiert und gut aufgestellt.", "Sie steht schon sehr optimal da!  
Zur Zeit keine Änderung nötig."
- ) mehr Kommentare als in den Vorjahren zur **Rolle der SVF-ASFC**:  
"Bekanntheitsgrad der Ausbildung und Vernetzung mit anderen Ausbildungen (HR-Assistentin) müsste schnell verbessert werden", "einheitliche Lehrmittel für alle Schulen seitens SVF", "Die Dozenten müssten besser über die Ausbildungsinhalte und die Prüfungsvorgaben informiert sein. Es sollte ein gleicher Wissensstand angestrebt werden", "Weiterbildung der Referenten (gleicher Wissensstand)", "Grundvoraussetzungen sollten besser kommuniziert werden."
- ) ähnliche Kommentare wie in den Vorjahren zu **Praxisbezug/Dozierende**:  
"Erfahrungen der Studenten noch mehr miteinbeziehen, im Sinne von best-practice", "Praxisorientierter werden.", "mehr Praxisprojekte integrieren (z.B. Exkursionen, Besuche in Firmen, Fallstudien", "Praktische Prüfungsarbeit", "Früher bereits vernetzen, Module ineinander einfließen lassen.", "Coaching beim Praxistransfer", "mehr praxisnahe, motivierte Lehrkräfte einsetzen", "Wissensvermittlung stark von Dozenten abhängig"
- ) ähnliche Kommentare wie in den Vorjahren zu **Organisatorisches/Prüfungen**:  
"Es ist zuviel Zeit zwischen Modulen und eidgen. Prüfungen gewesen." "Die Prüfungen könnten in kürzeren Intervallen angeboten werden.", "Selbstkenntnis als mündliche Prüfung", "schriftliche Prüfung in 2 Teilen", "mündliche Prüfung ausbauen, 2 Präsentationen", "Keine Fachprüfungen mehr, Modulprüfungen ausreichend"

# Erfolgskriterien

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

2.1) Zufriedenheit mit der Ausbildung

**2.2) Lernerfolg (Kompetenzzuwachs)**

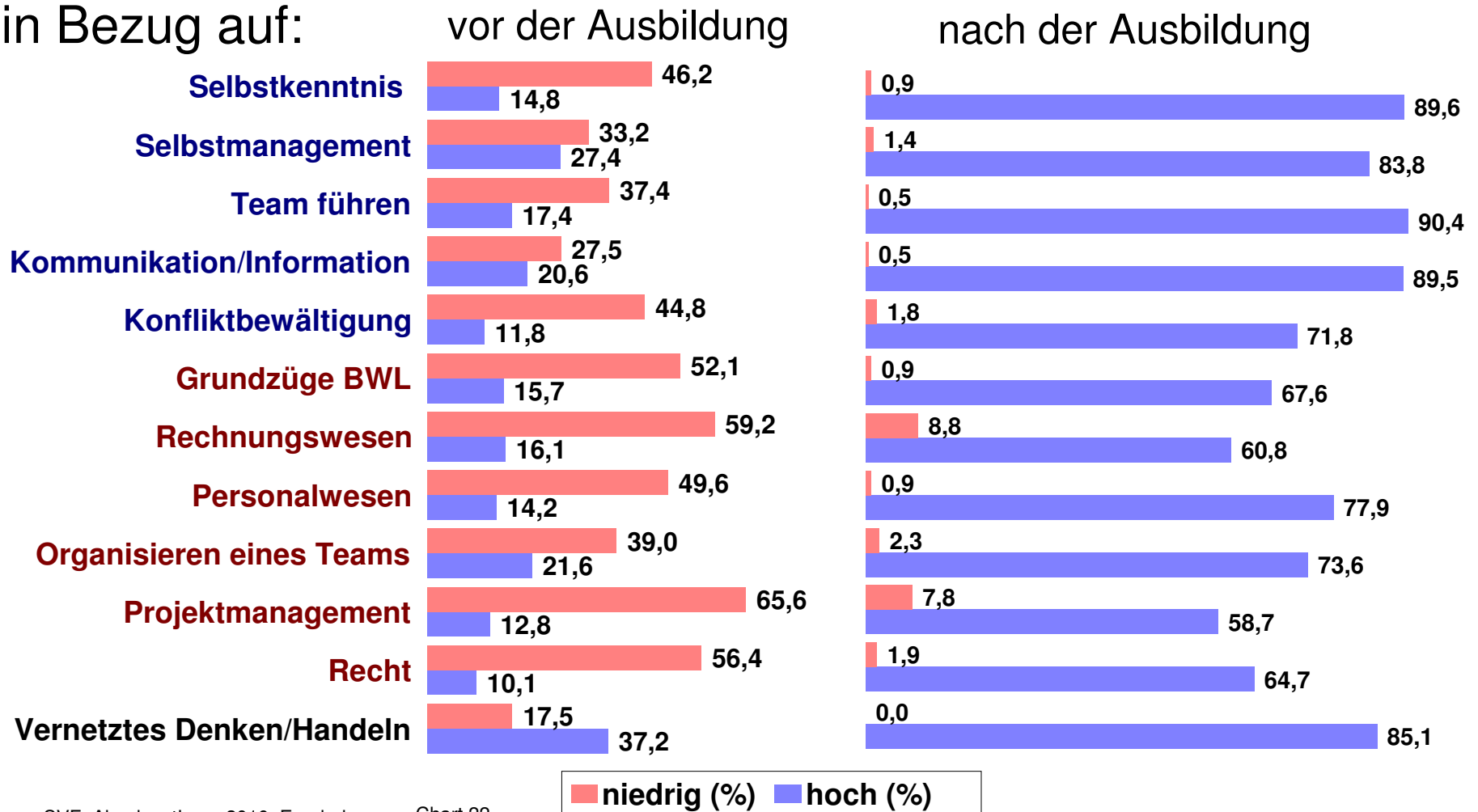
2.3) Transfererfolg (Verhaltensänderung)

# Lernerfolg

Häufigkeiten

Kompetenzen

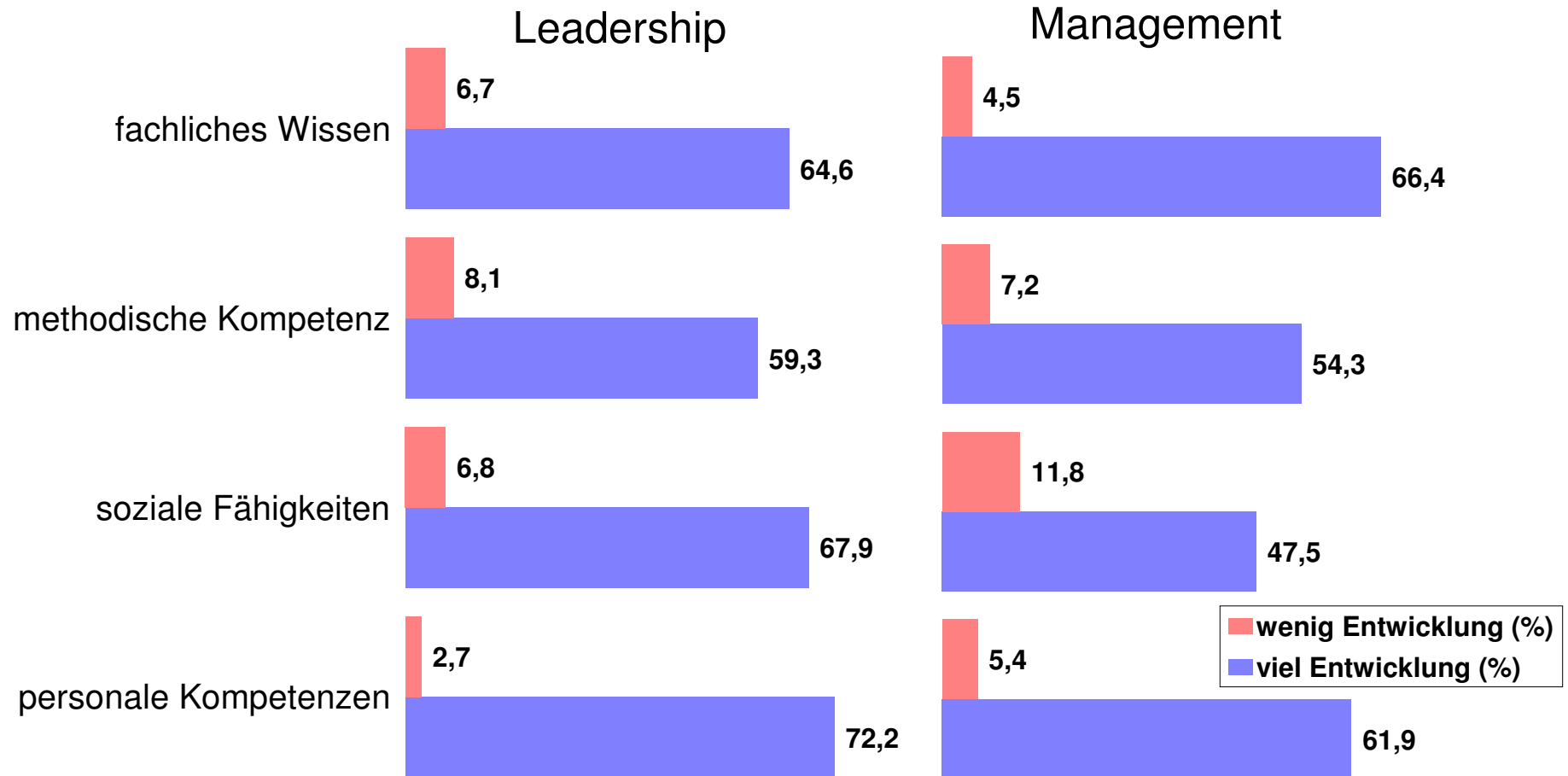
in Bezug auf:



