

Evaluations Ergebnisse

s.e.i. Studie

Hintergrund

- Die Positiv Factory hat das von ihr entwickelte s.e.i. Führungskräfte-Training zum Zweck der Evaluation in einer mittelständischen Bank durchgeführt.
- Die Wirksamkeit des Trainings wurde wissenschaftlich untersucht. Diese Ergebnisse werden hier zusammenfassend präsentiert.
- Sie basieren auf der Befragung
 - der Mitarbeiter (incl. Führungskräfte) der Bank
 - der Führungskräfte, die an den Trainings teilgenommen haben.

Konzeption und Durchführung der Trainings

- Konzeption und Durchführung: Petra Colberg, Positiv Factory,
Dieter M. Hörner, s.e.i. Seminare
- Liste der begleitenden Positiv Factory Trainer/innen und Anzahl der von ihnen begleiteten Trainingsblöcke:

Begleitende Trainer/innen	Trainingsblöcke	Begleitende Trainer/innen	Trainingsblöcke
Andy Bauer	12	Siegrid Vollmer	6
Uta Sachleben	12	Hilde Tögel	6
Heidi Vollmeier	12	Alexander Schmöller	3
Bettina Lankes	11	Mia Hittinger	3
Simone Menthe	11	Gudrun Walter	3
Cornelia Lachnitt	10	Andrea Stark	3
Silvia Rapp	8	Angela Mecking	3
Jürgen Frasch	8	Gunhild Kastner	3
Andrea Stiftl	7	Bettina Bödecker	2
Claudia Bollmohr	6	Klaus Acker	2
Harry Vollmer	6	Brigitte Keller	1

Design und Stichprobe der Evaluation (1)

Erhebungszeitraum	Erhebung T1 (vor dem ersten Training)	Erhebung T7 *) (1/2 Jahr nach dem letzten Training)
Erhebung bei den Führungskräften (orientiert an den Trainingsphasen für 4 Trainings-Gruppen)	Juli 2009 Oktober 2009 Januar 2010 April 2010	Juli 2010 Juli 2010 Oktober 2010 Oktober 2010
Erhebung bei den Mitarbeitern (zu T7 orientiert an den Trainings- phasen für 4 Trainings-Gruppen)	August – September 2009	Juli 2010 Juli 2010 Oktober 2010 Oktober 2010

*) Die Trainings wurden zeitlich versetzt in drei Blöcken à vier Teilnehmer-Gruppen durchgeführt mit Erhebungen jeweils zu Beginn und nach Abschluss eines jeden Trainingsblocks sowie – zur Messung des nachhaltigen Trainingserfolgs – ca. ½ Jahr nach dem Training. Zur besseren Übersicht werden hier nur die Ergebnisse der Messzeitpunkte T1 (Erhebung vor dem ersten Training) und T7 (letzte Erhebung) vorgestellt, da sie für die Einschätzung der Trainingswirkung am relevantesten sind.

Erläuterungen zur Erhebung

- Bei der Befragung kamen zwei verschiedene Fragebögen zum Einsatz:
 - Der Mitarbeiter-Fragebogen, mit dem alle Mitarbeiter und Führungskräfte ihre/n Vorgesetzte/n, ihre Arbeitszufriedenheit und ihre Kündigungsneigung einschätzten.
 - Der Führungskräfte-Fragebogen, mit dem die Teilnehmer an den Trainings sich selbst einschätzten.
- Die Themen der Befragung wurden mit wissenschaftlich geprüften Skalen (Blöcke aus mehreren Fragen zu einem Thema) erhoben
→ höhere Zuverlässigkeit und Validität der Ergebnisse.
- Die erhobenen Kompetenzen der Führungskräfte entsprechen den von s.e.i. Seminare genannten Trainingszielen.