# Lernerfolg

Häufigkeiten für die Bereiche

## Kompetenzentwicklung in Leadership und Management



# Erfolgskriterien

---

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

2.1) Zufriedenheit mit der Ausbildung

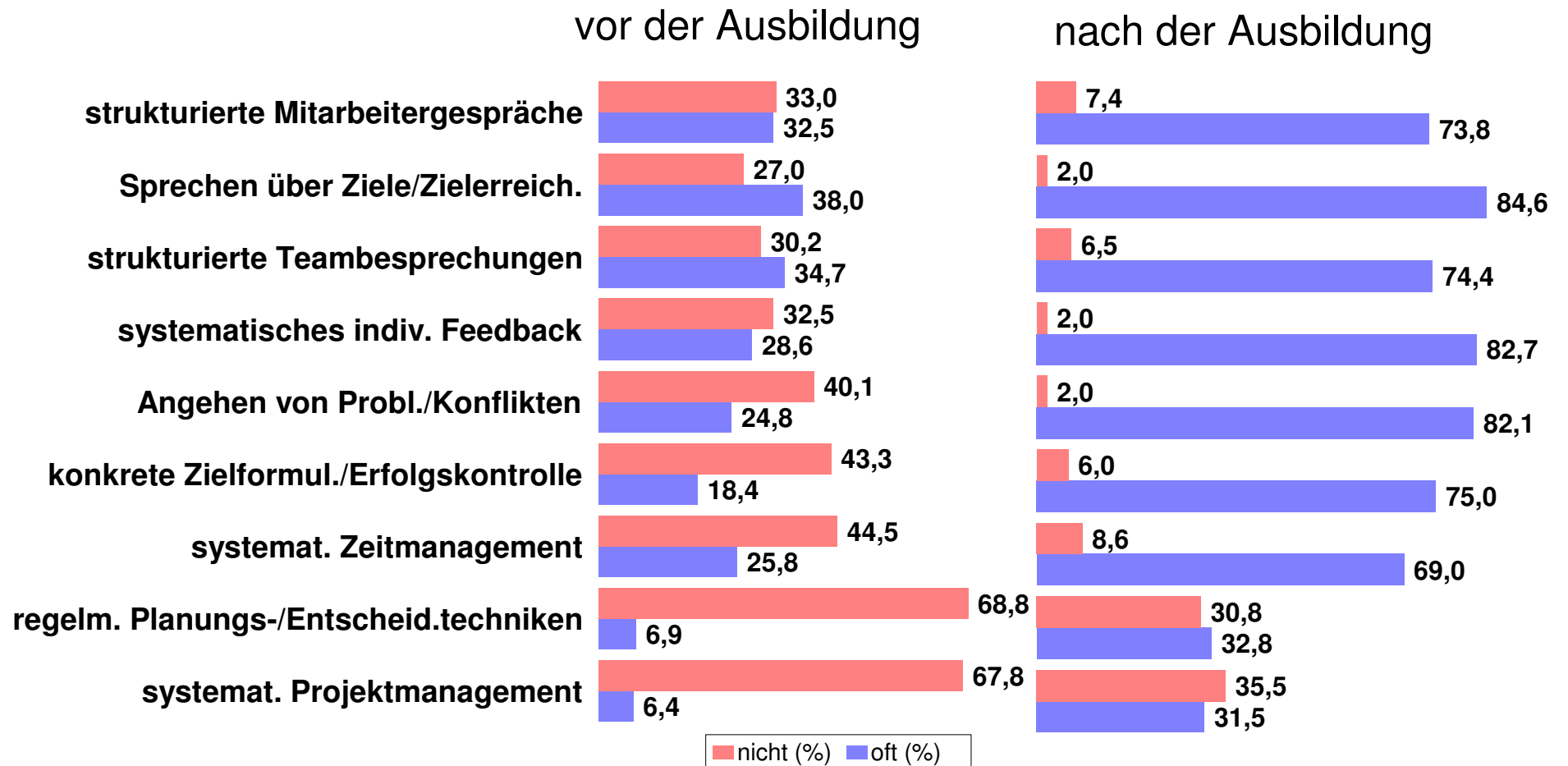
2.2) Lernerfolg (Kompetenzzuwachs)

**2.3) Transfererfolg (Verhaltensänderung)**

# Transfererfolg

Häufigkeiten

Konkretes Verhalten vor und nach der Ausbildung



# Lern- und Transfererfolg

Vergleich zu den Kohorten 2007 und 2008

- ) **Lernerfolg in Bezug auf die Module:** insgesamt bedeutsamer Lernerfolg nach der Ausbildung, insbesondere Verbesserungen in den Modulen Selbstkenntnis, Team führen, Personalwesen und Recht
- ) Im Vergleich zu den Kohorten 2007 und 2008 insgesamt ein ähnliches Bild
- ) **Kompetenzentwicklung Leadership und Management::** im Vergleich zu Kohorte 2008 ein ähnliches Bild
- ) im Leadership-Bereich erleben die Befragten jetzt eine etwas ausgeprägtere personale Kompetenz (plus 5%), aber eine geringere methodische Kompetenz (minus 10%)
- ) **Transfererfolg insgesamt:** bedeutsamer Transfererfolg nach der Ausbildung, v.a. häufigeres Sprechen über Ziele, systematisches Feedback und Angehen von Konflikten
- ) ähnliches Bild im Vergleich zu den Befragungen 2007 und 2008

# Transfererfolg

offene Kommentare

Was ist notwendig, damit die Umsetzung der Ausbildungsinhalte in der Praxis funktioniert?

- ) ähnliche Kommentare wie in den Vorjahren, etwas weniger individuelle Faktoren genannt
- ) **Ausbildungsfaktoren**
  - "Ausbildner müssen von der Front kommen und selber immer noch aktiv sein.", "Dozenten aus der Praxis, sie müssen die Instrumente selber einsetzen", "bei Ausbildung in Führungsposition sein", "praxisnahe Fälle", "Erfahrungen der Teilnehmer einbeziehen"
- ) **individuelle Faktoren**
  - "individuelle Anpassung an die Praxis", "üben, üben, getrauen was Neues auszuprobieren", "Der Wille es zu tun...!"
- ) **Unternehmensfaktoren**
  - "Die Vorgesetzten sollen über die Inhalte informiert sein und die Plattform zur Umsetzung bieten (evtl. Coaching)", "Genügend Budget, Unterstützung Arbeitgeber", "Unterstützung durch direkten Vorgesetzten"

# Transfererfolg

## offene Kommentare

Woran merkt Ihr(e) Vorgesetzte(r), dass Sie Ausbildungsinhalte in der Praxis umsetzen?

- ) wieder v.a. **effizienteres Führungsverhalten** genannt, diesmal verstärkt auch **persönliche Weiterentwicklung** (Souveränität, Sicherheit):

"Feedbackkultur, Kritikverhalten", "Meine Arbeiten sind strukturierter, effizienter und zielorientierter", "Begrifflichkeiten, theoretisches Wissen", "Man übergibt mir Aufgaben, welche ich vorher nicht bekommen habe."

"Ich bin ein viel herausfordernderer Gesprächspartner geworden. Ich stehe viel mehr ein für was ich denke und kann das auch begründen.", "Ich bin als Person authentischer und konsequenter geworden.", "Ich grenze mich mehr ab, bin gelassener geworden."

Woran merken Ihre Mitarbeiter, dass Sie Ausbildungsinhalte in der Praxis umsetzen?

- ) ähnliche Kommentare, v.a. zu **effizientem Führungsverhalten** und **persönlicher Weiterentwicklung**:

"Ich reagiere kompetenter, individueller in schwierigen Situationen", "regelmässige Feedbackgespräche", "Präsentationstechniken, Systemtik Probleme anzugehen", "Sie fühlen sich besser unterstützt und äussern das mir gegenüber auch.", "Ich erhalte Rückmeldung betreffend grösserem Selbstvertrauen und klarerer Kommunikation."

# Zusammenfassung

- ) **Zufriedenheit:** insgesamt hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung und Bestätigung der positiven Resultate der Vorjahre, leichte Abnahme der Zufriedenheit verglichen zu 2008 und 2007
- ) positive Beurteilung der *Ausbildungsinhalte* und der *Dozenten* mit höheren Werten im Leadership-Bereich als im Management-Bereich; im Vergleich zu 2008 leichte Abnahme der Zufriedenheit, v.a. weniger Zufriedenheit mit den Dozierenden im Leadership-Bereich und der Praxisrelevanz im Management-Bereich
- ) **Lernerfolg:** wie in den Vorjahren deutlich höhere Bewertung der Kompetenz nach der Ausbildung, insb. in den Modulen Selbstkenntnis, Team führen, Personalwesen und Recht; ähnliche Einschätzungen wie 2008
- ) **Transfererfolg:** deutlich häufigeres positives Führungsverhalten nach der Ausbildung, insb. Sprechen über Ziele, Angehen von Konflikten/Problemen und regelmäßiges Feedback und damit Bestätigung der Bewertungen der Vorjahre

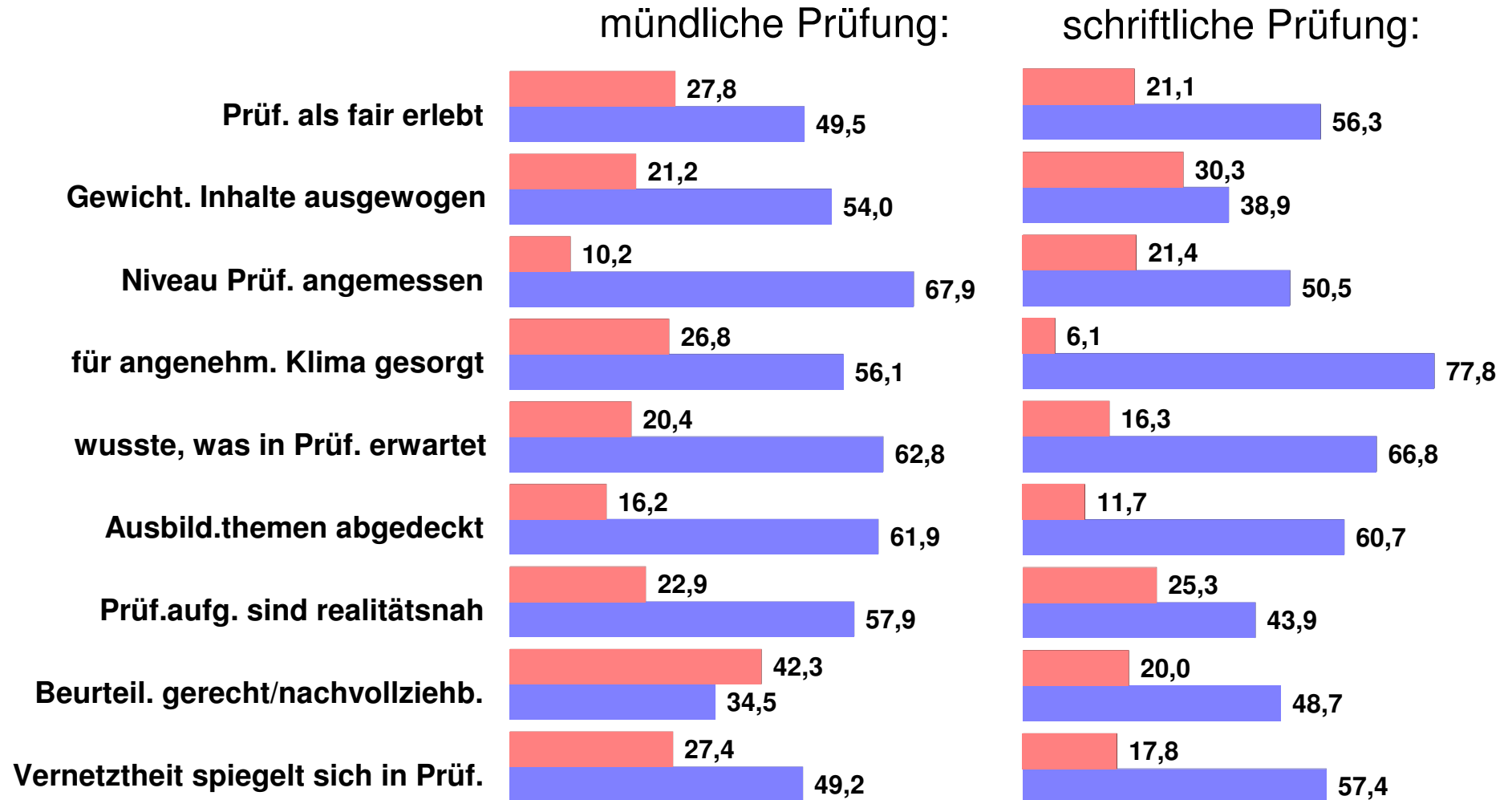
# Zufriedenheit mit Prüfungen

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Zufriedenheit mit der schriftlichen Prüfung

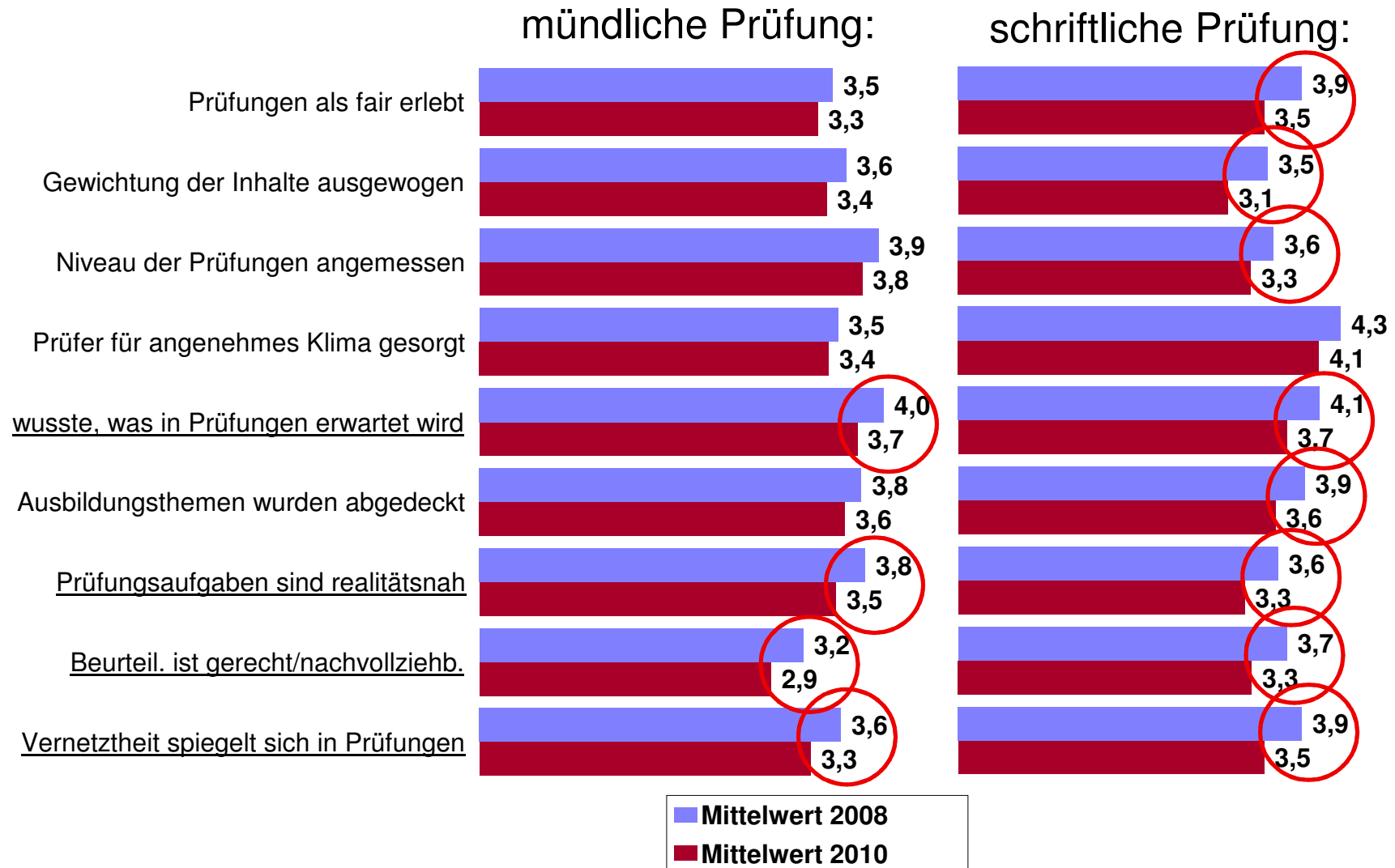
Zufriedenheit mit der mündlichen Prüfung