Erläuterungen zur Darstellung der Ergebnisse

Antwortmöglichkeiten und deren Wertebereich

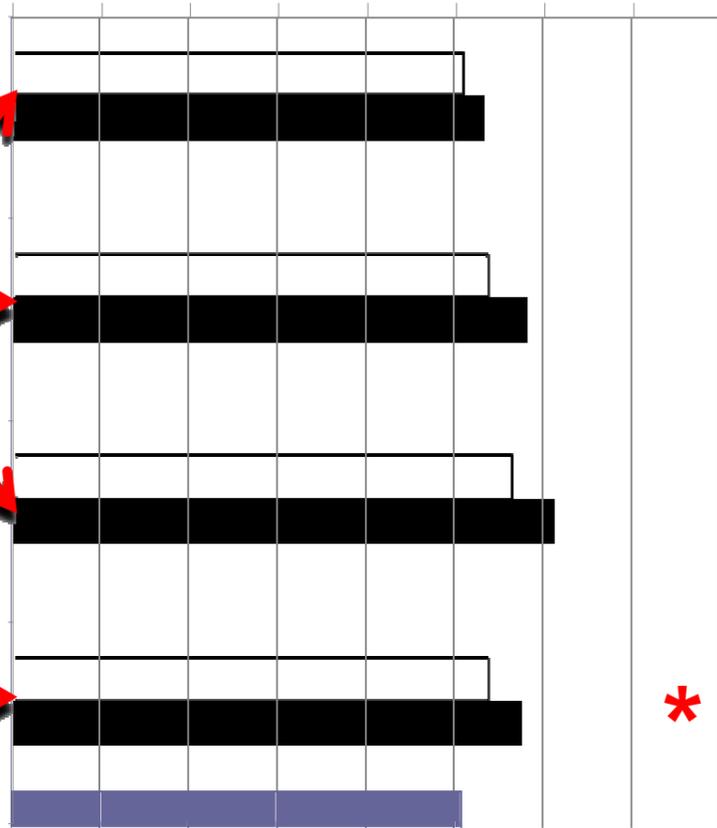
nie 1 2 manchmal 3 4 immer 5

Mittelwerte zu den einzelnen Fragen

■ = vor dem Training (T1)
■ = nach dem Training (T7)

Mittelwerte der Skala bzw. über alle Fragen des Fragenblocks

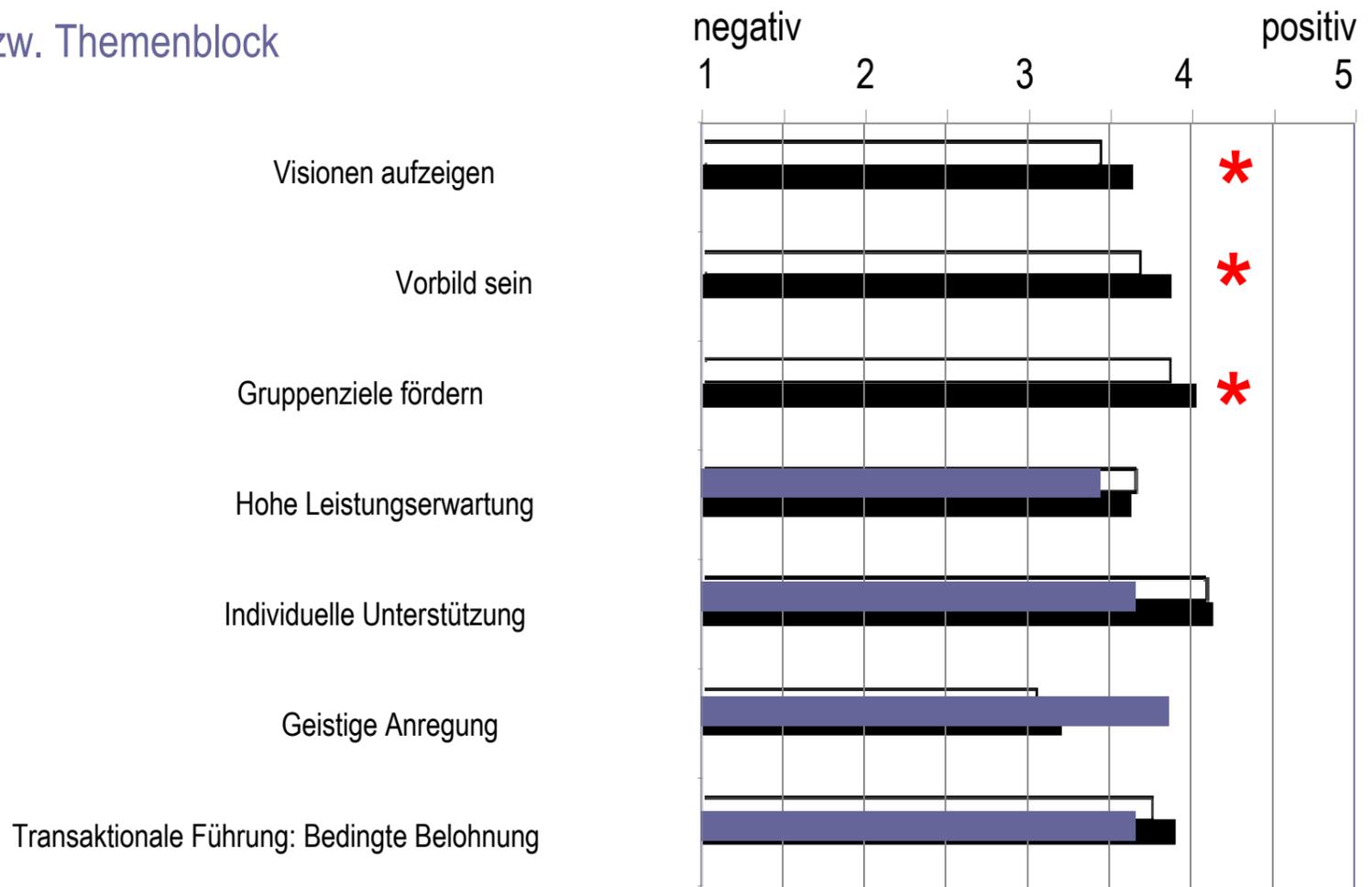
* = Statistisch signifikante Veränderung ($.000 < p < .10$)