# Zufriedenheit mit Prüfungen



# Zufriedenheit mit Prüfungen

Vergleich zur 2. Kohorte (2008)

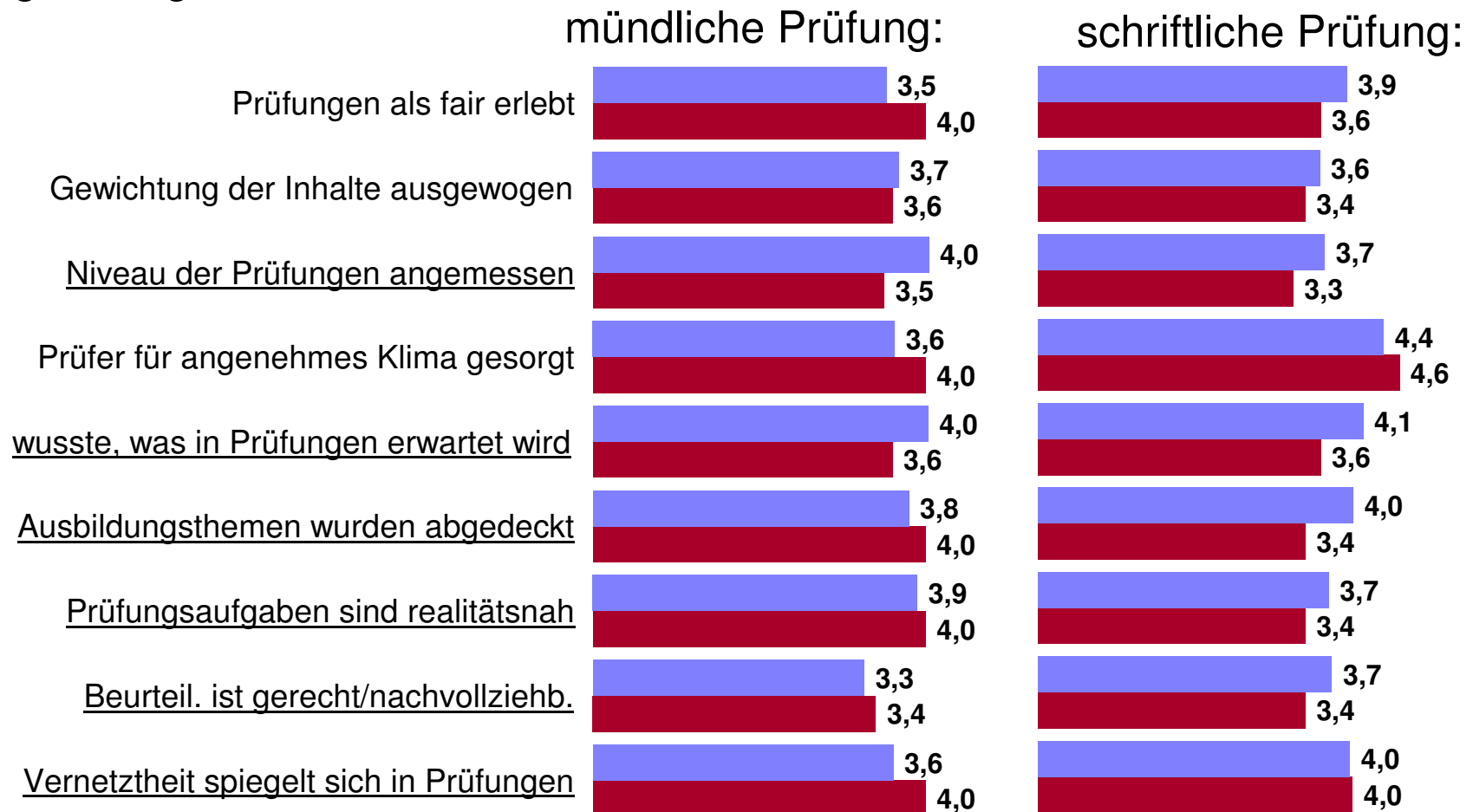


# Zufriedenheit mit Prüfungen

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Vergleich zur 2. Kohorte (2008)

Ergänzung Kontrolle Nicht-Besteher:



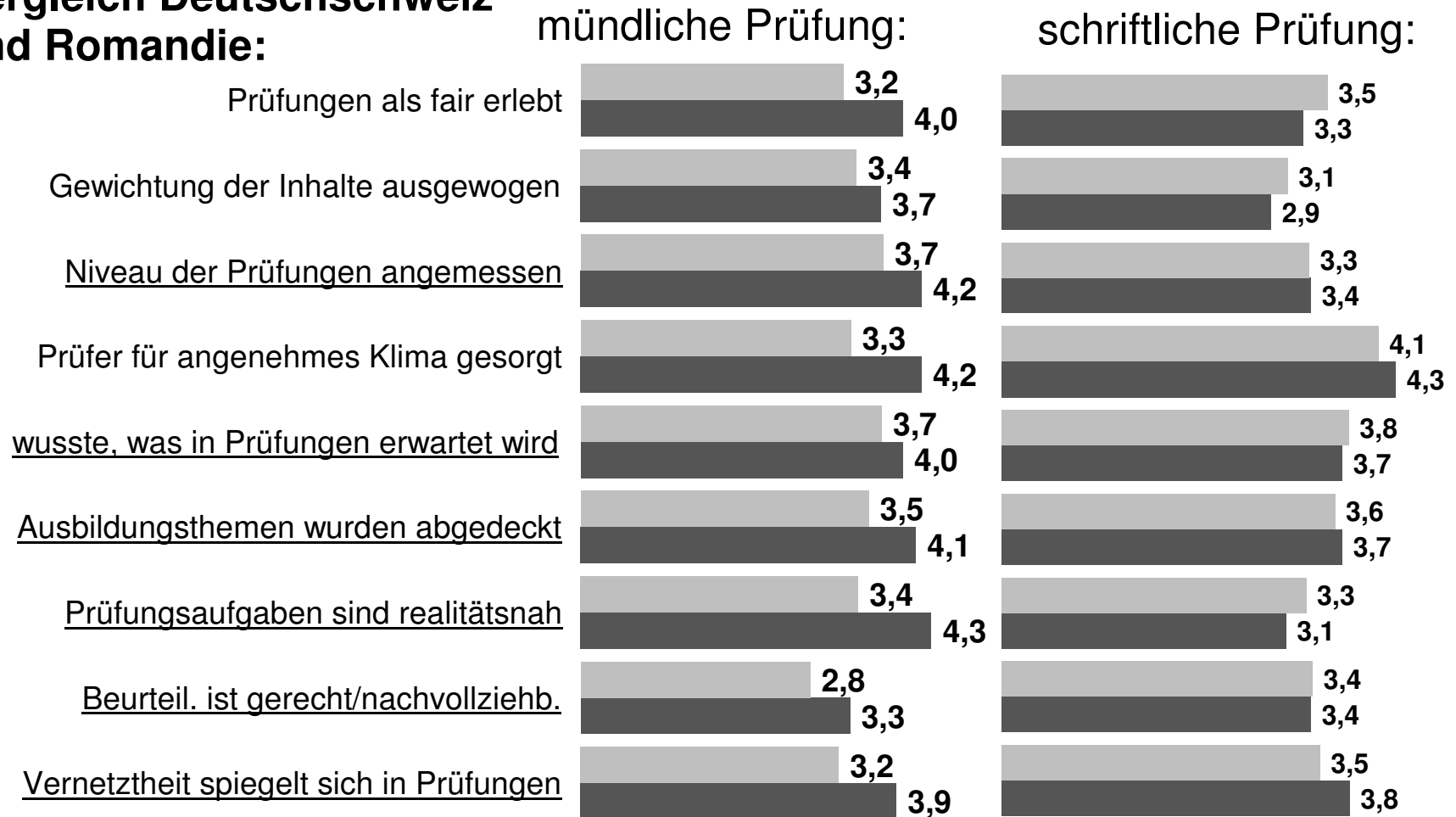
■ Mittelwert 2008 ohne Nicht-Besteher  
■ Mittelwert 2010 ohne Nicht-Besteher

# Zufriedenheit mit Prüfungen

SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Vergleich zur 2. Kohorte (2008)

## Vergleich Deutschschweiz und Romandie:



■ Mittelwert Deutschschweiz ■ Mittelwert Romandie

# Zufriedenheit mit Prüfungen

offene Kommentare

## Welche Anmerkungen/Vorschläge haben Sie zum Prüfungssystem?

- ) wie in den Vorjahren die meisten Anmerkungen zu den **Prüfungsinhalten**:
  - "Die schriftl. Prüfung hätte im 2010 mit noch mehr Leadership-Themen und fairer Anteil an Praxiseinbezug beinhalten dürfen.", "Dieses Jahr war bei der schriftlichen Prüfung ein extrem grosser Teil Projektmanagement", "schriftlich muss praxisgerechter werden, eindeutigere Beschreibungen", "Es ist sehr schwierig, Leadership objektiv zu überprüfen, die mündliche Schlussprüfung hat nur einen kleinen Teilaspekt der Leadershipmodule betroffen", "Die mündliche Prüfung ist gestellt. Es ist schwierig, diese wirklich praxisbezogen durchzuführen."
- ) und zu den **Experten** bzw. zur **Information**:
  - "Bei der mündlichen Prüfung wünsche ich mir eine ausgeglichene Expertenqualität. Erhebliche Unterschiede in Bezug auf Atmosphäre, Härte, Detailfragen und Umgangston", "Solange im mündlichen Teil nicht klar kommuniziert wird, was wie beurteilt wird, kann die Beurteilung nicht gerecht und nachvollziehbar sein", "Ich wünsche mir eine Begrüßung/ Vorstellung der Experten zu Beginn der Prüfung", "Die Schulen orientieren, was genau an der mündlichen Prüfung verlangt wird.", "Schule und eidg. Berufsprüfung stimmen nicht überein", "Der Unterrichtsstoff muss dem Prüfungsinhalt entsprechen.", "ich bin der Meinung, dass die SVF überprüfen sollte, wie die Schulen die Schüler auf die Prüfung vorbereiten", "Mehr Transparenz - 10 bis 12 Seiten Anforderungen sind zu viel."

# Zufriedenheit mit Prüfungen

offene Kommentare

## Welche Anmerkungen/Vorschläge haben Sie zum Prüfungssystem?

- ) weiterhin ähnliche Anmerkungen zur **Prüfungsorganisation** wie in den Vorjahren:
  - "Die schriftliche Prüfung müsste strukturierter ablaufen, die Absolventen nicht auf engstem Raum eingepfercht werden", "Schriftlich ... wenn man alle Lehrbücher dabei hatte und ein gutes Ablagesystem konnte man viel abschreiben",
  - "Die mündliche Prüfung wurden unterschiedlich abgenommen. Zum Teil wurden nicht einmal die gleichen Hilfsmittel zugelassen. Zudem war bei der mündlichen Prüfung das zur Verfügung gestellte Material (Schreiber, etc.) unbrauchbar", "Mündliche Prüfung: Die Gewichtung im Vergleich zur schriftlichen Prüfung ist unverhältnismässig (z.B. Notenschnitt wäre sinnvoller)",
  - "Abstimmung der Module und der eidg. Schlussprüfung wäre sehr wünschenswert. Wenn ein Modul im Frühling nicht bestanden wird, muss 1.5 Jahre gewartet werden, bis man an die eidg. Schlussprüfung gehen kann."
  
- ) und auch wieder einige positive Kommentare:
  - "Ich finde das Prüfungssystem sehr gut und fair.", "Das Prüfungssystem war insgesamt sehr fair.", "schriftlich grundsätzlich ok", "Sitzungsleitung ok", "Dies ist in meinen Augen sehr gut organisiert"

# Zufriedenheit mit Prüfungen

## Vergleich zu den Kohorten 2007 und 2008

- ) insgesamt moderate Bewertungen der Abschlussprüfungen, etwas kritischere Bewertungen als in den Vorjahren
- ) verglichen mit der schriftlichen Prüfung bessere Beurteilung der mündlichen Prüfung bezüglich **Gewichtung** der Inhalte, **Angemessenheit** des Niveaus und **Realitätsnähe**
- ) v. a. für die mündliche Prüfung kritischere Einschätzungen der **Fairness** und **Gerechtigkeit** bzw. **Nachvollziehbarkeit** der Beurteilungen sowie des **Prüfungsklimas**, auch in den Vorjahren wurden diese beiden Punkte für die mündliche Prüfung deutlich kritischer eingeschätzt als für die schriftliche
- ) verglichen mit 2008 insgesamt kritischere Bewertungen der Prüfungen, v.a. der schriftlichen Prüfung: Realitätsnähe der schriftlichen Prüfung (minus 18%), Gewichtung der Ausbildungsinhalte (minus 16%) und Vernetztheit der Prüfungsinhalte (minus 14%)
- ) mündliche Prüfung: Realitätsnähe und Vernetztheit der Prüfungsinhalte (beide minus 13%)
- ) ein Teil der kritischeren Bewertungen resultiert jedoch aus dem höheren Anteil an Nicht-Bestehern in der diesjährigen Kohorte
- ) Vergleicht man allerdings die Kohorten 2008 und 2010 ohne Nicht-Besteher, bleiben die etwas kritischeren Einschätzungen bestehen, v.a. in der schriftlichen Prüfung
- ) bei der mündlichen Prüfung lassen sich z.T. auch leichte Verbesserungen beobachten
- ) die französischsprachigen Befragten geben eine höhere Zufriedenheit mit den mündlichen Prüfungen an als die deutschsprachigen Befragten