- Die nachfolgenden Folien zeigen die Ergebnisse zusammenfassend in Form von Skalen bzw. Themenblöcken

Führungskompetenz

Skala bzw. Themenblock

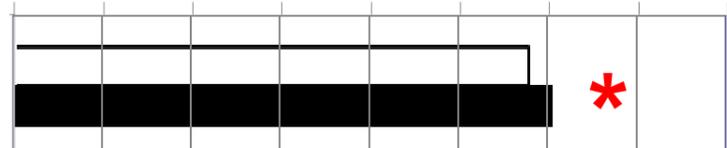


Soziale und emotionale Kompetenz

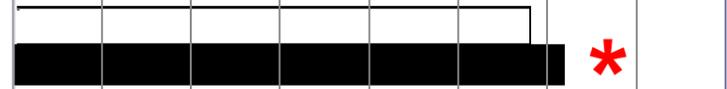
Skala bzw. Themenblock

negativ 1 2 3 4 positiv 5

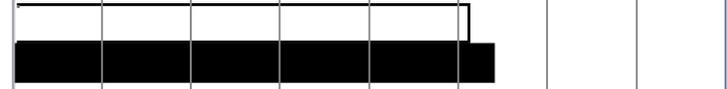
Regelung interpersoneller Konflikte



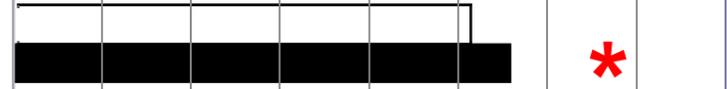
Emotionale Unterstützung anderer



Klarheit über die Gefühle anderer

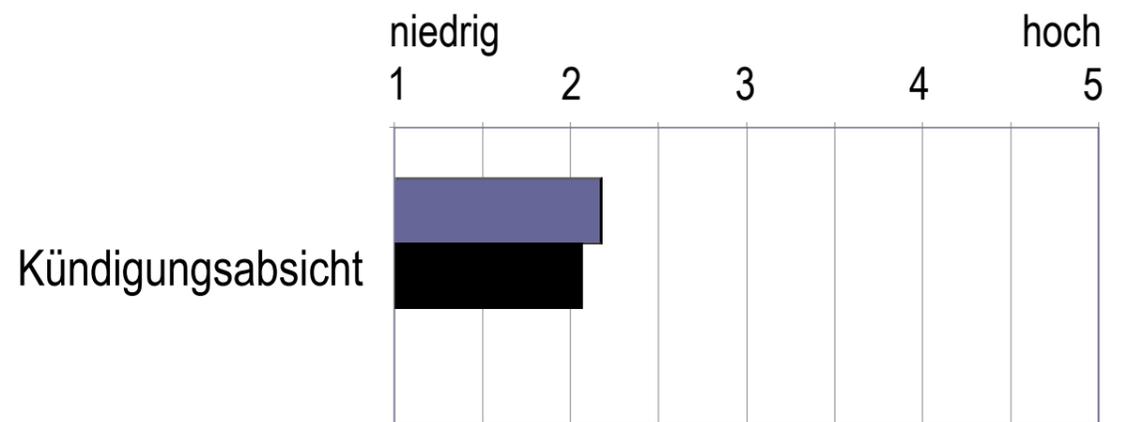
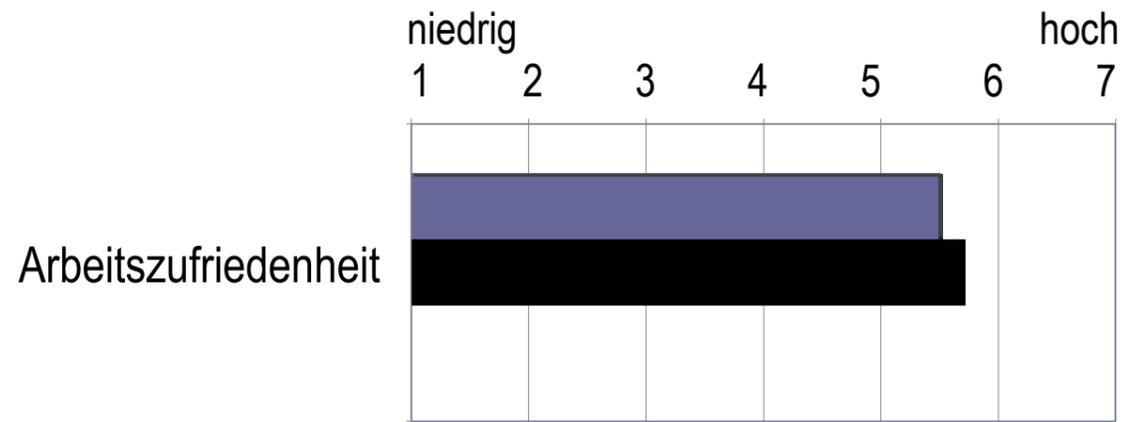


Emotionale Fremdaufmerksamkeit



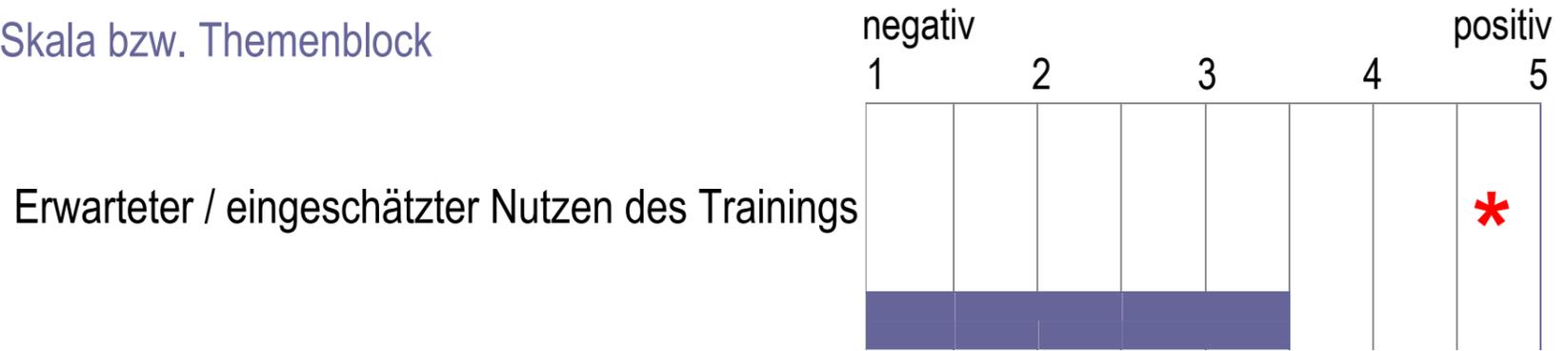
Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht

Skala bzw. Themenblock



Nutzen des Trainings (vorher erwartet – nachher eingeschätzt)