# Einflussfaktoren

## Person

berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale  
Commitment

## Organisation

organisationale Unterstützung  
Unterstützung durch den Vorgesetzten

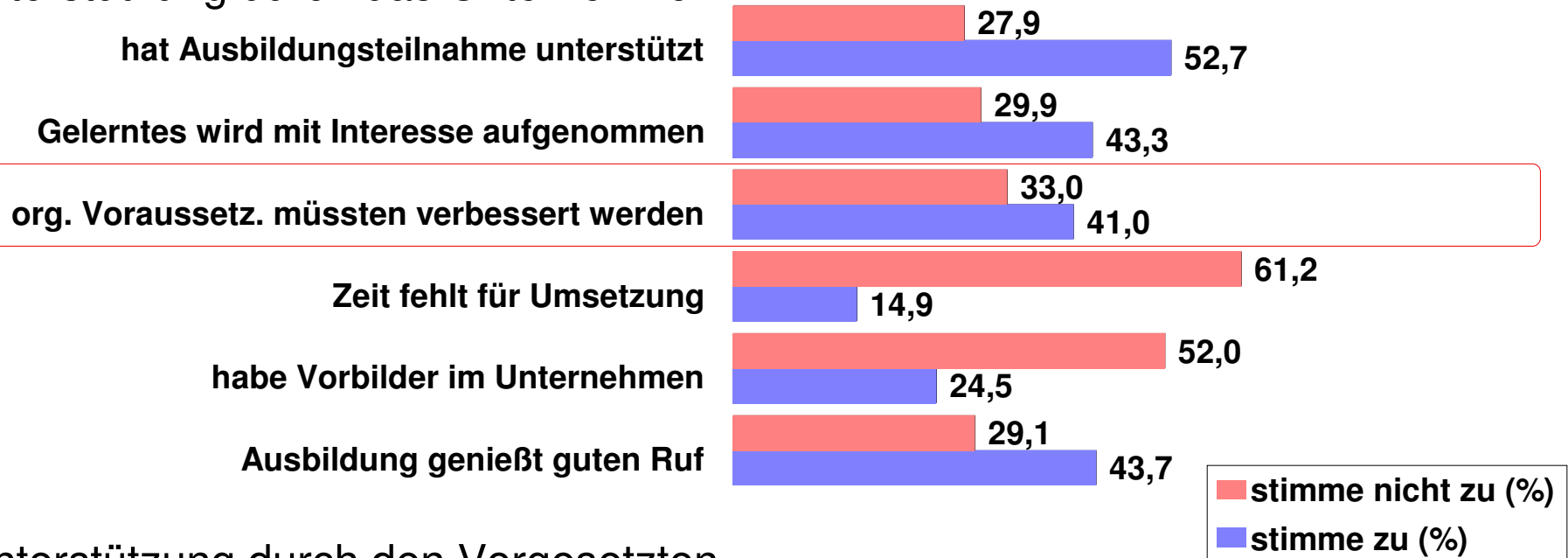
## Ausbildung/Träger

Transferorientierung

# Organisation

## Häufigkeiten

### Unterstützung durch das Unternehmen

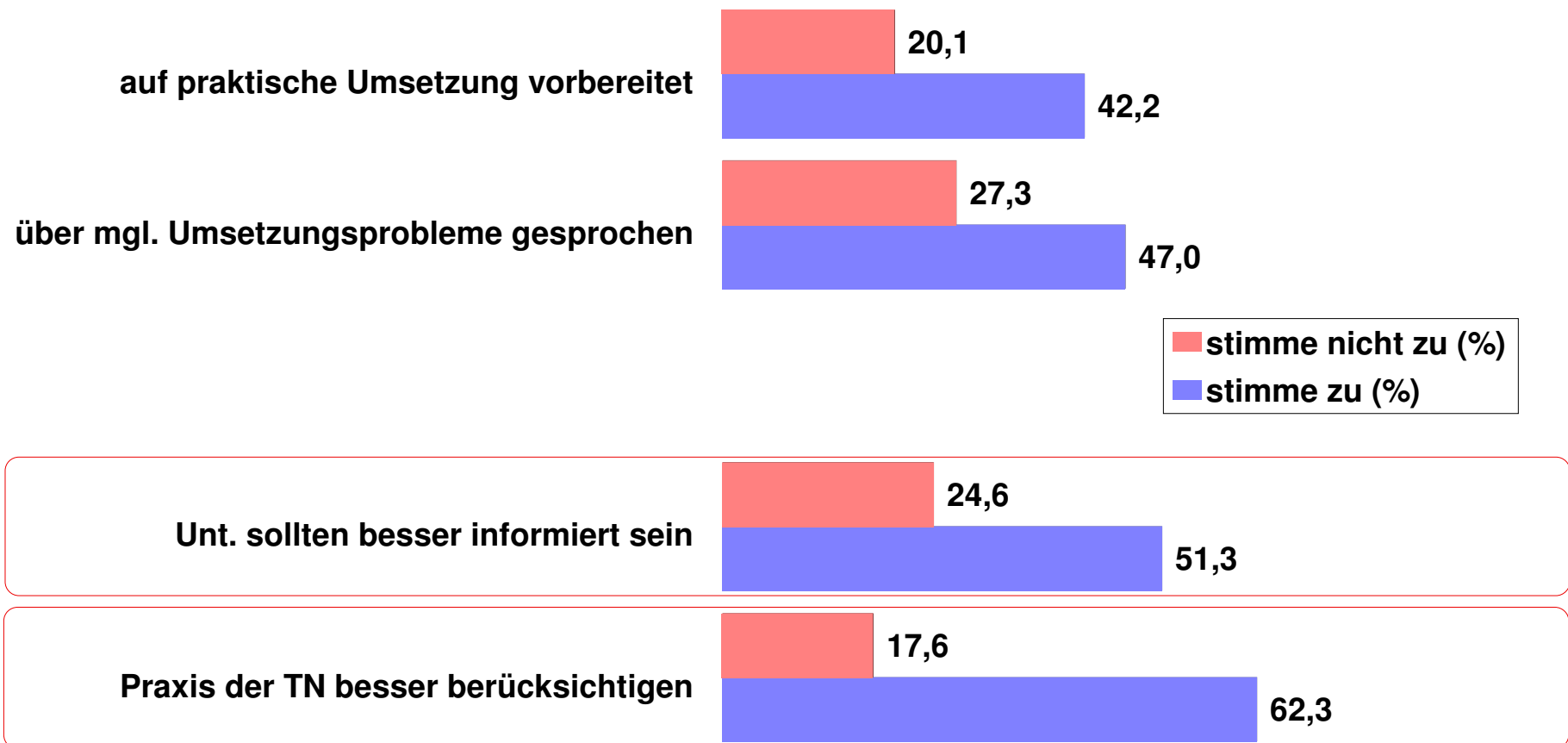


### Unterstützung durch den Vorgesetzten



# Ausbildung Träger

## Häufigkeiten



# Organisation

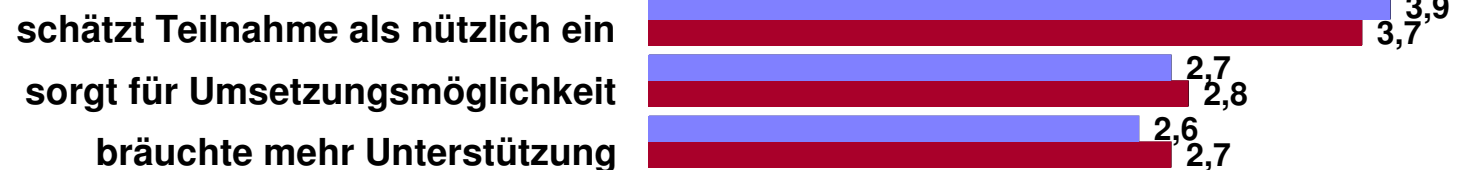
SVF - ASFC  
Schweizerische Vereinigung  
für Führungsausbildung  
Evaluation

Vergleich zur 2. Kohorte (2008)

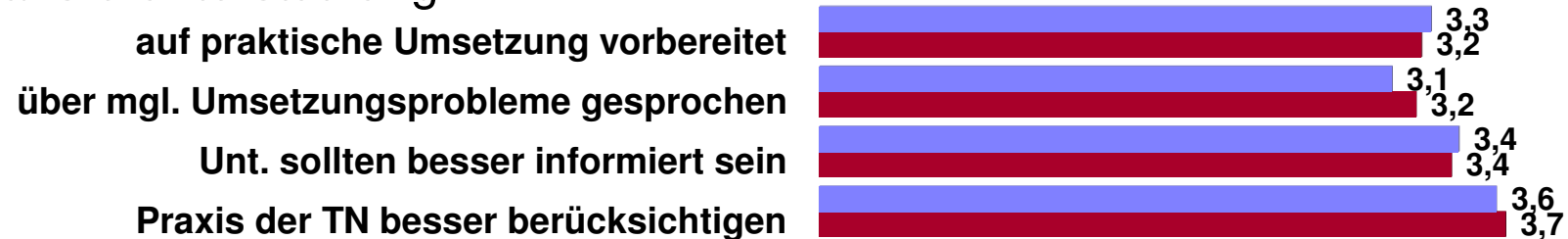
Unterstützung durch das Unternehmen



Unterstützung durch den Vorgesetzten



Transferunterstützung



■ Mittelwert 2008 ■ Mittelwert 2010

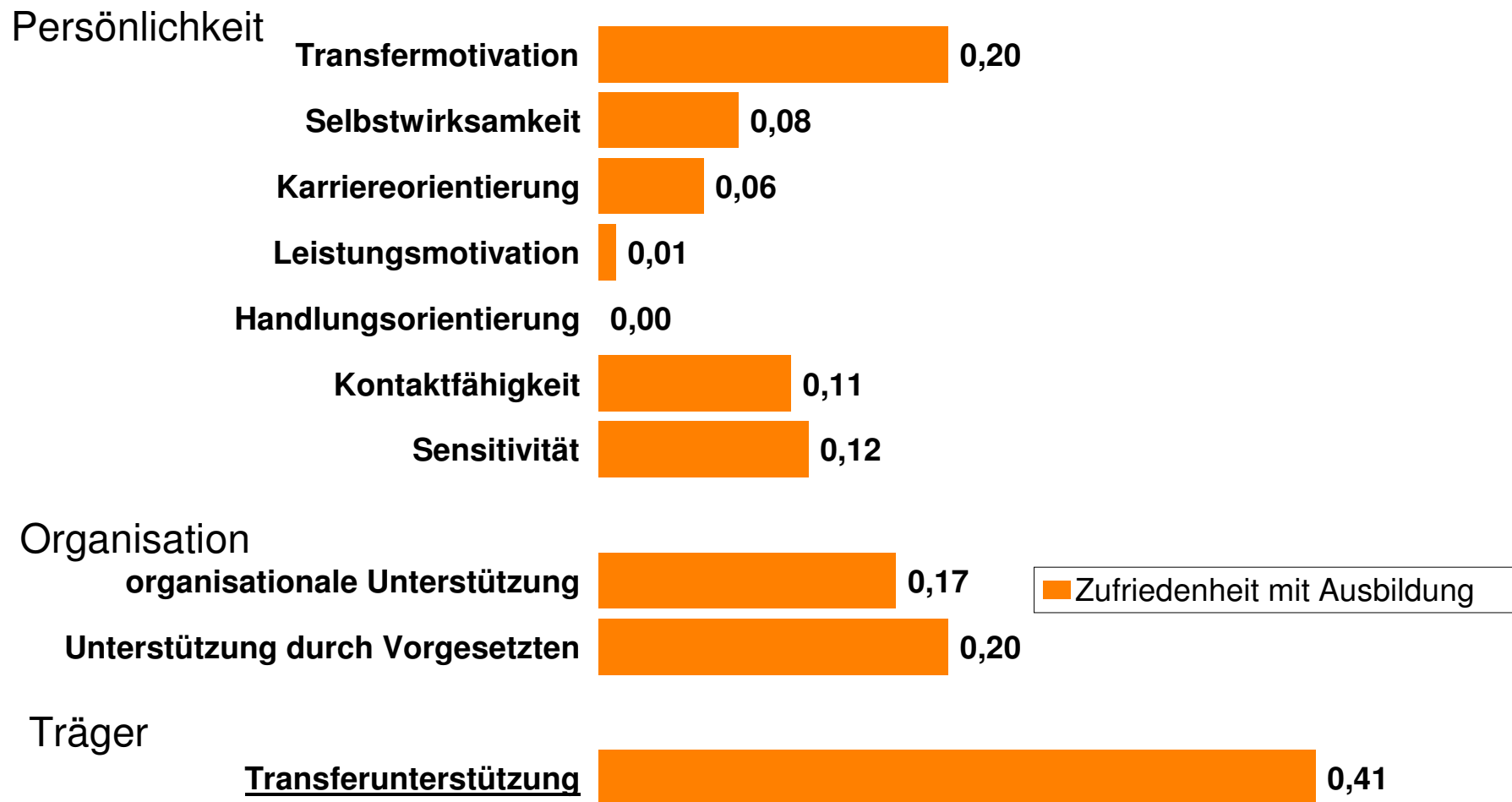
# Zusammenfassung

## Vergleich zu den Kohorten 2007 und 2008

- ) insgesamt ähnliche Bewertungen der Einflussfaktoren verglichen mit den Vorjahren
- ) moderate Einschätzungen der Unterstützung durch das Unternehmen, v. a. fehlt es an Vorbildern für das Gelernte und an geeigneten organisatorischen Transferbedingungen; im Vergleich zum Vorjahr wird etwas weniger Unterstützung durch das Unternehmen angegeben, ähnlich wie zur ersten Befragung 2007
- ) moderate Beurteilung der Unterstützung durch den/die Vorgesetzte(n), insb. sorgt diese(r) zu wenig für Umsetzungsmöglichkeiten des Gelernten
- ) schwache Bewertung der Transferunterstützung durch die Ausbildung, v. a. werden die Unternehmen zu wenig über die Ausbildung informiert und die Praxis der Teilnehmer zu wenig bei der Gestaltung der Ausbildungsinhalte berücksichtigt