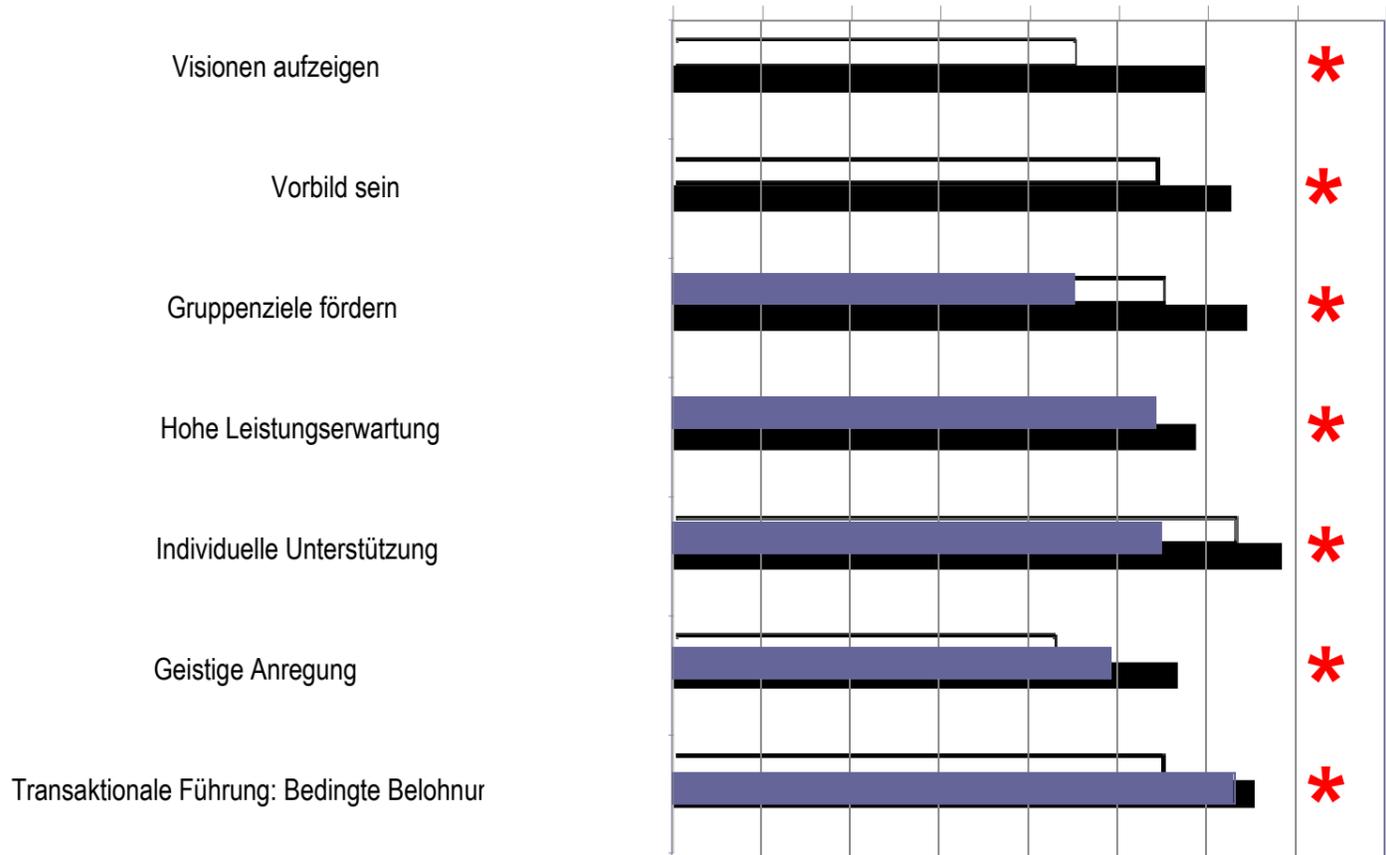
Skala bzw. Themenblock



Führungskompetenz (1)

Skala bzw. Themenblock

negativ 1 2 3 4 positiv 5

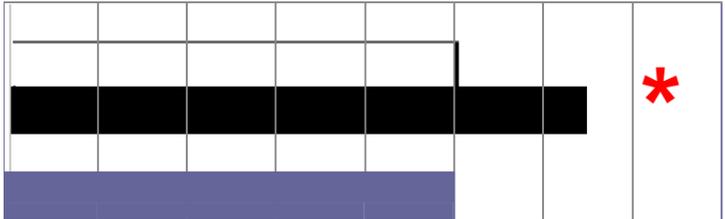


Führungskompetenz (2)

Skala bzw. Themenblock

negativ 1 2 3 4 5 positiv

Führungsbezogene Selbstwirksamkeitserwartung

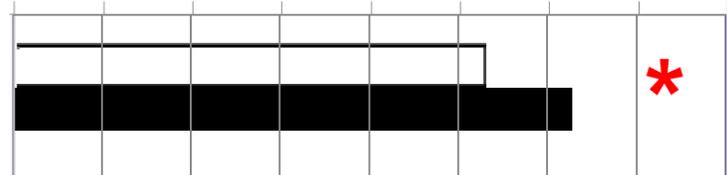


Soziale und emotionale Kompetenz (1)

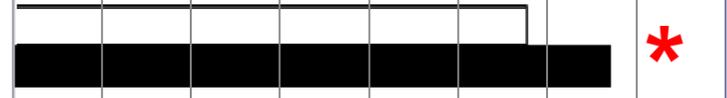
Skala bzw. Themenblock

negativ 1 2 3 4 positiv 5

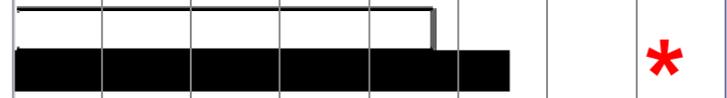
Regelung interpersoneller Konflikte



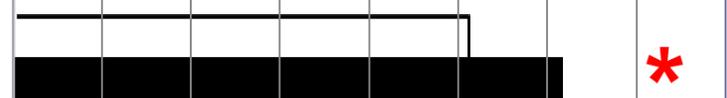
Emotionale Unterstützung anderer



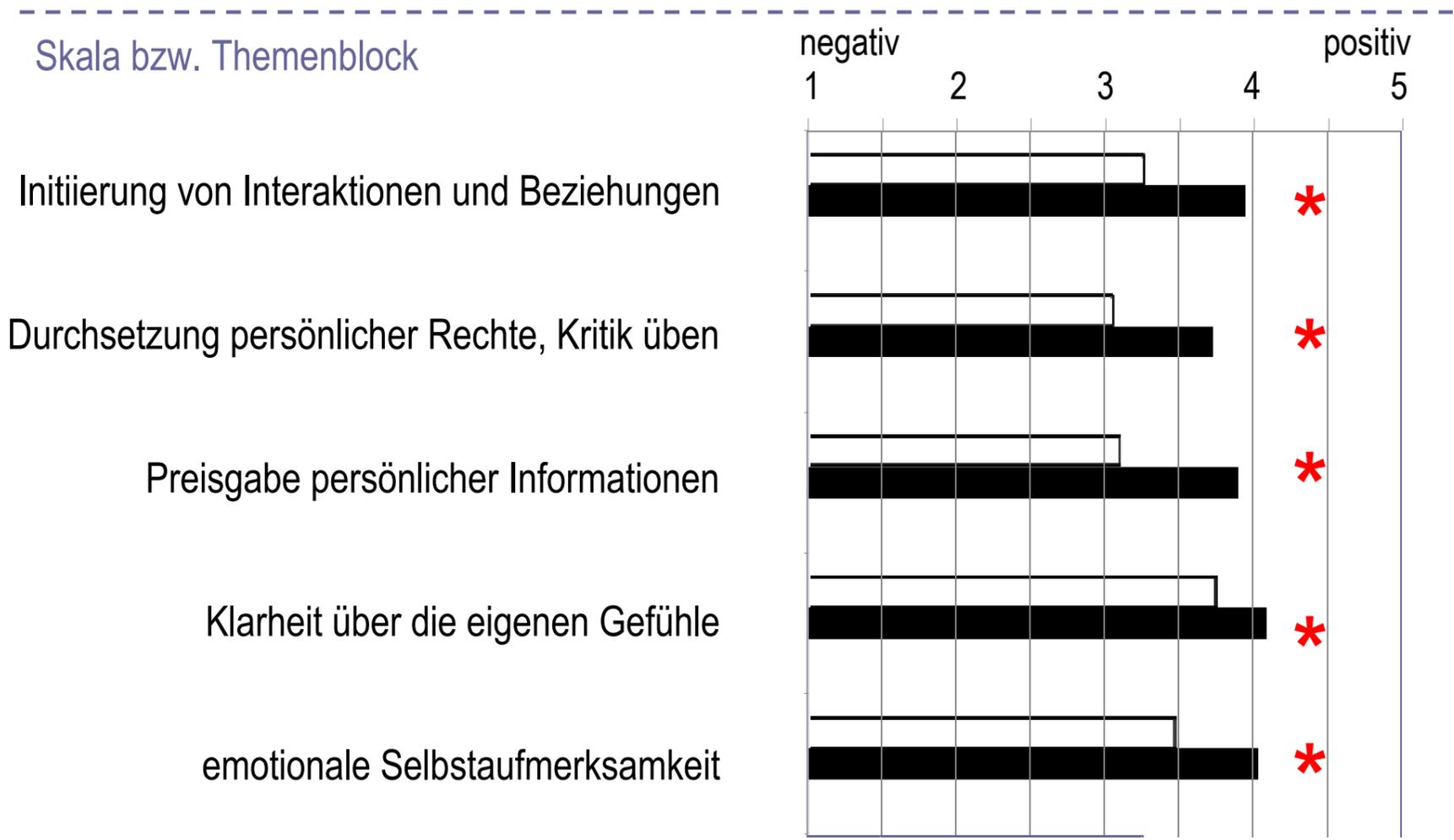
Klarheit über die Gefühle anderer



Emotionale Fremdaufmerksamkeit



Soziale und emotionale Kompetenz (2)



Selbstkompetenz

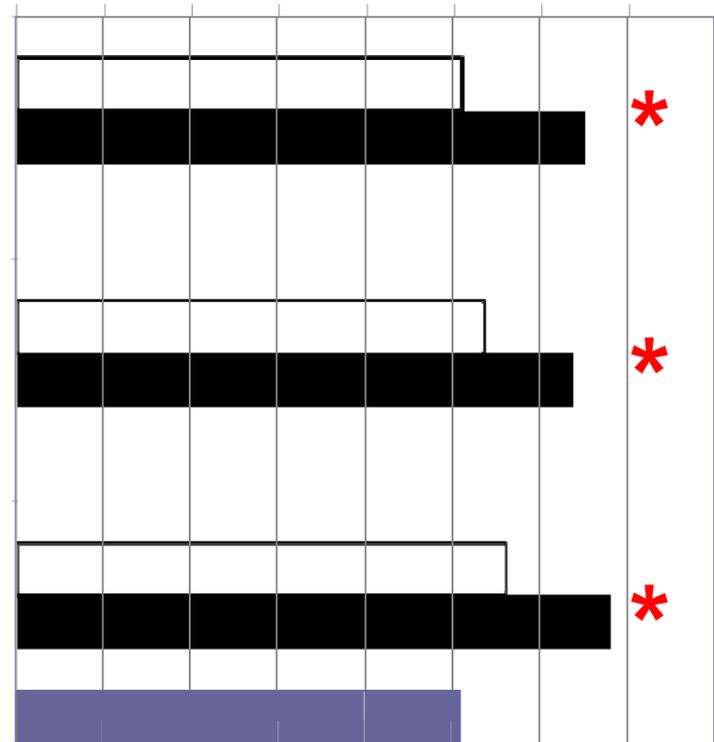
Skala bzw. Themenblock

negativ 1 2 3 4 positiv 5

Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung

Proaktive Einstellung

Positive Affektivität



Zusammenfassung der Ergebnisse

- Ergebnisse der Führungskräfte-Befragung

- In allen 20 erhobenen Kompetenzen schätzten sich die Führungskräfte nach dem Training besser ein.
- Den Nutzen der Trainings bewerteten die Führungskräfte sehr hoch und höher als erwartet.
- **Die Effekte waren hoch signifikant ($.000 < p < .01$) und fast durchgängig stark ($d > .80$).**

- Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung

- Trotz der kurzen Zeit (ca. ½ Jahr) zwischen dem letzten Führungskräfte-Training und der Befragung der Mitarbeiter zeigten sich bereits kleine Effekte ($.20 < d < .50$):
- In 7 von 13 erhobenen Kompetenzen schätzten die Mitarbeiter ihre Führungskräfte signifikant höher ein ($.01 < p < .10$).