# Zusammenhänge

## Einflussfaktoren und Ausbildungserfolg

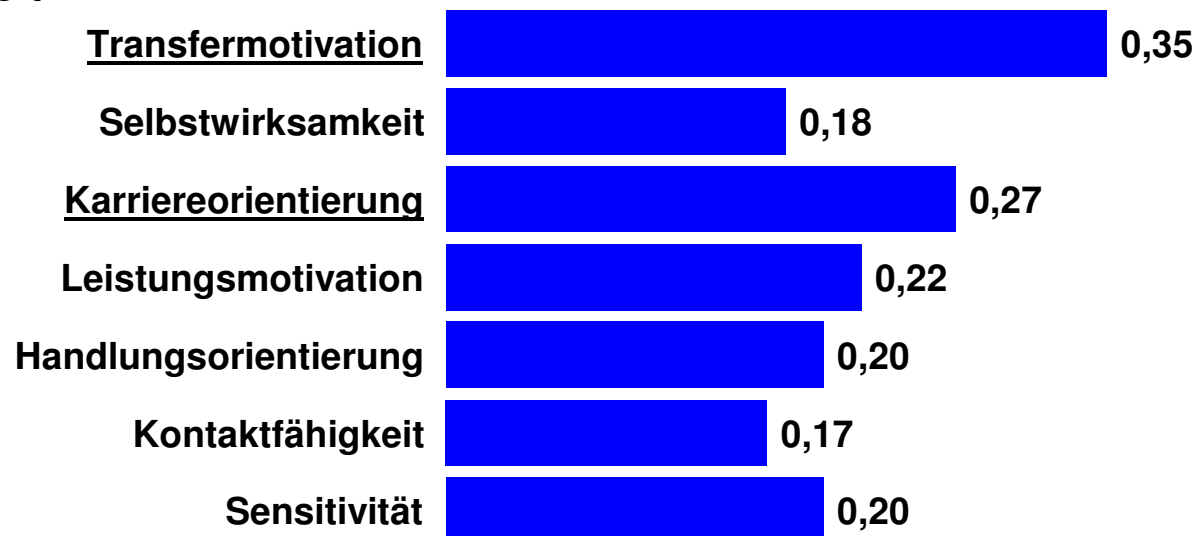


N= 224

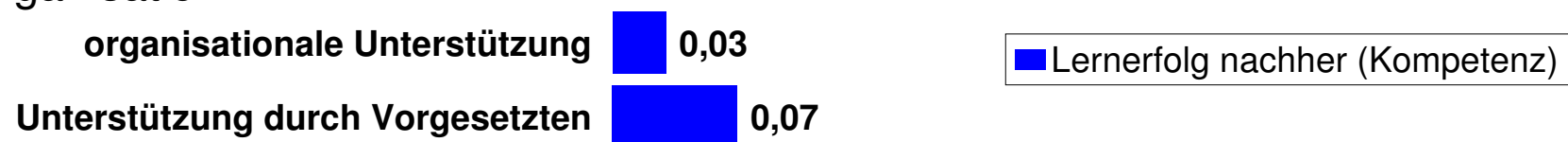
# Zusammenhänge

## Einflussfaktoren und Ausbildungserfolg

### Persönlichkeit



### Organisation



### Träger



N= 224

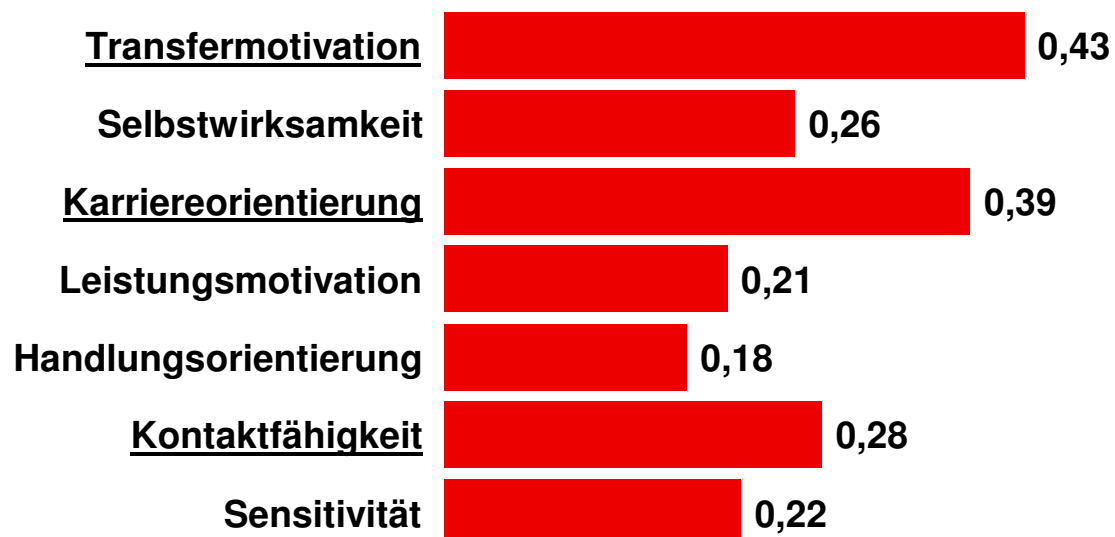
SVF\_AbsolventInnen2010\_Ergebnisse Chart 44

Korrelationen

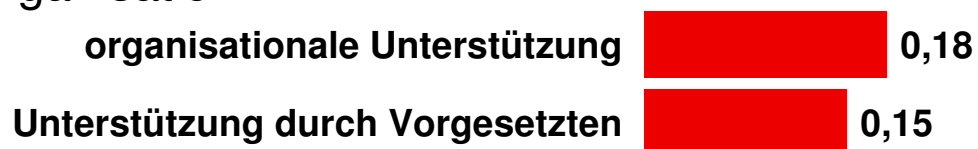
# Zusammenhänge

## Einflussfaktoren und Ausbildungserfolg

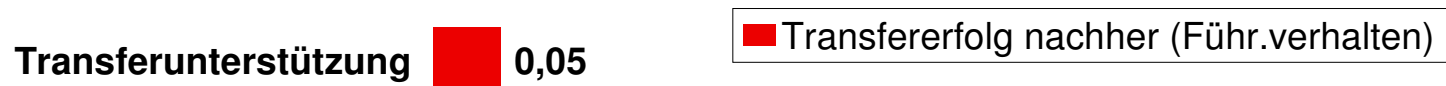
### Persönlichkeit



### Organisation



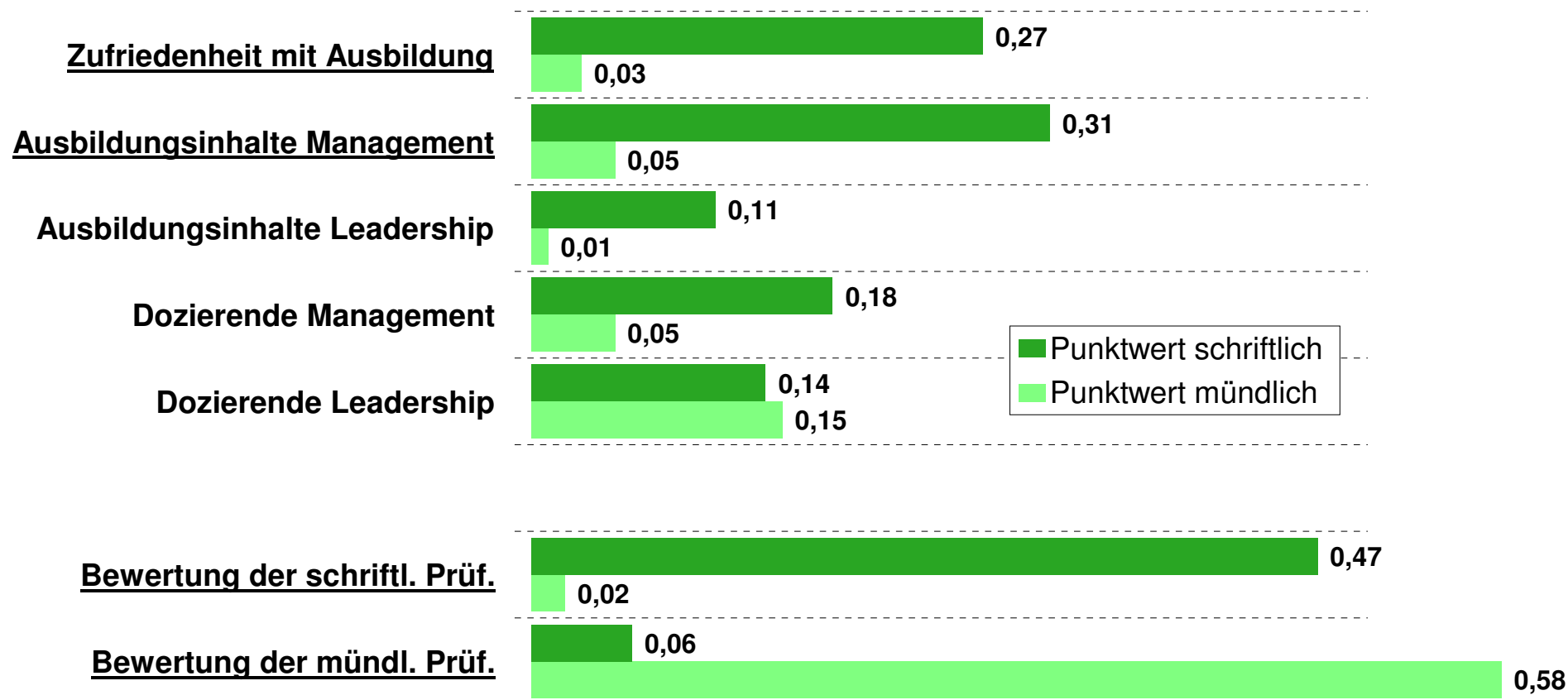
### Träger



N= 224

# Zusammenhänge

zwischen Ausbildungs- und Prüfungserfolg



N= 224

SVF\_AbsolventInnen2010\_Ergebnisse

Chart 46

Korrelationen

# Zusammenfassung

## der Zusammenhänge

- ) wichtig für den **Ausbildungserfolg** sind insb. hohe Ausprägungen von Transfermotivation und Karriereorientierung
- ) für Transfererfolg ist zusätzlich eine ausgeprägte Kontaktfähigkeit entscheidend
- ) bei hoher Transferunterstützung seitens der Ausbildungsträger ist die Zufriedenheit mit der Ausbildung höher
- ) höhere Zufriedenheit mit der Ausbildung und den Ausbildungsinhalten im Management-Bereich und Zufriedenheit mit der schriftlichen Prüfung gehen mit einem besseren Resultat in der **schriftlichen Prüfung** einher
- ) höhere Zufriedenheit mit der mündlichen Prüfung geht mit einem besseren Resultat in der **mündlichen Prüfung** einher

# Zusammenfassung

## der Ergebnisse

- ) insgesamt über alle Kohorten hinweg konsistent positive Einschätzungen der Ausbildung mit leicht negativem Trend in der aktuellen Kohorte
- ) Lern- und Transfererfolg über alle drei Kohorten gleichbleibend gut
- ) Anteil der Nicht-Besteher bleibt ansteigend, liegt jedoch unter dem Anteil in der Grundgesamtheit; Nicht-Besteher erleben signifikant weniger Unterstützung und sind tendenziell unzufriedener mit der Ausbildung
- ) ArbG übernehmen etwas mehr Kosten und stellen etwas mehr Zeit zur Verfügung; in beiden Kohorten zu wenig Unterstützung seitens der Unternehmen und Vorgesetzten - immer noch Wunsch nach stärkerer Außenwirkung und klarer Positionierung der SVF gegenüber Unternehmen
- ) Prüfungen: kritischere Einschätzungen der mündlichen und schriftlichen Prüfungen als in den Vorjahren, v.a. für Realitätsnähe, Klarheit der Erwartungen, Gerechtigkeit/Nachvollziehbarkeit der Prüfungen und Vernetztheit der Prüfungsinhalte

**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit**