

**„Happy Sheets“:
Empirische Befragung von Bildungsträgern.**

Fred G. Becker / Ingrid Wittke / Vanessa Friske

**Diskussionspapier Nr. 583
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

November 2010

Universität Bielefeld
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
1. Einführung	2
2. Evaluation	3
2.1 Evaluationskonzept.....	3
2.2 „Happy Sheets“: Inhalte und Gründe	4
3. Empirische Studie: methodische Aspekte	6
4. Darstellung der Ergebnisse.....	8
4.1 Befragung	8
4.2 „Happy Sheets“-Analyse	11
4.3 Klassifizierung der „Happy Sheets“ nach Teilnahmefällen	16
5. Diskussion der Ergebnisse	17
6. Fazit	18
Anhang I: Fragebogen	20
Anhang II: Datentabellen der erhaltenen „Happy Sheets“	23
Anhang III: Beurteilungsbögen	26
Literaturverzeichnis	46

Vorwort

Wenn nach etwa drei Jahren der Durchführung einer empirischen Studie ein Forschungspapier über deren Inhalt erscheint, so bedarf es einer Begründung. 2007 hielten wir es für sinnvoll, innerhalb unseres Forschungsprojektes „Evaluation und Transfersicherung der Personalentwicklung“ – unter vielen Einzelaspekten – auch die so genannten „Happy Sheets“ einer näheren Analyse zu unterziehen. Für jedermann, der sich mit Evaluationen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung theoretisch oder praktisch beschäftigt, ist eigentlich offensichtlich, dass die weit verbreiteten Evaluationsbögen am Ende einer Bildungsmaßnahme in aller Regel keinen wirklichen Nutzen für die Auftraggeber dieser Maßnahme haben. Diese Auftraggeber (i. Allg. der Arbeitgeber) entsendet nach einer – hoffentlich – gründlichen Bildungsbedarfsanalyse eine/n Mitarbeiter/in zu einer spezifischen Qualifizierungsmaßnahme (bspw. ein Drei-Tages-Seminar zur Mitarbeiterführung oder einen wöchentlichen Sprachkurs) eines Bildungsträgers. Zweck ist es, spezifizierte Lernziele am Ende der Maßnahme – noch besser am Arbeitsplatz – zu erreichen. Vom Sinn her nicht schlecht gedacht ist es, am Ende der Bildungsmaßnahme nun die Sicht des Lernenden zu erheben, inwieweit das Lernziel erfüllt wurde. Die Art und Weise, wie dieses Vorgehen oft allerdings gestaltet wird, hat den einschlägigen Fragebögen den Terminus „Happy Sheets“ erbracht. Diese – so die vielfach verbreitete Ansicht – vielfach eher unstrukturierten, nicht wirklich Ernst gemeinten, zufällig entstandenen und/oder abgeschrieben Fragebögen, erfüllen weder inhaltlich noch konzeptionell einigermaßen Standards einer qualifizierten Befragung. Hinzu kommen noch die Fragen, ob wirklich der Bildungsträger selbst der geeigneter Frager ist, sowie ob der Zeitpunkt geeignet ist, qualifizierte Antworten zu erwarten. Dennoch werden die „Happy Sheets“ fast standardmäßig angewendet.

Wir wollten mit unserer empirischen Studien bei Bildungsträgern dieses ansonsten literarisch wenig bearbeitete Feld der Evaluation der Personalentwicklung ein wenig erhellen, um so auch eine bessere Basis für weiter führende Studien zu erarbeiten.¹ Aufgrund zeitlicher Probleme ist die Publikation des Forschungsberichts leider ein wenig in Vergessenheit geraten. Nur der Umstand, dass in der Fachliteratur so wenig Quellen sich mit „Happy Sheets“ befassen, führte dazu, dass wir uns entschlossen, den Bericht auch drei Jahre später noch zu Ende zu formulieren und ihn der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. In diesem Zusammenhang danke ich Frau Vanessa Friske, die sich dieser Aufgabe gemeinsam mit mir angenommen hat. Die empirische Phase selbst hat Frau Ingrid Wittke akribisch durchgeführt. Sie stand leider aufgrund anderer Verpflichtungen nicht mehr für diese Aufgabe zur Verfügung.

Bielefeld, im November 2010

Prof. Dr. Fred Becker

¹ Nicht untersucht haben wir dabei den Umstand, dass viele Unternehmungen selbst auch „Happy Sheets“ zur Evaluation externer wie interner Bildungsmaßnahmen einsetzen.

1. Einführung

Eine Vielzahl an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen² lassen Unternehmungen betriebsextern durch private und öffentliche Bildungsträger durchführen.³ Verschiedene Gründe sprechen dafür: Kosten sparen, rasch Angebote nutzen können, externes Know-How nutzen u. Ä. Aus der Kosten-Nutzen-Perspektive ist es dabei unerlässlich, auch diese Maßnahmen zu evaluieren, um eine Rückmeldung über den Erfolg dieser Maßnahmen erhalten zu können.

Prinzipiell findet eine solche Evaluation externer (aber auch interner) Weiterbildungen schon seit langer Zeit statt: Die Unternehmungen und/oder Bildungsanbieter befragen am Ende der Maßnahme die Teilnehmer in aller Regel mit Hilfe eines auf den ersten Blick standardisierten Fragebogens nach deren Einschätzung zum Seminar⁴ (und den maßgeblichen Randbedingungen). Diese Fragebögen werden oft als „**Happy Sheets**“ (auch „Smile-Sheets“ und „Happiness-Sheet“) bezeichnet. Sie sollen die (zumeist unmittelbaren) Reaktionen der Teilnehmer auf das Seminar festhalten und eine (erste) Einschätzung liefern, ob die Teilnehmern etwas gelernt haben und wie ihnen das Seminar gefallen hat.

Die Bezeichnung „Happy Sheets“ deutet bereits darauf hin, dass es als fraglich gilt, ob solche Befragungen tatsächlich ein **sinnvolles Feedback** aber den Lernerfolg geben können. Dies hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen: Zeitpunkt der Befragung, Adressat der Befragung Halo-Effekte von Essen, Hotel, andere Teilnehmer etc. auf den „Lernerfolg“. Kurzgefasst: Im Allgemeinen wird angenommen, dass mit dieser Art von Fragebogen eher (wenn überhaupt) die momentane Stimmung, als irgend etwas anderes erhoben wird. Und im Allgemeinen gehen die Frager davon aus, dass das Ende eines Seminars ein günstiger Zeitpunkt ist, besonders „glückliche“ Antworten zu erhalten.⁵ Trotz der „gewussten“ Problematik um die Validität der Antworten hinsichtlich der Erreichung des Lernziels, werden diese Feedbackbögen nach wie vor zahlreich angewendet.⁶ Dieser Widerspruch begründet den Bedarf einer systematischen Analyse der Evaluationsbögen.

Dieser **Bedarf** besteht aus drei Perspektiven:

- Die Teilnehmer respektive die sie entsendenden Unternehmungen sind daran interessiert, inwiefern ein bestimmtes Seminar die intendierten Zielsetzungen erfüllt hat – zum einen für den aktuellen Fall und zum anderen für die mögliche Entsendung weiterer Teilnehmer.

² Betriebliche Weiterbildung wird als ein Bestandteil der Personalentwicklung verstanden. Vgl. zum hier verwendeten Verständnis und zur Abgrenzung Berthel/Becker (2010), S. 388 ff.

³ Laut IW-Weiterbildungserhebung 2008 setzen 70,2 % der Unternehmungen externe Weiterbildungsträger für ihre Mitarbeiter ein. Vgl. Lenske/Werner (2008), S. 5.

⁴ „Seminar“ steht hier als Ausdruck für jegliche externe Bildungsmaßnahme.

⁵ Etwas abwertend wird von dem „Happy-Faktor“ gesprochen, da man lediglich erfährt, wie den Teilnehmern der Kurs gefallen hat, und nicht, ob er etwas gelernt hat. Vgl. Reischmann (2006), S. 112.

⁶ Vgl. Becker/Meißner/Werning (2008), S. 18 f.

- Die Bildungsträger selbst haben auch ihre Evaluationsmaßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern, um das eigene Angebot an die Teilnehmerinteressen anzupassen und die Attraktivität für interessierte Unternehmungen aufrecht zu erhalten.
- Das Interesse an diesen Fragestellungen begründet sich aus Forschungssicht darin, dass nur wenige Erkenntnisse über die Erstellung, Verwendung und Auswertung der Fragebögen in der Praxis vorhanden sind.

Generelles **Ziel dieses Projekts** war es, mittels einer schriftlichen Befragung empirisch erstmals ausführliche Informationen zu „Happy Sheets“ zu erheben. Dies betraf zum einen die Inhalte und die Form der verwendeten Bögen für die Weiterbildungsseminare von Bildungsträgern sowie zum anderen die Frage, warum diese Bögen zum Einsatz kommen. In diesem Zusammenhang sollten des Weiteren die verwendeten „Happy Sheets“ einer Analyse unterzogen werden.

2. Evaluation

2.1 Evaluationskonzept

Eine Evaluation externer Weiterbildungsmaßnahmen kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden, die entlang des Weiterbildungsprozesses gruppiert werden können. Dazu ist es neben der systematischen Evaluation der Vorbereitung (**Input-Evaluation**), des Ablaufes (**Prozess-Evaluation**) und des Outputs der Weiterbildungsmaßnahme (**Output-Evaluation**) auch sinnvoll, das Weiterbildungskonzept als Ganzes zu evaluieren (**Konzept-Evaluation**). Von allen Ebenen gehen nachhaltige Wirkungen auf die Effektivität (Das identifizierte Problem ist gelöst!) und die Effizienz (Ein sinnvolles Kosten-Nutzen-Verhältnis wurde eingehalten!) der Weiterbildungsmaßnahme aus.⁷ In Abbildung 1 werden die Zusammenhänge verdeutlicht.⁸

⁷ Üblicherweise wird in diesem Zusammenhang vor allem auf das hier im Rahmen der Output-Evaluation integrierte Vier-Ebenen-Konzept von Kirkpatrick (1996) eingegangen. Es betrachtet vier Ebenen: (1) die Reaktionsebene mit den Einschätzungen der Teilnehmer unmittelbar nach einer Qualifizierungsmaßnahme, (2) die Lernebene mit dem individuellen Lernerfolg im Lernfeld, (3) die Verhaltensebene mit dem Transfererfolg des Weiterbildungsteilnehmers im Arbeitsfeld und (4) die Ergebnisebene mit dem ökonomisch sich ergebenden Erfolg für die Unternehmung. So sinnvoll das Konzept auch ist, es fokussiert nur die Output-Evaluation und ist so unvollständig. Vgl. Becker/Günther (1999), Becker (2006).

⁸ Vgl. Becker (2006), S. 170, Berthel/Becker (2010), S. 491 ff.

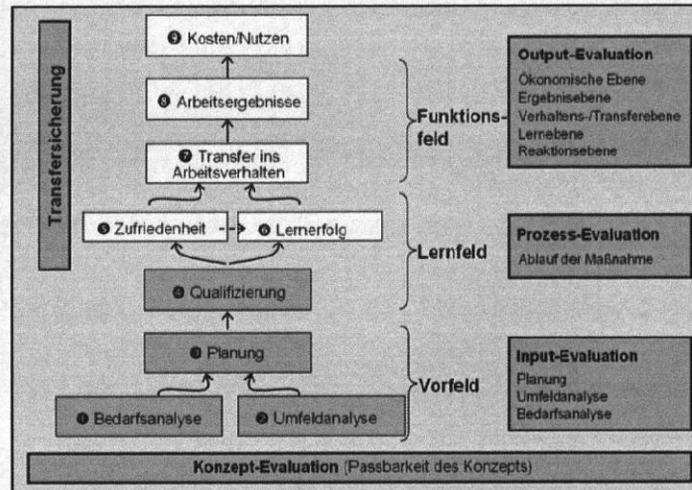


Abb. 1: Evaluationsebenen und -bereiche.

Quelle: Berthel/Becker (2010), S. 496.

Die Verwendung von „Happy Sheets“ zielt je nach Interessenten auf die Erhebung der Zufriedenheit und/oder des Lernerfolg ab – so jedenfalls die im Allgemeinen wiedergegebenen Aussagen.

2.2 „Happy Sheets“: Inhalte und Gründe

Der „Happy Sheet“ ist eine Datenerhebungsmethode zur Teilevaluierung von Seminaren, insbesondere im Rahmen der **Output-Evaluierung**. Er hat einen summativen, direkten und subjektiven Charakter. Diese Outputevaluierung wird in der Regel von den Bildungsträgern selbst am Ende einer Veranstaltung durchgeführt, oft auch von den Auftraggebern zeitnah zur Veranstaltung. Will u. a. formulieren dazu: „quantitative Bestimmung von Lernergebnissen am Ende eines Kurses, sporadische und systematische Rückmeldungen eines Kurses an die Dozenten, die ihnen Hinweise zur Verbesserung ihres Unterrichts geben, wissenschaftliche Begleituntersuchung eines größeren Reformprojektes im Ausbildungssystem oder ökonomisch-quantitative Analysen der Kosten eines neuen Ausbildungsmodells“. ⁹ Die damit verbundene intendierte „Messung“ des Gelernten von Teilnehmern ist auch deshalb beliebt, da sie schnell und unkompliziert durchführbar ist.

In der Literatur findet man im Hinblick auf das **Design** oft allgemein gehaltene, idealtypische Fragebögen und spezielle Designforderungen, die sich im Wesentlichen auf den strukturellen Aufbau und nicht auf den direkten praktischen Einsatz konzentrieren. Sie sind als Designhilfe anzusehen, die als Orientierung dienen können. ¹⁰ Daneben zeigt die Analyse der in der Literatur als idealtypisch vorgestellten Fragebögen inhaltlich und gestaltungs-

⁹ Vgl. Will et al. (1987), S. 13.

¹⁰ Es werden spezielle Untersuchungsdesigns vorgeschlagen, wie beispielsweise experimentelle und quasi-experimentelle Untersuchungspläne, das Vergleichen von Messwerten vor und nach dem Seminar oder der Vergleich mehrerer Gruppen, die dasselbe Seminar besucht haben. Vgl. Neuberger (1994), S. 287; Wottawa/Thierau (2003), S. 130.

technisch einige Möglichkeiten zur Anfertigung eines auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnittenen Fragebogens auf.¹¹ Diese werden hier nicht im Detail aufgeführt.

Stattdessen werden die üblichen **Dimensionen** zu sechs Kategorien zusammengefasst, um sie im Folgenden als Auswertungsschema für die „Happy Sheets“ der Bildungsträger und als Darstellungshilfe für die in der Praxis verwendeten Items/Fragen verwenden zu können. Er ergeben sich die folgenden Kategorien:

- **Trainerpersönlichkeit:** Der Referent/Trainer führt durch das Seminar, reagiert und interagiert mit den Teilnehmern und trägt somit durch sein persönliches Engagement zur Lernunterstützung zum Gelingen eines Seminars bei.
- **Gestaltung und Durchführung des Seminars:** Der Seminarverlauf wird in der Regel durch einen „Stundenplan“ festgelegt. In die Erarbeitung dieses Plans fließen die Methodik und die Mittel, die verwendet werden, um die Lerninhalte zu transportieren, mit ein sowie die Konzeption, die Einbindung der Methodik und der Lernenden in den Gesamtkontext.
- **Lerninhalte und Präsentation:** Der Seminarinhalt sowie dessen Präsentation mittels Medieneinsatz und Lehrmaterial wirkt auf die Zufriedenheit der Teilnehmer ein.
- **Teilnehmer und Lerntransfer:** Fragen zum Teilnehmer, seinem Weiterbildungsinteresse und seiner Lernbereitschaft werden als wichtig erachtet, da auch von diesen Faktoren die Zufriedenheit mit einem Seminar abhängt. Manchmal werden Fragen zu Stoffbeherrschung, Lernergebnis und Lerntransfer vorgeschlagen. Die Operationalisierung des hier zu erfragenden „antizipierten Lerntransfers“¹² wird anhand von Fragen zum Nutzen und der erwarteten Verwertbarkeit des Seminars in der Praxis vorgenommen.
- **Umfeld und Organisation:** Die Rahmenbedingungen, die die Durchführung eines Seminars flankieren, beinhalten die allgemeine Organisation, die Seminarrahmenbedingungen und das Umfeld (v. a. Essen, Unterkunft).
- **Allgemeine Beurteilung:** Die Beurteilung erschöpft sich in der allgemeinen Bewertung der Seminarqualität. Der Gesamteindruck soll geschildert und mit weiteren Bemerkungen ergänzt werden. Hier wird die offene Stellungnahme unterstützt.

Die Gestaltung des Fragebogens steht in direktem Zusammenhang mit den Auswertungsmöglichkeiten. Quantitative Daten können anhand von Fragen mit einer gebundenen Antwortformulierung, in der die möglichen Antworten vorgegeben sind, wie zum Beispiel richtig/falsch, erhoben werden (Multiple-Choice-Fragen).¹³ Ebenfalls den quantitativen Methoden der Datenerhebung zuzurechnen sind Fragen, die anhand von Rating-Skalen (Bewertungsskalen) beantwortet werden können. Die Fragen sind so formuliert, dass der Befragte die Ausprägung eines Merkmals oder Eindrucks numerisch oder sprachlich einschätzt. Möglich ist dazu der Einsatz von grafischen Symbolen in Form von Kreisrunden

¹¹ Vgl. Kirkpatrick (1975), S. 2 ff.; Sieber Bethke (2003), S. 22; Arnold et al. (1999), S. 202; Gerl/Pehl (1983), S. 43 f.; Kirkpatrick/Kirkpatrick (2006), S. 29; Götz (1998a), S. 164; (1998b).

¹² Vgl. Götz (1998b), S. 22.

¹³ Vgl. Götz (1998a), S. 121 ff.

Gesichtern, den so genannten Smileys, die in den Ausprägungen lachend, neutral oder traurig vorliegen und die entsprechenden Emotionen im Hinblick auf das vorgestellte Merkmal darstellen. Qualitative Daten werden durch Fragen mit offenen Antwortmöglichkeiten erhoben. Die Teilnehmer haben hier die Gelegenheit, die ihnen als besonders wichtig erscheinenden Faktoren anzusprechen.

3. Empirische Studie: methodische Aspekte

Nachfolgend werden wesentliche methodische Aspekte der empirischen Studie erläutert.

Bildungsträger: Als Bildungsträger (synonym: Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungseinrichtung) verstehen wir Organisationen, die Weiterbildung anbieten und durchführen. Die Struktur der Weiterbildungsanbieter in Deutschland ist sehr heterogen.¹⁴ Für diese Untersuchung wurden die Bildungsträger aus den drei wichtigsten überregionalen Datenbanken <http://www.wis.ihk.de>, <http://www.liquide.de> sowie <http://www.seminus.de> genutzt.¹⁵ Diese drei Datenbanken wurden aus knapp 150 im Internet verfügbaren Datenbanken ausgewählt, da sie eine gezielte Auswahl der Stichprobe und die Erstellung einer überregionalen, aktuellen Adressenliste ermöglichen. Befragt werden sollten Geschäftsführer/innen von Bildungsträgern, die Präsenzseminare mit wirtschaftswissenschaftlichen Themen für Fach- und Führungskräfte anbieten. Dieser Definition der Grundgesamtheit folgte die Wahl des Erhebungsprinzips: der Teilerhebung mit einer nicht zufälligen gezielten Auswahl.¹⁶ Eine repräsentative Erhebung der Bildungsträger war nicht intendiert, schließlich wollten wir uns explorativ mit dem Gegenstand auseinandersetzen.

Datenerhebung: Zur Datenerhebung wurde eine schriftliche Befragung gewählt. Der Stichprobenumfang der zu untersuchenden Objekte von $n=120$ und der begrenzte Bearbeitungszeitraum machten es erforderlich, eine postalische, schriftliche Befragung anhand von Fragebögen durchzuführen.¹⁷ Die zu befragenden Personen erhielten einen Fragebogen als Papierausdruck.

¹⁴ Vgl. Nuissl/Pehl (2000), S. 21 f.; vgl. Schiersmann (2007), S. 185.

¹⁵ Die zuerst genannte Datenbank wurde ausgewählt, da eine Aufgabe der IHK die Überwachung und Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist. Die Datenbank <http://www.liquide.de> ist die Abkürzung für „Links zu Qualifizierungsanbietern In DEutschland“ und wurde ausgewählt, da sie zu Recherchebeginn als Link auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit angeboten wurde. Mittlerweile ist dieser Link nicht mehr vorhanden, und es wird nur noch die eigene Datenbank „Kursnet“ präsentiert. Die dritte kommerzielle Datenbank <http://www.seminus.de> wurde von der populären Zeitschrift „Test“ der Stiftung Warentest als einer der beiden Testsieger beschrieben. Sie wurde ausgewählt, da sich Verantwortliche in der betrieblichen Weiterbildung auch an solchen Ergebnissen orientieren.

¹⁶ Vgl. Decker/Wagner (2002), S. 185 ff. Bei dem nicht zufälligen Auswahlverfahren muss berücksichtigt werden, dass bei der Stichprobenziehung ein systematischer Auswahlfehler auftreten kann. Ebenso sollte berücksichtigt werden, dass bei dieser Auswahlart die Repräsentativität nicht gegeben ist und Ergebnisse somit keine allgemeingültigen Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit zulassen. Die Auswahl der Bildungsträger und endgültige Zusammenstellung der Adressenliste wurde im Jahr 2007 vorgenommen.

¹⁷ Vgl. Friedrichs (1990), S. 237.

Fragebogen: Der Fragebogen gliedert sich nach Fragen zur Erstellung (Fragen 1 bis 5), zur Verwendung (Fragen 6 bis 10), zur Auswertung (Fragen 11 bis 13) und zur Ergebnisverwendung (Fragen 14 und 15) der von den Bildungsträgern eingesetzten Evaluationsfragebögen (s. Anhang I). Des Weiteren werden noch statistische Daten zu den Mitarbeitern, dem Umsatz, den Teilnahmefällen und den erteilten Stunden erhoben, die es ermöglichen sollen, die Größe der Bildungsträger einzuschätzen. Die Angaben zur Person sollten klären, ob die tatsächlich angeschriebene Person, in diesem Fall der Geschäftsführer, geantwortet hat.

Pretest: Die Stichprobe des Pretests setzte sich aus sechs privaten Bildungsträgern und drei Weiterbildungsinstituten der IHK in kleineren Städten zusammen. Des Weiteren wurden drei Fragebögen an Personen ausgegeben, die beruflich mit Personalarbeit und/oder Weiterbildung betraut sind. Der postalische Rücklauf von je einem Bogen der privaten und einem Bogen der IHK-Bildungsträger sowie die weiteren geführten Gespräche führten zu einer Überarbeitung des Fragebogens. Abschließend wurde die Erstellung der Endversion vorgenommen und der Kodierbogen erstellt.

Versand: Nach Durchführung des Pretests verblieben 100 Adressen von privaten Bildungsträgern und 20 Adressen der IHK-Bildungsinstitute der größten deutschen Städte. Die Aussendung des Fragebogens fand in 2007 statt und umfasste folglich 120 Fragebögen. Neben dem Anschreiben und dem Fragebogen befand sich ein fertig adressierter, freigestempelter Rückumschlag in dem Brief.

Rücklauf: Der erste Rücklauf bestand aus 30 Fragebögen. Die im Anschluss durchgeführte Nachfassaktion konnte den Rücklauf um vier Fragebögen erhöhen. Die erreichte Rücklaufquote fiel mit 28,3 Prozent¹⁸ entsprechend hoch aus. Neben dem versendeten Fragebogen wurden weiterhin die in der Praxis verwendeten Evaluationsfragebögen („Happy Sheets“) der Bildungsträger angefordert. Der erste Rücklauf lag hier lediglich bei neun Evaluationsbögen. Auch hier konnte mit Hilfe der Nachfassaktion der Anteil auf insgesamt vierzehn erhöht werden (Rücklaufquote: ca. zwölf Prozent).¹⁹ Gerade diese Rücklaufquote hätten wir uns höher gewünscht. Leider zeigten sich hier die Bildungsträger sehr zurückhaltend. Begründet wurde dies in aller Regel – wenn überhaupt – damit, dass man die „Happy Sheets“ als Kernkompetenz betrachte und anderen Bildungsträgern nicht die Chance geben wolle, diese zu kopieren!(?)

¹⁸ Die Datenaufbereitung der selbst erstellten Fragebögen wurden mit Hilfe eines Tabellenkalkulationsprogramms vorgenommen.

¹⁹ Zur Auswertung der „Happy Sheets“ und ihrer einzelnen Items wurden diese wortwörtlich in ein Tabellenkalkulationsprogramm übernommen und mit der zuvor vergebenen Bogennummer versehen (siehe Anhang II). Danach folgte die Einordnung in die einzelnen Kategorien nach dem entsprechenden Auswertungsverfahren und endete schließlich mit einer Sortierung der Daten. Eine gesonderte Betrachtung von Fragebögen der IHK-Weiterbildungsinstitute und der privaten Bildungsträger konnte wegen des geringen Rücklaufs von Seiten der IHK nicht vorgenommen werden.

Auswertung: Alle eingesandten Fragebögen wurden in einer Datentabelle erfasst und sowohl statistisch als auch inhaltlich ausgewertet. Die statistische Auswertung beschränkt sich auf die Bildung von Summen und prozentualen Quoten sowie die Ermittlung von Mittelwerten oder Mediane, je nach Zweckmäßigkeit. Die inhaltliche Auswertung der frei formulierten Antworten wird durch Bildung von Oberbegriffen und Einordnung der inhaltlich beschriebenen Sachverhalte vorgenommen. Zur Strukturierung der Auswertung wurden die bereits oben eingeführten Fragenblöcke zur Erstellung, Verwendung, Auswertung und Ergebnisverwendung der „Happy Sheets“ herangezogen. Die erhaltenen „Happy Sheets“-Beispiele wurden im Rahmen einer Dokumentenanalyse sowohl inhaltlich bzw. qualitativ als auch unter technischen Gesichtspunkten ausgewertet.²⁰ Die inhaltliche Auswertung wurde anhand der vorab erarbeiteten Kategorien vorgenommen. Dabei musste berücksichtigt werden, dass einige Merkmale in der praktischen Umsetzung der Bögen nicht eindeutig zugeordnet wurden. Alle Items aus den „Happy Sheets“ wurden wortwörtlich, zeilenweise in ein Tabellenkalkulationsprogramm übertragen, mit einer selbst gewählten Bogennummer versehen und dann den einzelnen Kategorien zugeordnet. So kann überprüft werden, wie viele Items zu welchen inhaltlichen Themen von welchem Bildungsträger abgefragt werden. Die technische Auswertung beinhaltet die allgemeine Konstruktion bzw. den Aufbau der Fragebögen.

4. Darstellung der Ergebnisse

4.1 Befragung

Bildungsträgercharakteristika: Die befragten Bildungsträger hatten unterschiedliche Größenordnungen: Von Ein-Personen-Unternehmungen über kleine bis hin zu mittelständischen Unternehmungen umfasste die Stichprobe alle relevanten Unternehmungsgrößen. Die antwortenden Bildungsträger verfügen über einen Umsatz zwischen 90.000 Euro und 15 Mio. Euro, im Mittel betrug er dreieinhalb Mio. Euro.²¹

Verwendung der Evaluationsfragebögen: In Tabelle 1 wird ein Überblick über die Verwendung der Evaluationsbögen gegeben. (Im Anhang III sind die uns zur Verfügung gestellten Bögen wiedergegeben.) Fast alle Responder der befragten Zielgruppe verwenden einen schriftlichen Fragebogen zur Evaluation von Seminaren ausschließlich am Ende des Seminars: Mit 93 Prozent nutzt der Großteil der Bildungsträger die Fragebögen für jedes Seminar und im Rahmen von „Vollerhebungen“, d. h. alle Teilnehmer sind aufgerufen, den „Happy Sheet“ auszufüllen. Im Durchschnitt wird der Fragebogen eineinhalb Jahre lang genutzt, bevor er überarbeitet wird. 66 Prozent der Bildungsträger verwenden einen Standardfragebogen, 23 Prozent seminarspezifische Varianten.

²⁰ Vgl. Mayring (2002), S. 46 ff.

²¹ Auch wenn aufgrund des Umfangs der Stichprobe nicht von einer repräsentativen Untersuchung ausgegangen werden kann, so erlaubt die Zusammensetzung des Rücklaufs doch einen ersten Überblick über die Nutzung von „Happy Sheets“.

Tab. 1: Verwendung der Evaluationsfragebögen

97 %	Evaluation am Ende des Seminars
93 %	Vollerhebung jedes Seminars
66 %	Standardfragebogen
23 %	seminars spezifische Fragebogenvarianten

Erstellung der Evaluationsfragebögen: Bis auf wenige Ausnahmen wurde der Fragebogen ausschließlich durch die Bildungsträger selbst erstellt. Einen Überblick der unterschiedlichen Aufgabenträger ist auch Abbildung 2 zu entnehmen:

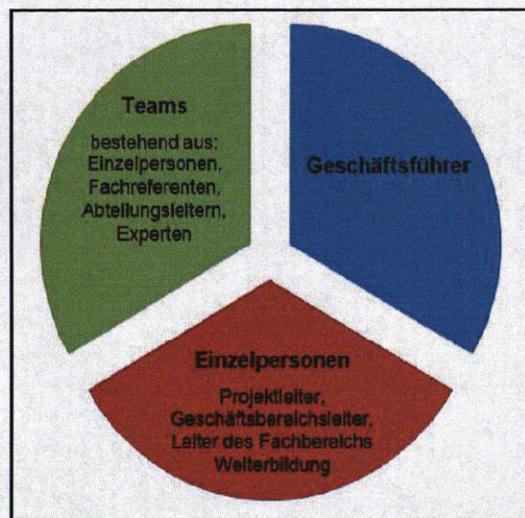


Abb. 2: An der Erstellung der Evaluationsfragebögen beteiligte Personen

- (1) Ein großer Anteil (etwas mehr als ein Drittel) an Geschäftsführern als Fragebogenkonstrukteure fällt auf. Die Bandbreite der Ausbildungen, über die diese verfügen, variiert stark. In wenigen Fällen werden die Geschäftsführer bei der Konstruktion nach ihren eigenen Angaben durch Fachreferenten oder Teams unterstützt.
- (2) Die zweite große Gruppe (ebenfalls etwas mehr als ein Drittel), die sich mit der Erstellung der Fragebögen beschäftigt, sind Teams. Sie setzen sich aus Einzelpersonen wie Fachreferenten, Abteilungsleitern und weiteren Experten zusammen.
- (3) Bei den restlichen Bildungsträgern sind ausschließlich Einzelpersonen in Positionen wie Projektleiter, Geschäftsbereichsleiter oder Leiter für den Fachbereich Weiterbildung für die Gestaltung zuständig. Auch hier sind die Ausbildungen heterogen zusammengesetzt.

Basis der Evaluationsfragebögen: Die Entstehung des Fragebogens konnte durch die Befragten nur selten vollständig nachvollzogen werden. Als Gründe wurden angegeben, dass die Evaluation bereits seit längerem etabliert ist und der Ursprung nur selten noch reproduzierbar war. Die qualitativen Antworten weisen darauf hin, dass es sich bei der Entstehung um einen Vorgang handelt, der weniger auf Basis von Literaturrecherche und wissen-

schaftlicher Vorgehensweise entstanden ist (Zitat: „Anlehnung an bestehende Evaluierungsbögen + Anpassung“). Die Basis der Erarbeitung war dann vorliegendes eigenes und/oder fremdes Erfahrungswissen („eigene Erfahrungen, Beispiele anderer Institute, Internetrecherche, Workshops“). Oft wurde die Konstruktion unter den Aspekt gestellt, was man denn gerne von den Kunden wissen möchte, oder welche Informationen für den Bildungsträger interessant und relevant sind. Mehrfach wird auch die Entstehung im Zusammenhang mit einem Qualitätsmanagementsystem erwähnt.

Fokus der Evaluationsfragebögen: Bei der Nutzung der Fragebögen steht mit fast 100 Prozent die Trainerbewertung klar im Fokus. Immerhin stehen Methodik und die Lerninhalte mit jeweils 85 Prozent im Zentrum der „Happy Sheets“ (s. Abb. 3). Des Weiteren wurden die Begriffe Qualitätsmanagement und -kontrolle, Serviceverbesserung und Kundenzufriedenheitsmessung oft genannt. Ein zusätzlich interessanter Aspekt ist die Nutzung des „Happy Sheets“ als Marktforschungsinstrument. Hier wurden die Eruiierung neuer Themengebiete, die Anregung zu neuen Angeboten und die Evaluierung der eigenen Vertriebswege genannt. 27 Prozent der Bildungsträger nutzen nach eigenen Angaben die Evaluation, um mehr über die Rezipienten zu erfahren und dadurch gegebenenfalls Fortschritte in der Seminarumsetzung durch verbesserte Kenntnis der Nutzer zu erlangen.

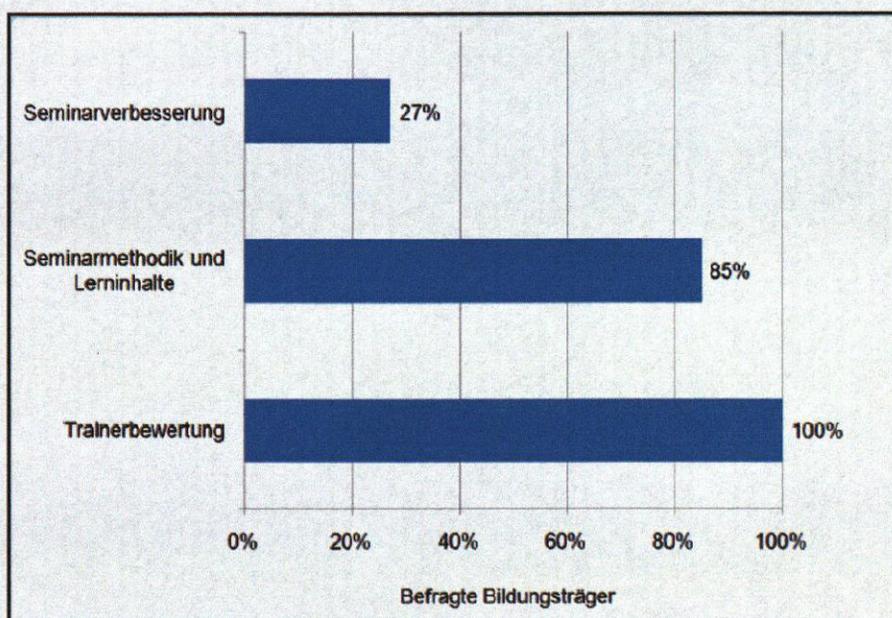


Abb. 3: Meistgenannte Foki der Evaluationsbögen

Auswertung der Evaluationsfragebögen: Die Auswertung wird in etwas mehr als der Hälfte der Fälle von den Personen übernommen, die den Fragebogen erstellt haben. Dabei sind es nicht nur Mitarbeiter, auch die Geschäftsführer selbst werten die Fragebögen aus. Es lässt sich die Tendenz feststellen, dass dies eher bei den kleineren Bildungsträgern so gehandhabt wird. Dennoch wird in den meisten Fällen die Auswertung von einem Mitarbeiter in leitender Position durchgeführt. Dies sind sowohl Projektleiter, Abteilungsleiter und zuständige Gruppenleiter in der Weiterbildung; allerdings bei einigen Trägern auch

kaufmännische Mitarbeiter, Organisationsassistenten oder Aushilfskräfte. Automatisierte Verfahren zur Auswertung werden nur in geringem Maße (19 Prozent) genutzt.

Ergebnisverwendung: Die Adressaten der Ergebnisse sind bei der Mehrheit der befragten Bildungsträger die Seminarleiter (85 Prozent) und die Auftraggeber (61 Prozent). Zu je einem Drittel werden die Teilnehmer und interne Personen, die an der Erstellung und Auswertung mitgewirkt haben, über die Ergebnisse informiert. Eher selten werden potenziellen Interessenten die Ergebnisse präsentiert. Die Ergebnisverwendung der Fragebögen zeigt deutlich einige Schwerpunkte auf. Die meisten Nennungen der ergriffenen Maßnahmen entfallen auf den Trainer/Seminarleiter, die Inhalte des Seminars sowie Organisation und Gestaltung auf die Rahmenbedingungen.

4.2 „Happy Sheets“-Analyse

Anzahl: Von den insgesamt 15 erhaltenen Fragebögen, die in den Bildungsträgern verwendet werden, konnte einer nicht in die Auswertung einbezogen werden, da es sich um keinen „Happy-Sheet“ handelte, sondern um eine Auflistung möglicher, den Teilnehmer noch interessierender Themen. Die verbleibenden 14 Fragebögen (s. Anhang III) sind in ihrer Zusammensetzung nach einer ersten Durchsicht als heterogen zu bewerten. Aufgrund des thematischen Zusammenhanges ähneln sich die Fragebögen und weisen lediglich in einzelnen Bereichen deutliche Unterschiede auf.

Bezeichnung und Umfang: Die Termini, mit denen die „Happy Sheets“ bezeichnet werden, reichen von Beurteilungsbogen, Seminarbewertung, Seminar Feedback, Feedback-Bogen, Auswertung bis hin zum Resumeebogen. Ein Exemplar ist in englischer Sprache („course assessment“) verfasst.²² Neun Bildungsträger verwenden für die „Happy Sheets“ genau eine Seite, fünf Bildungsträger geben einen zweiseitigen Fragebogen heraus.

Technische Gestaltung: Tabelle 2 gibt einen Überblick über die technische Gestaltung der ausgewerteten „Happy Sheets“. Die Ergebnisse werden im Folgenden näher erläutert.

(1) Die technische Gestaltung der Fragebögen besteht bei 13 Fragebögen aus einpolaren **Rating-Skalen** mit ordinaler Metrik, ergänzt um offene Fragen und teilweise kombiniert mit gebundenen Antwortformulierungen. Bipolare Rating-Skalen werden nicht verwendet. Ein Anbieter verwendet einen Fragebogen mit fünf offenen Fragen, für die er eine Beschreibung der Erlebnisse „in knappen Worten“ wünscht, er verwendet weder Rating-Skalen noch Multiple-Choice-Antwortmöglichkeiten. In den weiteren technischen Betrachtungen wird dieser nicht berücksichtigt.

²² Dieser Anbieter operiert international, und die Seminare werden in englischer Sprache abgehalten.

Tab. 2: Überblick über die technische Gestaltung der „Happy Sheets“

Anzahl Fragebögen	Verwendete Skalen und Ratings	
13	einpolare Rating-Skalen ordinale Metrik, ergänzt um offene Fragen teilw. gebundene Antwortformulierungen	
11	vier bis sechsstufige Rating-Skalen	
7	Rating mit sprachlichen Abstufungen	
3	Smileys mit sprachlichen Erklärungen	
3	Schulnoten	
Differenzierung nach Fragebogenumfang		
	einseitige Fragebögen	zweiseitige Fragebögen
ankreuzbare Items	3-15	11-23
offene Fragen	1	2-4

In elf von 13 Fällen werden vier- bis sechsstufige Rating-Skalen verwendet (viermal vier Stufen, viermal fünf Stufen und dreimal sechs Stufen). Ein Anbieter verwendet eine dreistufige und ein Anbieter eine zehnstufige Skala. Sieben Anbieter wählen für das Rating sprachliche Abstufungen, drei verwenden Smileys in Verbindung mit sprachlichen Erklärungen, drei Schulnoten. Die dreistufige Skalierung ist eine Kombination von Smileys mit der dazugehörigen sprachlichen Präzisierung der Stufen. Die positive Bewertung der vorher gehegten Erwartungen lautet „übertraffen/optimal“, die mittlere „erfüllt/in Ordnung“ und die negative Bewertung lautet „nicht erfüllt/zu verbessern“. Ein weiterer Bildungsträger, der Smileys zur Bewertung verwendet, bietet zusätzlich noch Platz für persönliche Anmerkungen. Der Bildungsträger mit der zehnstufigen Skala unterteilt die Stufen in fünf Untergruppen mit zwei Werten und betitelt diese mit den in der Schule üblichen Begrifflichkeiten von „sehr gut“ bis ungenügend“. Die weiteren verwendeten Begriffe zur Beschreibung der Bandbreite der Bewertungen lassen sich auf wenige Varianten reduzieren. Die erste Variante lautet „sehr gut“ bis „sehr schlecht“, die zweite lässt die Bewertung der Aussagen mit „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“, und einer verwendet zur Bewertung der Erwartungen die Abstufungen „voll entsprochen“ bis „nicht entsprochen“.

- (2) Die **Anzahl an anzukreuzenden Items**, den Aussagen respektive Merkmalen, die anhand einer Skala bewertet werden sollen, variiert von drei bis 23, der Median ist elf. Werden die Bögen in zwei Gruppen geteilt, fällt auf, dass die einseitigen drei bis fünfzehn Items (Median 9,5) und die zweiseitigen Bögen elf bis 23 Items (Median 20) enthalten. Fragen mit gebundener Antwortformulierung in Form einer Ja-/Nein-Option kommen in drei Fällen vor. Diese werden um eine Zeile zur Angabe einer Begründung für die Wahl ergänzt. Eine Multiple Choice-Frage kommt nur in einem Fall einmalig vor und bezieht sich auf die allgemeine Einschätzung des Seminars, die mit „sehr gut“, „gut“ und „weniger gut“ bewertet werden kann.
- (3) Die **Verwendung von offenen Fragen** wird je nach Umfang des Fragebogens gehandhabt. Die zweiseitigen weisen zwei bis vier offene Fragen auf, die einseitigen in der Regel nur eine.

Zwei Ausnahmen durchbrechen diese Regel, sie weisen zwei respektive drei Fragen auf. Inhaltlich beziehen sich die offenen Fragen bei den einseitigen Fragebögen auf eine Stellungnahme im Sinne von Anmerkungen zum Seminar, der Bitte um (Verbesserungs-) Vorschläge, Kritik und Anregungen. Werden weitere Fragen gestellt, wie bei den beiden Ausnahmen und den zweiseitigen Fragebögen, wird nach positiven Eindrücken oder Vorschlägen für weitere Themen/Vertiefungen und Fortsetzungsseminaren gefragt. Bei einigen Bögen wird die Bewertung des Nutzens des Seminars als freie Frage formuliert.²³

Ein weiterer Bogen kann inhaltlich gesehen ebenfalls als Ausreißer betrachtet werden. Die fünf Themengebiete, für die je eine Skala zur Bewertung angeboten wird, lauten: Inhalt, Dozent, Veranstaltungsvorbereitung, Veranstaltungsdurchführung, Preis-Leistungs-Verhältnis. Als ergänzende Erklärung werden hinter jedem Item einige Beispiele benannt, was unter dem zu bewertenden Oberbegriff verstanden werden kann. Bei dem Oberbegriff Inhalt werden als Hinweis die Aktualität des Themas und die Ausführlichkeit als Beispiele angegeben. Wird der Dozent bewertet, soll beispielsweise seine fachliche Kompetenz, sein Engagement und sein Vortragsstil berücksichtigt werden. Für die Veranstaltungsvorbereitung und der Veranstaltungsdurchführung stehen die Begriffe Einladung, Betreuung, Arbeitsmaterial, Veranstaltungsort, Catering und Betreuung vor Ort als Erinnerungshilfe parat. Zur Bewertung des Preis-Leistungs-Verhältnisses sollen sich die Teilnehmer fragen, ob ihre Erwartungen erfüllt worden sind sowie ein Know-how-Gewinn und ein persönlicher Nutzen aus der Veranstaltung gezogen werden konnte.

Inhalte: Des Weiteren interessierten uns die Inhalte, die mit den „Happy Sheets“ abgefragt wurden. Abbildung 4 gibt hier einen Überblick über die Antworten. Sie werden im Folgenden noch näher erläutert.

²³ Der Bildungsträger, der ausschließlich fünf offene Fragen in seinem Fragebogen präsentiert, bezieht sich thematisch auf die Ausbilder und die Ausbildung. Weitere Aspekte werden vernachlässigt. So wird in der ersten Frage um eine Bewertung für den allgemeinen Eindruck mit dem Bildungsträger als Ausbilder gebeten. Im Anschluss daran wird nach der Beurteilung für die methodische/didaktische Vorgehensweise, dem praktischen Nutzen und dem mittel- und langfristigen Nutzen der Ausbildung für den Teilnehmer gefragt. Abschließend wird um eine selbst formulierte Aussage zur Weiterempfehlung der Ausbildung gebeten: „Mit welchen Worten können Sie die Ausbildung weiterempfehlen?“

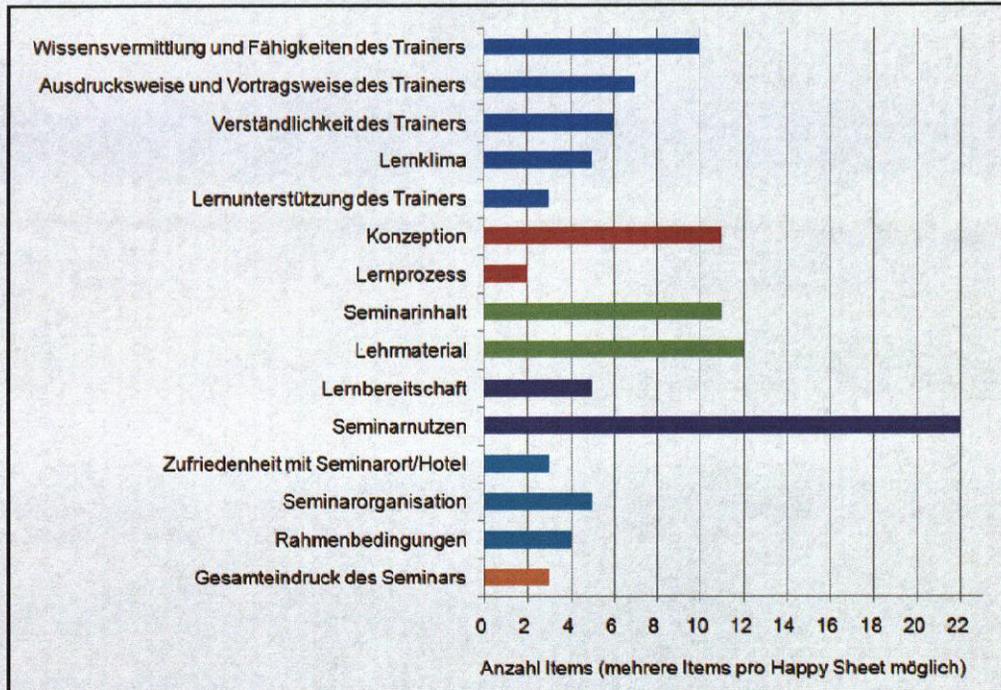


Abb. 4: Inhalte der „Happy Sheets“

Trainerpersönlichkeit und Lernunterstützung durch den Trainer: Die Gestaltung und Durchführung des Seminars sowie die Lehrinhalte und Präsentation werden oft gleichgesetzt mit der Qualifikation des Trainers respektive der Trainerpersönlichkeit. So werden bei einem Anbieter die Inhalte, der Praxisbezug, die Aktualität, die Unterlagen und Methodik unter dem Stichwort Trainer subsumiert. Bei den restlichen elf Fragebögen kann jedoch auf das entwickelte Auswertungskonzept zurückgegriffen werden. Bei vier Fragebögen wird eine sinnvolle Abgrenzung vorgenommen: ausschließlich Merkmale, die sich auf den Trainer beziehen. Leider werden in der Praxis häufig Begrifflichkeiten wie Kompetenz und Qualifikation oder Rhetorik/Methodik/Didaktik nicht trennscharf verwendet, so dass alle Items möglichst dem intendierten Inhalt entsprechend kategorisiert werden mussten. Der überwiegende Teil der Items bezieht sich mit jeweils zehn Nennungen aus neun „Happy Sheets“ auf die Kompetenz des Trainers und seine Teilnehmerorientierung.²⁴ Die Teilnehmerorientierung, als weiterer relativ häufig abgefragter Bereich, bezieht sich vor allem auf die Persönlichkeit des Trainers und das Verhältnis von Trainer zu Teilnehmer. Hier finden sich vor allem Items, die thematisieren, ob er auf Fragen und Wünsche der Teilnehmer eingeht, motivierend auf die Mitarbeit einwirkt und sich mit den Teilnehmern abstimmt. Die rhetorischen Fähigkeiten werden anhand der Ausdrucksweise und Vortragsweise abgefragt und in sieben Items aus unterschiedlichen Fragebögen verwendet; dicht gefolgt von der Verständlichkeit, mit sechs Items, die sich auch auf die Übersichtlichkeit und die Darstellung der Inhalte bezieht.

²⁴ Mit Kompetenz ist in diesem Zusammenhang die Qualifikation zu verstehen, also das Wissen und die Fähigkeit des Trainers, das Wissen zu vermitteln. Eine direkte Abfrage nach dem Wissensstand des Trainers wurde nicht vorgenommen.

Die weiteren Aspekte „Didaktik“, „Lernklima“ und „Lernunterstützung“ werden im Schnitt viermal zur Bewertung gestellt, sind aber vom Umfang der Abfrage nur von geringer Bedeutung. Das Lernklima, das sich in einer guten Arbeitsatmosphäre oder Lernatmosphäre widerspiegelt, wird fünfmal abgefragt und die Lernunterstützung des Trainers sogar nur dreimal. Auffällig ist, dass zwei Fragen zum Lernklima und alle drei Items zur Lernunterstützung aus einem Fragebogen stammen. Die Unterstützung des Seminarleiters kann in einer gewissen Art und Weise auch zur Teilnehmerorientierung gerechnet werden, wobei hier der Schwerpunkt auf den Lernprozess der Teilnehmer und nicht auf die Abstimmung mit den Teilnehmern gelegt werden soll. Die Didaktik wird hier in direkter Form dem Trainer zugerechnet, sie ist aber nicht exakt von der Konzeption eines Seminars abzugrenzen und wird daher noch einmal bei der Gestaltung und Durchführung des Seminars ihren Eingang finden. Dort ist sie allerdings in einer technischen, bezogen auf die Gewichtung und den Umfang der Inhalte, und nicht logischen Form vorzufinden.

Gestaltung und Durchführung des Seminars: Die technische Seite der Didaktik findet ihren Niederschlag in der Kategorie „Konzeption“ mit der guten Gestaltung des Seminars und einer angemessenen Zeit-Themen-Relation. Aufbau und Struktur der Inhalte und eine klare Zielsetzung des Seminars gehören ebenso zur Kategorie „Konzeption“, die mit elf Items vertreten ist. Auch hier fällt die Verteilung auf: Zwei Anbieter stellen zwei oder mehrere Fragen zu diesem Thema. Die restlichen sechs Bildungsträger stellen nur je eine Frage zur Zufriedenheit mit der Konzeption. Die Kategorie „Lernprozess“ wird lediglich zweimal erwähnt und bezieht sich auf das vorherrschende Lerntempo.

Lerninhalte und Präsentation: Die Items zu den Themen „Seminarinhalt“ und „Lehrmaterial“ sind elf- bzw. zwölfmal vertreten. Teilweise verstreut auf mehrere Unterteilungen in den „Happy Sheets“, teilweise auch unter sorgfältig abgegrenzten Überschriften, wie „Topics“, „Seminarinhalt“ oder „Material“, werden die Items präsentiert. Zum Lehrmaterial stellen drei Bildungsträger mehrere differenzierte Aussagen zur Bewertung vor, die vor allem den Inhalt, Aufbau und die Qualität thematisieren. Die weiteren vier Bildungsträger beschränken sich auf eine Aussage mit allgemeiner oder spezieller Intention. Zum Thema Seminarinhalt können ähnliche Beobachtungen gemacht werden wie für das Lehrmaterial. Sechs der Bildungsträger beschränken sich auf die Abfrage eines und ein Anbieter fragt wiederum mehrere Aspekte zum Seminarinhalt ab. Der Medieneinsatz wird nicht differenziert und von vier Bildungsträgern je einmal abgefragt.

Teilnehmer und Lerntransfer: Zwei Bildungsträger fragen den Bereich der Lernbereitschaft mit einmal zwei und einmal drei Aspekten ab. So wird bei dem ersten das Interesse des Teilnehmers am Thema vor und nach dem Seminar eruiert, bei dem zweiten wird neben einer allgemeinen Bewertung der eigenen Beteiligung insgesamt, das Engagement bzw. die Aktivität und das Einbringen von konstruktiven Fragen zur Bewertung präsentiert. Dieser Bildungsträger stellt als einziger eine indirekte Frage zur Stoffbeherrschung, indem er den Teilnehmer bewerten lässt, inwieweit er anderen Teilnehmern helfen könnte. Die Operationalisierung des „antizipierten“ Lerntransfers findet anhand von Fragen zum

Nutzen des Seminars statt. Alle Bildungsträger (bis auf zwei Ausnahmen) stellen mehrere Items vor, in denen der Nutzen des Seminars aus verschiedenen Sichtweisen zu bewerten ist. Zu diesen Items werden auch Fragen gezählt, die den Nutzen nur indirekt abfragen. Als Beispiele können die Fragen genannt werden, ob das Seminar als sinnvolle Investition empfunden wurde oder ob man es weiterempfehlen kann. Insgesamt werden zum Thema „Nutzen“ 22 Items gezählt.

Umfeld und Organisation: Zum lernökologischen Umfeld, zur Organisation und zu den Rahmenbedingungen während des Seminars werden insgesamt nur sehr wenige Items vorgestellt. Lediglich drei Bildungsträger fragen nach der Zufriedenheit mit dem Hotel oder dem Seminarort. Dieselben drei und zwei weitere Bildungsträger interessieren sich dafür, wie die Teilnehmer mit der Organisation zufrieden waren, und viermal erkundigen sich verschiedene Anbieter, die entweder schon einen Item aus dem Bereich Organisation oder Umfeld vorgestellt haben, nach den Rahmenbedingungen.

Allgemeine Beurteilung: Der allgemeine Gesamteindruck der Veranstaltung wird lediglich in drei Bögen in Form von einem Item mit Ankreuzoption verwendet. Zumeist finden sich in den Bögen offene Fragen zur allgemeinen Beurteilung, teilweise wird nach Kritikpunkten oder Verbesserungsvorschlägen gefragt oder nur um Bemerkungen gebeten. Die Ausprägungen der Fragen, in denen eine Beurteilung durch den Teilnehmer stattfinden kann, sind sehr unterschiedlich.

Der in englischer Sprache verfasste Fragebogen sticht aus der Gesamtheit der vorliegenden Fragebögen heraus. Neben der Bewertungsskala für die umfangreiche Itematterie zum Seminar findet man eine weitere Bewertungsskala zur Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Items. Zunächst muss der Teilnehmer bewerten, wie wichtig ihm der genannte Aspekt ist, zum Beispiel, ob das Seminar gut strukturiert war. Auf einer fünfstufigen Skala von „very important“ bis „important not at all“ hat er die Möglichkeit, eine Gewichtung vorzunehmen. Danach folgt seine inhaltliche Bewertung der Aussage ebenfalls auf einer fünfstufigen Skala.

4.3 Klassifizierung der „Happy Sheets“ nach Teilnahmefällen

Die „Happy Sheets“ wurden nach Teilnahmefällen in drei Gruppen eingeteilt.²⁵ In die erste Gruppe der Teilnahmefälle bis 500 werden vier Bögen eingeordnet, in die zweite von 501 bis 1.000 Teilnahmefälle zwei Bögen und in die dritte Gruppe über 1.000 Teilnahmefälle können fünf Bögen zugeordnet werden. Die Fragebögen der ersten Gruppe sind derart

²⁵ Auffällig ist, dass drei Responder keine Angaben zu Teilnahmefällen, Umsatz und Unterrichtsstunden gemacht haben. Einer davon ist ein genuiner Weiterbildungsanbieter, dieser verweigert sogar die Auskunft der Mitarbeiterzahl. Auf die Größenordnung der abgehaltenen Seminare lässt sich daher nicht schließen.

gemischt, dass keine allgemeingültige Aussage zu Aussehen und Inhalt für diese Größenklasse getätigt werden kann. Bei den zwei Fragebögen aus der zweiten Gruppe kann nur festgestellt werden, dass sich auf wenige Items zur Abfrage, einmal fünf und einmal sieben, beschränkt wird. Auch hier kann wegen der geringen Anzahl nicht auf die Allgemeinheit geschlossen werden. In der dritten Gruppe zeigt sich ein nahezu identisches Bild zur ersten Gruppe. Eine leichte Tendenz zur mengenmäßig stärkeren Nutzung von Items kann festgestellt werden. Tendenziell werden die Bögen bei größeren Weiterbildungsanbietern nicht durch den Geschäftsführer oder Firmeninhaber erstellt, sondern durch spezielle Fachabteilungen und Projektleiter. Auch in Bezug auf die Art der Auswertung lässt sich keine eindeutige Struktur erkennen.

5. Diskussion der Ergebnisse

Bedingt durch die geringe Anzahl der befragten Weiterbildungsträger und die lediglich vierzehn analysierten „Happy Sheets“ muss festgehalten werden, dass die Ergebnisse dieser Studie nicht auf alle Weiterbildungsträger in Deutschland übertragen werden können. Sie stellt lediglich, bedingt durch die qualitative Herangehensweise, einen Ausschnitt derer dar. Fast alle befragten Bildungsträger unterschiedlicher Größenklassen und Anbietertypen verwenden aber einen „Happy Sheet“ zur Evaluierung ihrer Seminare. Dieses Instrument der Evaluation hat sich augenscheinlich bei den befragten Weiterbildungsträgern etabliert. Bedingt durch die einfach zu handhabende Messung der Zufriedenheit der Teilnehmer, hat sich nach mehreren Jahren eine Art Selbstverständlichkeit in der Anwendung der Fragebögen herausgebildet, die als zweifelhaft angesehen werden kann. Fehlt es doch an individueller und nicht standardisierter Gestaltung der „Happy Sheets“. Weiterhin sollte überdacht werden, wie sinnvoll es ist, regelmäßig wiederholende Seminare immer wieder ohne Differenzierung zu evaluieren.

Grundsätzlich kann das Interesse der Bildungsträger an der Qualität der Seminare und der Kundenorientierung als positiv bewertet werden. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Evaluation von Seminaren fest in den Alltag der Bildungsträger integriert ist. Die Erstellung und Auswertung liegt häufig in der Hand der Geschäftsführer, einzelner speziell damit befasster Mitarbeiter oder sogar ganzer Teams. Hier stellt sich aber die Frage der Verhältnismäßigkeit von Aufwand zu Nutzen dieses Instruments. Ein weiterer Aspekt zur Thematik des Nutzens ist die häufige Überarbeitung der Fragebögen. Werden die Abstände der Überarbeitung eines Fragebogens immer kürzer, wird die Vergleichbarkeit der Ergebnisse auf ein Minimum reduziert. Sicherlich korreliert die Ausprägung dieser Wirkung mit dem Ausmaß der vorgenommenen Anpassungen, doch ist im Zeitablauf gesehen die exakte Entwicklung der Seminare oder der gesamten Qualität nicht abzubilden oder nachzuvollziehen. Der „Happy Sheet“ erhält somit die Qualität einer kurzen Momentaufnahme im gesamten Prozess der Erstellung einer Weiterbildungsdienstleistung. Eine Einordnung in einen Gesamtzusammenhang kann nicht vorgenommen werden.

Erstaunlich ist die Herangehensweise bei der Entwicklung der Bögen. Sie hinterlässt einen unsystematischen und unprofessionellen Eindruck. Eine ähnliche Aussage kann für die Auswertung und die daraufhin gezogenen Konsequenzen getroffen werden. Ebenso verhält es sich mit den vielen Items zum Nutzen, den ein Seminar für den Teilnehmer hat. Für den Teilnehmer ist die direkte Selbstevaluierung seines Lerntransfers mittels Fragebogen nicht zu bewältigen, denn die Vorsätze des Teilnehmers bedeuten noch lange nicht eine gute Umsetzung in der beruflichen Praxis.

Kritisch zu betrachten ist der geringe Fragenumfang zum Teilnehmer selbst. Die Sichtweise der Bildungsträger ist sehr eingeschränkt, denn sie bezieht sich größtenteils auf die eigenen Leistungen und stellt sich in den Mittelpunkt der Betrachtungen. Da die Dienstleistung Weiterbildung aber nur in Zusammenarbeit mit dem Teilnehmer gelingen kann, sollte er Mittelpunkt der Betrachtungen sein und dort abgeholt werden, wo er mit seinem Wissen, Können und Wollen steht. Die Themen Lernbereitschaft, Lernunterstützung, Teilnehmerorientierung und der Lernprozess werden eher nebensächlich behandelt.

Falls die Bildungsträger „Happy Sheets“ zu Werbezwecken einsetzen, kann dieses Erhebungsinstrument in seiner Aussagekraft für Unternehmungen nur grobe Anhaltspunkte und Orientierung bieten. Es empfiehlt sich, eigene Erhebungen durch Beobachtung, Befragung und Beurteilung, die den Transfer beim Mitarbeiter gemäß dem Personalentwicklungsprozess messen, zu verwenden.

Abschließend kann eine willkürliche Handhabung dieses Instruments bei den Bildungsträgern festhalten werden. Je nachdem auf welche Aspekte sich die Bildungsträger konzentrieren möchten, wird die Gestaltung des Fragebogens vorgenommen. Einzelne Komponenten werden entweder ausführlich oder gar nicht thematisiert. Die in der Literatur beschriebene starke Fokussierung auf die Organisation und die Rahmenbedingungen konnte bei den vorliegenden Fragebögen nicht festgestellt werden. Die Qualität der Bögen selbst ist dabei sehr unterschiedlich, und die Aussagekraft beschränkt sich auf die Zufriedenheit der Teilnehmer. Aus dieser Zufriedenheit heraus wird die Qualität des Seminars abgeleitet. Ob dies sinnvoll ist, kann bezweifelt werden, da eine summative Evaluation, die lediglich zum Ende einer Maßnahme stattfindet, zu kurz greift. Eventuellen Fehlentwicklungen kann nicht rechtzeitig entgegengesteuert werden. Trotzdem ist es als gut zu bewerten, dass die Bildungsträger daran interessiert sind, die Qualität ihrer Seminare zu bestimmen.

6. Fazit

Ob das Ausfüllen der Evaluationsbögen bei sich regelmäßig wiederholenden Seminaren Sinn macht, kann, wie schon in der Diskussion angemerkt, bezweifelt werden. Zur Fragestellung, warum und welche Auswertungsbögen bei den Bildungsträgern trotzdem zum Einsatz kommen, konnte im Rahmen dieser Studie eine mögliche Antwort erarbeitet werden. Für die Bildungsträger steht die Verwendung der Fragebögen zur Qualitätskontrolle der erbrachten Leistung im Vordergrund. Über eine reine Kontrollfunktion reicht die Nut-

zung des Instruments „Happy Sheet“ aber nicht hinausaus. Die Art der verwendeten Fragebögen entspricht den in der Literatur vorgestellten Beispielen, ist aber in Qualität und Ausführung sehr unterschiedlich ausgefallen.

In der Weiterbildungsbranche ist der „Happy Sheet“ zur Zeit „state of the art“ und es sieht nicht danach aus, dass dieses etablierte Instrument in naher Zukunft durch persönliche, informelle Befragungen der Teilnehmer oder ähnliche Verfahren ersetzt wird. Bei solch etablierten Werkzeugen wird der Einsatz nicht hinterfragt. Die Selbstverständlichkeit und Routine, mit der die Bögen verwendet werden, kann allerdings leicht zu einer nachlässigen und gedankenlosen Handhabung verführen.

Anhang I: Fragebogen

Hinweise zur Bearbeitung des Fragebogens:

Mehrfachnennungen sind möglich und erwünscht, sofern es sich nicht um eine Ja/Nein-Frage handelt. Auf eine geschlechterspezifische Fragestellung wurde zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Sollten Sie mehrere Fragebögen verwenden, wählen Sie bitte einen aus, der für Seminare im kaufmännischen Fach- und Führungskräftebereich Anwendung gefunden hat und beziehen Sie sich bei der Beantwortung der Fragen auf diesen.

Die Markierung des Fragebogens dient lediglich zur technischen Überwachung des Rücklaufs. Von Ihnen gemachte Angaben und Ihr Fragebogen finden ausschließlich in einer aggregierten und verarbeiteten Form Eingang in die Diplomarbeit. Auf einzelne Personen und Unternehmen werden sich keine Rückschlüsse ziehen lassen; eine anonyme Verarbeitung wird Ihnen hiermit zugesichert. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur wissenschaftlichen Evaluationsforschung.

Als kleines Dankeschön erhält jede/r Teilnehmer/in eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse als pdf-Dokument!

1. Verwenden Sie zur Evaluation Ihrer Seminare einen schriftlichen Fragebogen?

- Ja Nein (Falls Nein, bitte begründen Sie unter Punkt 21, warum nicht?)

2. Ist der Fragebogen speziell auf die einzelnen Seminare zugeschnitten?

- Ja, für jedes Seminar wird ein Fragebogen erstellt
 Nein, es gibt einen Standardfragebogen
 Nein, nur auf Wunsch eines Auftraggebers wird ein separater Fragebogen entwickelt
 Sonstiges: _____

3. Wenn Sie einen Standardfragebogen verwenden, in welchem zeitlichen Abstand wird er im Durchschnitt überarbeitet?

4. Wer hat den Fragebogen erstellt? Bitte geben Sie zur genaueren Bestimmung die Position und Ausbildung des/ der Person/en oder den Namen des externen Dienstleisters an.

5. Wie wurde bei der Erarbeitung des Fragebogens vorgegangen?

6. Wird nach jedem Seminar ein Fragebogen herausgegeben?

- Ja Nein, nur sporadisch
 Nein, nur nach besonderen Veranstaltungen
 Verwendung eines Auswahlverfahrens: _____

7. Werden alle Seminarteilnehmer befragt?

- Ja Nein Stichprobe wird gezogen:

8. Wann wird der Fragebogen den Seminarteilnehmern vorgelegt?

- Nach der letzten Unterrichtseinheit
 Teilnehmer bekommen den Fragebogen nach Seminarende zugeschickt
 Sonstiges:

9. Beschreiben Sie bitte kurz, welche Zielsetzungen Sie mit der Evaluation mittels Fragebogen verfolgen? (Bsp. Trainerbewertung, Serviceverbesserung, Erfassung der Teilnehmerstruktur, Qualitätsmanagement, Eigenwerbung etc.)

.....
.....
.....

10. Zu folgenden Bereichen werden Fragen gestellt:

- | | | |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Trainer | <input type="checkbox"/> Teilnehmer | <input type="checkbox"/> Lerntransfer |
| <input type="checkbox"/> Schulungsunterlagen | <input type="checkbox"/> Methodik | <input type="checkbox"/> Konzeption |
| <input type="checkbox"/> Lern-Situation | <input type="checkbox"/> Lern-Inhalte | <input type="checkbox"/> Organisation |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | | |

11. Bitte beschreiben Sie kurz, wer sich mit der Auswertung des Fragebogens beschäftigt? Geben Sie auch hier genau an, welche Position und Ausbildung die/derjenige innehat oder nennen Sie den Namen des externen Dienstleisters.

.....
.....

12. Wie wird der Fragebogen ausgewertet?

- manuell automatisiert (z. Bsp. Mit Excel-Auswertungstool)
 Kombination beider Verfahren Sonstiges:

13. Welche Methode wird zur Auswertung verwendet?

- graphisch/ deskriptiv (z.Bsp. Häufigkeiten mit Balkendiagrammen)
 qualitative Zusammenfassung nach Durchsicht der Fragebögen
 Sonstiges:

14. Welchen Personengruppen werden die Ergebnisse präsentiert?

- Teilnehmer Auftraggeber
 Seminarleiter potenzielle Interessenten
 nur interne Personen, die bei der Erstellung/Auswertung mitgewirkt haben
 Sonstige:

15. Nennen Sie bitte einige Beispiele/ Maßnahmen, wie Rückschlüsse der Auswertung einen Eingang in Ihre Seminarpraxis gefunden haben? (Z. Bsp. Veränderung des Seminarinhalts, Organisation o.ä.)

16. Wie viele Trainer/ Seminarleiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

- Anzahl festangestellte Personen gesamt:
- davon in Teilzeitbeschäftigung:
- Anzahl freie Mitarbeiter:

17. Wie hoch ist der jährliche Umsatz in Euro?

- Umsatz:

18. Wie viele Teilnahmefälle werden jährlich gezählt? (Ein Teilnahmefall entspricht einem Teilnehmer pro Seminar.)

- Anzahl:

19. Wie viele Unterrichtsstunden werden durchschnittlich insgesamt von allen Trainern/ Seminarleitern pro Monat geleistet?

- Anzahl gemessen in Zeitstunden à 60 Minuten:

20. Angaben zur Person:

- Ihr Alter: Jahre
Geschlecht: weiblich männlich
Position:
Ausbildung:

21. Raum für weitere Anmerkungen und Kommentare:

Vielen Dank für Ihre tatkräftige Unterstützung!

Anhang II: Datentabellen der erhaltenen „Happy Sheets“

Trainerpersönlichkeit		
Bogennummer	Einordnung	Itemwortlaut
2	Didaktik	The instructor's didactical abilities are appropriate
3	Didaktik	Aufbau der Veranstaltung
4	Didaktik	Abstimmung der Lernmethoden auf die Inhalte und Lernziele im Seminar
6	Didaktik	Methodik und Didaktik
1	Kompetenz	Persönliche Kompetenz
1	Kompetenz	Fachliche Kompetenz
2	Kompetenz	The instructor is highly competent
3	Kompetenz	Fachliche Kompetenz
4	Kompetenz	Ist fachlich sicher
5	Kompetenz	Sachkompetenz
6	Kompetenz	Kompetenz des Seminarleiters
7	Kompetenz	Seine fachliche Kompetenz
8	Kompetenz	Fachkompetenz
10	Kompetenz	Qualifikation des Dozenten
2	Lernklima	Foreign students are well integrated into the course
2	Lernklima	Team work is part of the course
3	Lernklima	Arbeitsklima in der Veranstaltung
4	Lernklima	Hat eine gute Arbeitsatmosphäre geschaffen
5	Lernklima	Wie beurteilen Sie die Veranstaltung bezüglich der Lernatmosphäre
2	Lernunterstützung	The instructor is open for questions and discussions
2	Lernunterstützung	The instructor is available to answer questions
2	Lernunterstützung	The teaching assistants are available to give support
1	Rhetorik	Vortragsstil
2	Rhetorik	The instructor's style of presentation and language skills are good
3	Rhetorik	Rhetorik und Ausdrucksweise
5	Rhetorik	Vortragsweise
6	Rhetorik	Anschauliche und lebhaft Darstellungweise
7	Rhetorik	Seinen Präsentationsstil/ didaktische Methoden
8	Rhetorik	Rhetorik
2	Teilnehmerorientierung	Students' participation is encouraged
2	Teilnehmerorientierung	The instructor is interested in whether students learn
3	Teilnehmerorientierung	Anregung zur aktiven Mitarbeit
3	Teilnehmerorientierung	Eingehen auf Fragen
4	Teilnehmerorientierung	Geht auf Wünsche und Fragen der Teilnehmer angemessen ein
5	Teilnehmerorientierung	Klärung von Teilnehmerfragen
6	Teilnehmerorientierung	Abstimmung auf die Teilnehmer
6	Teilnehmerorientierung	Wurden Ihre Fragen angemessen beantwortet?
7	Teilnehmerorientierung	Seine Art, auf Ihre Fragen einzugehen
11	Teilnehmerorientierung	Ich konnte mich mit meinen Fragen und Anliegen zum Thema einbringen
11	Teilnehmerorientierung	Angemessene Anforderungen des Referenten
3	Verständlichkeit	Verständliche Darstellung der Inhalte
4	Verständlichkeit	Stellt die Inhalte verständlich dar
6	Verständlichkeit	Verständlichkeit und Übersichtlichkeit
8	Verständlichkeit	Verständlichkeit
9	Verständlichkeit	Verständlichkeit und interessante Präsentation
10	Verständlichkeit	Sprache des Referenten war verständlich

Gestaltung des Seminarablaufs

Bogennummer	Zuordnung	Itemwortlaut
1	Konzeption	Zeit-Themen-Relation
2	Konzeption	The course is well organized
2	Konzeption	The course is well structured
2	Konzeption	The course objectives are clearly defined
4	Konzeption	Zufriedenheit mit Aufbau und Struktur der Inhalte
5	Konzeption	War in der Veranst. die Zeiteinteilung für die Themenbehandlung angem.
5	Konzeption	War in der Veranstaltung die Möglichkeit Ihrer persönl. Mitarbeit angem.
7	Konzeption	Gestaltung des Seminarablaufs
8	Konzeption	Thematischer Umfang
9	Konzeption	Zeitlicher Rahmen für Diskussion und eigene Beiträge
10	Konzeption	Methodisches Vorgehen
8	Lernprozess	Lerntempo
11	Lernprozess	Das Arbeitstempo entsprach meinem eigenen Arbeitsrhythmus

Gestaltung

Bogennummer	Zuordnung	Itemwortlaut
1	Lernökolog. Umfeld	Die Qualität des Tagungshotels
7	Lernökolog. Umfeld	Seminarhotel
8	Lernökolog. Umfeld	Seminarort
8	Lernökolog. Umfeld	Hotel
1	Organisation	Die organisatorische Abwicklung
3	Organisation	Information vor dem Seminar
3	Organisation	Organisatorischer Ablauf
5	Organisation	Wie beurteilen Sie die Veranstaltung bezüglich der Anzahl der Teilnehmer
7	Organisation	Informationen vor dem Seminar
7	Organisation	Gestaltung des Seminarablaufs
8	Organisation	Seminarorganisation
8	Organisation	Teilnehmeranzahl
3	Rahmenbedingungen	Zweckmäßigkeit des Raumes
4	Rahmenbedingungen	Seminarräume und Organisation
5	Rahmenbedingungen	Wie beurteilen Sie die Veranstaltung bzgl. der räuml. u. techn. Ausstattung
7	Rahmenbedingungen	Seminarraum

Seminarinhalte und -Unterlagen

Bogennummer	Einordnung	Itemwortlaut
1	Lehrmaterial	Wie beurteilen Sie den Seminarinhalt – die Seminarunterlagen
2	Lehrmaterial	High quality material is provided
2	Lehrmaterial	The recommended literature ist useful
3	Lehrmaterial	Inhalt des Materials dem Lernziel angemessen
3	Lehrmaterial	Lesefreundlichkeit des Materials (Schriftgröße, etc.)
3	Lehrmaterial	Umfang des Materials dem Lernziel angemessen
3	Lehrmaterial	Verständlichkeit und Anschaulichkeit des Materials
4	Lehrmaterial	Qualität der Seminarunterlagen
7	Lehrmaterial	Wie beurteilen Sie die Seminarunterlagen? Den Aufbau
7	Lehrmaterial	Wie beurteilen Sie die Seminarunterlagen? Den Inhalt
9	Lehrmaterial	Die zur Verfügung gestellten Handouts und Materialien
11	Lehrmaterial	Die eingesetzten Arbeitsunterlagen haben die Inhalte gut wiedergegeben
1	Seminarinhalt	Wie beurteilen Sie den Seminarinhalt – die fachliche Qualität
2	Seminarinhalt	The course topics are relevant and useful
2	Seminarinhalt	Case studies, practical exercises and tasks are useful
2	Seminarinhalt	The correlation between theory and practice ist excellent
2	Seminarinhalt	The course topics are interesting
3	Seminarinhalt	Aktualität der Inhalte
6	Seminarinhalt	Wurden Ihre Themen ausreichend behandelt
6	Seminarinhalt	Haben Sie neue Aspekte kennengelernt?
9	Seminarinhalt	Der fachliche Inhalt
10	Seminarinhalt	Verwirklichung der Zielsetzung
11	Seminarinhalt	Der Inhalt des Seminars hat der Ankündigung entsprochen
2	Medieneinsatz	The presentation is accompanied by adequate visual aids
3	Medieneinsatz	Präsentation/ Adäquater Einsatz vorhandener Medien
5	Medieneinsatz	War in der Veranstaltung der Medieneinsatz angemessen?
8	Medieneinsatz	Medieneinsatz

Teilnehmer und Nutzenbewertung		
Bogennummer	Einordnung	Itemwortlaut
2	Lernbereitschaft	After the course , my interest in the subject is
2	Lernbereitschaft	Before the course, my interest in the subject was...
6	Lernbereitschaft	Ich habe konstruktive Fragen gestellt
6	Lernbereitschaft	Ich war persönlich engagiert und aktiv beteiligt
6	Lernbereitschaft	Wie beurteilen Sie Ihre eigene Beteiligung
6	Stoffbeherrschung	Ich habe anderen Teilnehmern helfen können
1	Nutzen	Wie beurteilen Sie den Seminarinhalt – Ihren Lernerfolg
1	Nutzen	Wie beurteilen Sie den Seminarinhalt – die praktische Verwertbarkeit
2	Nutzen	The correlation to other subjects is evident
3	Nutzen	Nutzen für die berufliche Tätigkeit
3	Nutzen	Praxisbezug
4	Nutzen	Nutzen für Sie in Ihrer Funktion
4	Nutzen	Nutzen für Ihre persönliche Entwicklung
5	Nutzen	In welchem Maße sind die gesetzten Lerninhalte in der Veranstaltung erreicht worden?
5	Nutzen	In welchem Maße sind die Inhalte für Ihr Aufgabengebiet anwendbar?
6	Nutzen	wie beurteilen Sie den Nutzen des Seminars? -für Sie persönlich
6	Nutzen	Wie beurteilen Sie den Nutzen des Seminars? -für ihre tägliche Arbeit
7	Nutzen	Wie schätzen Sie den Nutzen dieses Seminars ein? Für Ihr Privatleben?
7	Nutzen	Wie schätzen Sie den Nutzen dieses Seminars ein? Für Ihre tägliche Arbeit?
7	Nutzen	Wie schätzen Sie den Nutzen dieses Seminars ein? Für Ihr alltägliches Management-Wissen?
7	Nutzen	Wie schätzen Sie den Nutzen dieses Seminars ein? Für Ihre zukünftigen Arbeiten?
9	Nutzen	Ich würde das Seminar weiterempfehlen können
9	Nutzen	Den Nutzen und die praktische Umsetzungsmöglichkeit in meinen Alltag
9	Nutzen	Ich empfinde das Seminar als sinnvolle Investition
11	Nutzen	Das Seminar hat meine persönliche Kompetenz gestärkt
11	Nutzen	Das Seminar hat meine berufliche Kompetenz gestärkt
11	Nutzen	Ich werde die Inhalte des Seminars in der Arbeit umsetzen können
11	Nutzen	Die eingesetzten Arbeitsweisen haben mir geholfen mich mit dem Problem zu beschäftigen

Anhang III: Beurteilungsbögen

Beurteilungsbogen

Seminar: _____

TeilnehmerIn: _____

sehr gut		gut		befriedigend		ausreichend		mangelhaft	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Wie gut entsprach das Seminar Ihren Erwartungen?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Wie beurteilen Sie den/die Trainer?

- seine fachliche Kompetenz?
- seinen Präsentationstil/didaktische Methoden?
- seine Art, auf Ihre Fragen einzugehen?

Wie beurteilen Sie die Seminarunterlagen?

- den Inhalt
- den Aufbau

Wie schätzen Sie den Nutzen dieses Seminars ein?

- für Ihre tägliche Arbeit?
- für Ihre zukünftigen Arbeiten?
- für Ihr alltägliches Management-Wissen?
- für Ihr Privatleben?

Ihr Urteil bezüglich der Seminarorganisation?

- Informationen vor dem Seminar?
- Gestaltung des Seminarablaufs
- Seminarraum / Seminarräume
- Seminarhotel / Zimmer

Wie lautet Ihr Gesamturteil zu diesem Seminar?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Welche allgemeine Kritik oder Anregung haben Sie?
mehr ...

weniger ...

Zu welchen Themen wünschen Sie sich weitere Seminare von der GMP?

Seminarbewertung



Bitte helfen Sie durch Ihre Meinung unsere Leistungen zu optimieren.

1. Persönliche Angaben:

Name:

Firma:

Position:

Anzahl der Mitarbeiter

Branche

2. Bewertung der Seminarinhalte

Die nachfolgenden Bewertungen beziehen sich auf Ihre Erwartungen:

(Legende: ☺ übertroffen/optimal ☹ erfüllt/in Ordnung ☒ nicht erfüllt/zu verbessern)

Praxisbezug	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Thematischer Umfang	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lerntempo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fachkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Medieneinsatz	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Rhetorik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Verständlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Teilnehmeranzahl	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hotel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Seminarort	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Seminarorganisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3. Persönliche Kommentare

Sind Sie damit einverstanden, dass wir diesen Kommentar unter Nennung ihres Namens auf unserer Homepage veröffentlichen? JA Nein (Unterschrift ist erforderlich, wenn Sie die Frage mit ja beantworten)

FEEDBACK – Bogen

Seminar:

Ort :

Dauer :

Datum :

Teilnehmer (freiwillig) :

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer ,

wir hoffen, daß mit unserem Seminar Ihre positiven Erwartungen erfüllt worden sind und Sie nun zahlreiches „Werkzeug“ auf Ihrem weiteren Weg nutzen können. Da die Qualität eines Trainings im Wesentlichen nur von Ihnen beurteilt werden kann, bitten wir Sie, uns nun offenes, ehrliches und konstruktives Feedback zu erteilen. So helfen Sie uns und anderen SeminarteilnehmerInnen zu einem weiterhin erfolgreichen Seminarerlebnis. Vielen Dank !!!

So empfand ich :

1) den fachlichen Inhalt

I _____
 sehr gut <> sehr schlecht

2) den Nutzen und die praktische Umsetzungsmöglichkeit in meinen Alltag

I _____
 sehr gut <> sehr schlecht

3) die Verständlichkeit und interessante Präsentation :

I _____
 sehr gut <> sehr schlecht

4) die zur Verfügung gestellten Handouts und Materialien :

I _____
 sehr gut <> sehr schlecht

5) den zeitlichen Rahmen für Diskussion und eigene Beiträge :

I _____
 sehr gut <> sehr schlecht

6) Ich empfinde das Seminar als sinnvolle Investition :

I _____
 Unbedingt <> Überhaupt nicht

7) Ich würde das Seminar weiterempfehlen können :

I _____
 Ganz sicher <> Nie

Eigene Anmerkungen :

Resumeebogen

Name: _____

Seminar: _____

A Seminarablauf:

Bewertung	sehr gut	gut	befriedigend	nicht befriedigend
Qualifikation des Dozenten				
Verwirklichung der Zielsetzung				
Methodisches Vorgehen				

B Besonders gefallen hat mir:

C Verbesserungsvorschläge:

D Vorschläge für weitere bzw. Fortsetzungs-Seminare:

E Ausbildungsleiter in Ihrem Hause:

Name:
Position:

Beurteilung BeraterIn / Referentin

für: **Robert Reichstein**

Workshop/Seminar: Projekte erfolgreich führen
am / vom - bis: 26.-29.03.2007
In: Köln

(bitte ankreuzen)

	trifft voll zu	trifft überhaupt nicht zu	zu langsam (wenn Bewertung in der 2. Hälfte)	zu schnell
1. Der Inhalt des Workshops hat der Ankündigung entsprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Der Workshop hat meine berufliche Kompetenz gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich werde die Inhalte/Ergebnisse des Workshops in der Arbeit umsetzen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Der Workshop hat meine persönliche Kompetenz gestärkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Die eingesetzten Arbeitsweisen haben mich animiert / mir geholfen, mich mit dem Thema/ Problem zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Die eingesetzten Arbeitsunterlagen (Präsentationen, Folien, Handout) haben die Inhalte gut wiedergegeben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Das Arbeitstempo entsprach meinem eigenen Arbeitsrhythmus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Die Sprache des Referent war verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ich konnte mich mit meinen Fragen und Anliegen zum Thema einbringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Von der ReferentIn/Vom Referenten wurden keine Anforderungen gestellt oder vermittelt, die sie/er nicht selbst auch bereit war, zu erbringen bzw. vorzuleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weitere Anmerkungen / Verbesserungspotentiale:

Wie beurteilen Sie die Weiterbildungsveranstaltung 01-3753?

Titel:

Datum:

Ort:

Trainer:

Bewertung der Erwartungen:

- 1 = voll entsprochen 3 = teilweise entsprochen
- 2 = Überwiegend entsprochen 4 = nicht entsprochen

Ihr Nutzen	1	2	3	4
-------------------	---	---	---	---

Anmerkungen:

Trainer

Inhalte	1	2	3	4
Praxisbezug	1	2	3	4
Aktualität	1	2	3	4
Unterlagen	1	2	3	4
Methodik	1	2	3	4

Anmerkungen:

Organisation	1	2	3	4
Raum	1	2	3	4
Pausenversorgung	1	2	3	4

Anmerkungen:

Ich wünsche weitere Informationen zu diesem Thema ja nein

zum Thema:

Ihr Name:

Ihre Firma:

Ihre Telefon-Nr.: Ihre Fax-Nr.

Ihre E-Mail-Adresse:

Seminar:

Professor:

Datum:

Veranstaltungsort:

Ihre Meinung interessiert uns!

Natürlich sind wir daran interessiert, unsere Veranstaltungen kontinuierlich zu verbessern und auf die Bedürfnisse unserer Kunden abzustimmen. Daher bitten wir Sie, uns Ihr Lob, Ihre Kritik und Ihre Anregungen mitzuteilen.

Bitte kreuzen Sie zusätzlich zu Ihren persönlichen Bemerkungen auch die Noten an. Die Noten verstehen sich als Schulnoten, d.h. 1= sehr gut/begeistert und 6 = ungenügend/enttäuschend.

Inhalt (z. B. Aktualität des Themas, Ausführlichkeit):

Bewertung:	1	2	3	4	5	6
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend

Dozent (z.B. fachliche Kompetenz, Engagement, Vortragsstil):

Bewertung:	1	2	3	4	5	6
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend

Veranstaltungsvorbereitung (z.B. Einladung, Betreuung, bereitgestelltes Arbeitsmaterial von BayTech):

Bewertung:	1	2	3	4	5	6
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend

Veranstaltungsdurchführung (z.B. Veranstaltungsort, Catering, Betreuung vor Ort):

Bewertung:	1	2	3	4	5	6
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend

Preis-Leistungs-Verhältnis (z.B. Erwartung erfüllt, Know-How-Gewinn, Persönlicher Nutzen):

Bewertung:	1	2	3	4	5	6
	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft	Ungenügend

Bei BayTech ist Platz für ihre Vorschläge:**Wie sind Sie auf unser Angebot aufmerksam geworden?**

Einladung per Post	Einladung per e-Mail	Internet	Empfehlung	Sonstiges:
--------------------	----------------------	----------	------------	------------

Name:

Firma:

Position:

Führung und Kommunikation	
<input type="checkbox"/> Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/> Projektmanagement und Arbeitstechniken
<input type="checkbox"/> Rhetorik und Kommunikation	<input type="checkbox"/> Sekretariat und Assistenz
Personalmanagement und Unternehmensentwicklung	
<input type="checkbox"/> Personalauswahl und -beurteilung	<input type="checkbox"/> Personal- und Organisationsentwicklung
<input type="checkbox"/> Personalverwaltung	
Finanz- und Rechnungswesen	
<input type="checkbox"/> Rechnungswesen und Bilanzierung	<input type="checkbox"/> Kostenmanagement und Controlling
<input type="checkbox"/> Finanzmanagement, Versicherung, Revision	
Einkauf, Materialwirtschaft, Logistik	
<input type="checkbox"/> Einkaufsorganisation	<input type="checkbox"/> Einkaufsleitung
<input type="checkbox"/> Verhandlungskompetenz im Einkauf	<input type="checkbox"/> Materialwirtschaft und Logistik
Marketing und Vertrieb	
<input type="checkbox"/> Marketing	<input type="checkbox"/> Vertrieb und Verkauf
<input type="checkbox"/> Verkaufs- und Verhandlungskompetenz	
Arbeits-, Sozial- und Gesellschaftsrecht	
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Sozialrecht	<input type="checkbox"/> Lohn und Gehalt
<input type="checkbox"/> Gesellschaftsrecht	
Privatrecht	
<input type="checkbox"/> Vertragsrecht	<input type="checkbox"/> Haftung und Verzug
<input type="checkbox"/> Mieten und Grundstücke, öffentliches Baurecht	
Öffentliches Recht	
<input type="checkbox"/> Steuerrecht	<input type="checkbox"/> Zoll und Abgaben
<input type="checkbox"/> Verwaltungsrecht	<input type="checkbox"/> Leistungsrecht Öffentlicher Dienst
<input type="checkbox"/> Umweltrecht	<input type="checkbox"/> Vergabe- und Wettbewerbsrecht
<input type="checkbox"/> Gewerblicher Rechtsschutz, Patente	
Produktion	
<input type="checkbox"/> Konstruktion	<input type="checkbox"/> Fertigung
<input type="checkbox"/> Instandhaltung	
Werkstoffe und Oberflächentechnik	
<input type="checkbox"/> Technische Werkstoffe	<input type="checkbox"/> Korrosionsschutz
<input type="checkbox"/> Farben und Lacke	<input type="checkbox"/> Textiltechnik
<input type="checkbox"/> Kunststoffe	
Verfahrenstechnik	
<input type="checkbox"/> Chemietechnik	<input type="checkbox"/> Anlagentechnik
<input type="checkbox"/> Schüttgutbehandlung	
Elektrotechnik	
<input type="checkbox"/> Elektronik	<input type="checkbox"/> Messen, Steuern, Regeln und Automatisieren
<input type="checkbox"/> Elektrische Anlagen und Betriebsmittel	<input type="checkbox"/> Energietechnik
Bautechnik und Baumanagement	
<input type="checkbox"/> Baumanagement	<input type="checkbox"/> Bautechnik
<input type="checkbox"/> Abwasserwirtschaft und Kläranlagen	
Qualitätsmanagement	
<input type="checkbox"/> Prozessorientiertes Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/> Business Excellence / KVP
<input type="checkbox"/> Automotive Excellence	<input type="checkbox"/> QM - Tools in den Kernprozessen
<input type="checkbox"/> Audits	<input type="checkbox"/> Haftung / Produkthaftung
<input type="checkbox"/> QM für spezielle Branchen	
Umweltmanagement	
<input type="checkbox"/> Prozessorientiertes Umweltmanagement	<input type="checkbox"/> Umweltgesetzgebung
<input type="checkbox"/> Umwelttechnik	<input type="checkbox"/> Umweltaudits
Arbeitssicherheitsmanagement	
<input type="checkbox"/> allgemeine Sicherheitstechnik	<input type="checkbox"/> Brandschutz
<input type="checkbox"/> Explosionsschutz	<input type="checkbox"/> Strahlenschutz
Informations- und Kommunikationsmanagement	
<input type="checkbox"/> Betriebssysteme und IT-Anwendungen	<input type="checkbox"/> Netzwerke
<input type="checkbox"/> Telekommunikation	<input type="checkbox"/> Projekt- und Service Management
<input type="checkbox"/> IT-Sicherheit	
Gebäudemanagement	
<input type="checkbox"/> Ganzheitliches Gebäudemanagement	<input type="checkbox"/> Technisches Gebäudemanagement
<input type="checkbox"/> Infrastrukturelles Gebäudemanagement	<input type="checkbox"/> Sicherheit in Netzwerken und Gebäuden

nicht gefundenes Thema: _____

Betreff: Rc: Telefonat wg. meiner e-mail-Adresse/ Feedback-Bogen

Von:

Datum:

An: Ingrid Wittke

am 26.04.2007 16:51 Uhr schrieb Ingrid Wittke unter mrs Wittke@web.de:

Sehr geehrter Herr Dr.

vielen Dank für die freundliche Unterstützung und das soeben geführte nette Telefonat.

Mit freundlichen Grüßen
Ingrid Wittke

Hallo Frau Wittke,
hier der Text, den wir verwenden:

Liebe Frau Wittke,

Ihre Ausbildung ist nun einige Monate her. Damit wir unsere Qualität nicht nur halten, sondern weiter steigern können, bitten wir Sie um eine Reflexi Ihrer Ausbildung zum Systemischen Business Coach).

Bitte beschreiben Sie in knappen Worten:

- Wie haben Sie uns als Ausbilder erlebt (gemeint auch im Sinne von hilfreich oder hinderlich)

- Wie haben Sie (unsere) Vorgehensweise während der Ausbildung erlebt -(methodisch/didaktisch)?

- Welchen praktischen Nutzen hat die Ausbildung (für Sie) gebracht?

- Welchen praktischen Nutzen wird die Ausbildung Ihrer Meinung nach Ihnen mittel- und langfristig)noch bringen?

- Mit welchen Worten können Sie die Ausbildung weiterempfehlen?

Bitte teilen Sie mir mit, ob ich Ihr Feedback mit Angabe von Name, Vornam Funktion auf unserer Website veröffentlichen darf.

Vielen Dank und beste Grüße

BEURTEILUNGSBOGEN

Bitte unbedingt ausfüllen:

Studienort:

Studiengangnummer:

Semester:

Wir freuen uns, dass Sie an unserer Bewertung teilnehmen. Zur ständigen Verbesserung benötigen wir Ihre Hilfe. Deshalb bitten wir Sie um Ihre Unterstützung. Herzlichen Dank!

(Bitte je Zeile genau ein Kreuz setzen)

☺ ☹ nicht
zutreffend

Organisation					
Organisatorischer Ablauf	<input type="checkbox"/>				
Zweckmäßigkeit des Raumes	<input type="checkbox"/>				
Informationen vor dem Seminar	<input type="checkbox"/>				
Dozent/Trainer					
Aufbau der Veranstaltung („Roter Faden“)	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Kompetenz	<input type="checkbox"/>				
Verständliche Darstellung der Inhalte	<input type="checkbox"/>				
Praxisbezug/Fallbeispiele	<input type="checkbox"/>				
Aktualität der Inhalte	<input type="checkbox"/>				
Rhetorik und Ausdrucksweise	<input type="checkbox"/>				
Präsentation/Adäquater Einsatz vorhandener Medien	<input type="checkbox"/>				
Anregung zur aktiven Mitarbeit	<input type="checkbox"/>				
Eingehen auf Fragen	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsklima in der Veranstaltung	<input type="checkbox"/>				
Material					
Verständlichkeit und Anschaulichkeit des Materials	<input type="checkbox"/>				
Struktur des Materials	<input type="checkbox"/>				
Inhalt des Materials dem Lernziel angemessen	<input type="checkbox"/>				
Umfang des Materials dem Lernziel angemessen	<input type="checkbox"/>				
Lesefreundlichkeit des Materials (Schriftgröße, Schrifttyp, Satzstruktur etc.)	<input type="checkbox"/>				
.....					
Allgemein					
Nutzen für die berufliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>				
Gesamteindruck	<input type="checkbox"/>				

Sonstiges		
Entsprach das Seminar Ihren Erwartungen?		
ja	nein	weil:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Würden für Sie neue Kenntnisse und Inhalte vermittelt?		
ja	nein	weil:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
War die Dauer des Seminars angemessen?		
ja	nein	weil:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Würden Sie dieses Seminar anderen Kollegen in Ihrem Hause empfehlen?		
ja	nein	weil:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Welche Kompetenzsteigerung ist für Sie durch das Seminar eingetreten?
Welche Themen hätten Sie gern zusätzlich behandelt?
Welche weiterführenden Seminare wären für Sie interessant?

Bitte geben Sie den ausgefüllten Bogen am Ende des Seminars dem Trainer. Wir danken für Ihre Mitarbeit.

Course Assessment

Term:

Instructor:

Course:

Students/Class:

Interest in the subject	very high	high	balanced	low	very low
Before the course, my interest in the subject was	<input type="checkbox"/>				
After the course, my interest in the subject is	<input type="checkbox"/>				

Please rate how important the following aspects of your course are to you, and then evaluate these statements.											
	How important are the following statements for you as course criteria?					And now how do you evaluate your course regarding to the following statements?					
	very important	important	balanced	unimportant	important not at all	strongly agree	agree	neutral	disagree	strongly disagree	
Topics											
The course topics are interesting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The course topics are relevant and useful.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The correlation between theory and practice is excellent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The recommended literature is useful.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The correlation to other subjects is evident.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Structure of lecture											
The course objectives are clearly defined.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The course is well structured.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The course is well organized.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Imparting of knowledge											
High quality material is provided.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The presentation is accompanied by adequate visual aids.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Students' participation is encouraged.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Case studies, practical exercises and tasks are useful.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Instructor											
The instructor is interested in whether students learn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor is highly competent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor's didactical abilities are appropriate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor is highly committed to the course.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor is open for questions and discussions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor is available to answer questions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The teaching assistants are available to give support.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
The instructor's style of presentation and language skills are good.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Support											
Team work is part of the course.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Foreign students are well integrated into the course.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

How many hours did you spend on this course outside the lecture: _____

	very high	high	balanced	low	very low
Your overall satisfaction with the course	<input type="checkbox"/>				

Which aspects of the course did you <u>like</u> particularly?

Which aspects of the course did you <u>not like</u> ?

What suggestions do you have for improving the course?

Do you have any comments concerning your studies at HHL in general?

Thank you very much for your time and co-operation in completing this questionnaire.

Beurteilungsbogen

Ihre Meinung ist uns wichtig. Damit wir noch präziser auf Ihre Erwartungen eingehen können, bitten wir um Ihr Urteil. Bitte bewerten Sie nach dem Schulnotensystem (1 = sehr gut, 6 = ungenügend).

Seminar:

- 1. Wie beurteilen Sie den Seminarinhalt**
- | | Bitte ankreuzen |
|---------------------------------|---|
| | sehr gut sehr schlecht |
| - die fachliche Qualität | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - die praktische Verwertbarkeit | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - Ihren Lernerfolg | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - die Seminarunterlagen | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - die Zeit-Themen-Relation | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
- 2. Wie beurteilen Sie die Leistungen des Referenten**
- | | |
|-----------------------------|---|
| - die fachliche Kompetenz | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - die persönliche Kompetenz | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - den Vortragsstil | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
- 3. Wie beurteilen Sie die Veranstaltungsorganisation**
- | | |
|-----------------------------------|---|
| - die Qualität des Tagungshotels | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
| - die organisatorische Abwicklung | 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> |
- 4. Wie ist Ihre allgemeine Einschätzung des Seminars?**
- | sehr gut | gut | weniger gut |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 5. Würden Sie das Seminar weiterempfehlen?**
- ja nein
- 6. Was könnte Ihrer Meinung nach noch verbessert werden?**
-
-
- 7. Sind Sie an weiteren Seminaren interessiert?**
- nein ja, und zwar an den Themen
-
- 8. Möchten Sie per E-Mail über unser Programmangebot informiert werden?**
- nein ja, unter folgender E-Mail-Adresse
-

Datum

Name

Auswertung zum Seminar _____

Ihre Einschätzung ist uns wichtig!

Welche persönlichen Lernziele hatten Sie zu Beginn des Seminars?

Inwieweit haben Sie diese Lernziele erreicht?

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹
voll und ganz weitgehend einigermaßen etwas überhaupt nicht

Einschätzung der Inhalte (bitte ankreuzen)

Zufriedenheit mit Aufbau und Struktur der Inhalte:

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Nutzen für Sie in Ihrer Funktion:

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Nutzen für Ihre persönliche Entwicklung:

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Persönliche Anmerkungen:

Trainerbeurteilung (bitte ankreuzen)

Ist fachlich sicher.

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Stellt die Inhalte verständlich dar.

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Geht auf Wünsche und Fragen der Teilnehmer angemessen ein.

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Hat eine gute Arbeitsatmosphäre geschaffen.

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Abstimmung der Lernmethoden auf die Inhalte und Lernziele im Seminar

☺☺ ☺ ☹ ☹ ☹☹

Zufriedenheitsbarometer (bitte ankreuzen)

Persönliche Anmerkungen:

Gesamteindruck des Seminars
☺☺ ☺ ☹ ☒ ☒☒

Seminarräume und Organisation
☺☺ ☺ ☹ ☒ ☒☒

Qualität der Seminarunterlagen
☺☺ ☺ ☹ ☒ ☒☒

Was hat Ihnen besonders gefallen?

Was wünschen Sie sich anders?

Welche Themen sollten vertieft werden?

Name/Firma (Angabe freiwillig)

Datum:

Herzlichen Dank für Ihr Feedback!

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Seminar «Titel» am «Beginn» mit Herrn/Frau «Dozent».

Bitte unterstützen Sie uns dabei, ständig ein praxisnahes und qualifiziertes Bildungsangebot sicherzustellen, indem Sie diesen Fragebogen ausfüllen. (Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Vielen Dank!

Allgemein und organisatorisch

	sehr gut	befriedigend	mangelhaft
1. Wie ist Ihr Gesamteindruck von der Veranstaltung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wie beurteilen Sie die Veranstaltung bezüglich			
– der Lernatmosphäre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– der Anzahl der Teilnehmer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– der räumlichen und technischen Ausstattung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie beurteilen Sie die Seminarunterlagen hinsichtlich			
– des Umfangs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– des Inhalts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– der Gestaltung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inhalt

	sehr gut	befriedigend	mangelhaft
4. In welchem Maße sind die gesetzten Lerninhalte in der Veranstaltung erreicht worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. In welchem Maße sind die Inhalte für Ihr Aufgabengebiet anwendbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. An dieser Stelle können Sie Sachgebiete bewerten, die Ihnen besonders zugesagt oder missfallen haben:			
a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Methode

7. War in der Veranstaltung		
– die Möglichkeit Ihrer persönlichen Mitarbeit angemessen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
– der Medieneinsatz angemessen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
– die Zeiteinteilung für die Themenbehandlung angemessen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Dozent/Dozentin

8. Wie beurteilen Sie den Referenten/die Referentin bezüglich seiner/Ihrer	sehr gut	befriedigend		mangelhaft	
- Sachkompetenz?	<input type="checkbox"/>				
- Vortragsweise?	<input type="checkbox"/>				
- Klärung von Teilnehmerfragen	<input type="checkbox"/>				

9. Welche Seminarthemen sollten zukünftig angeboten werden?

10. Sonstige Anmerkungen:

11. Wie sind Sie auf die Veranstaltung aufmerksam geworden?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Einladung der IHK-Akademie Ostwestfalen | <input type="checkbox"/> Vorgesetzter |
| <input type="checkbox"/> Programm der IHK-Akademie Ostwestfalen | <input type="checkbox"/> Personal-/Bildungsabteilung |
| <input type="checkbox"/> BOW-Programm | <input type="checkbox"/> Empfehlung |
| <input type="checkbox"/> Ostwestfälische Wirtschaft (Owi) | <input type="checkbox"/> Arbeitsamt |
| <input type="checkbox"/> Presse | <input type="checkbox"/> Weiterbildungsdatenbank (WIS) |
| <input type="checkbox"/> Internet | <input type="checkbox"/> Andere Datenbanken |
| <input type="checkbox"/> Bin im Verteiler | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Eigeninitiative | |

Bitte senden Sie mir das nächste Programm

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> der IHK-Akademie Ostwestfalen | <input type="checkbox"/> des BOW (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft) |
|--|--|

Name:

Firma:

Straße:

Straße:

PLZ/Ort:

PLZ/Ort:

Telefon:

Telefon:

E-mail:

E-mail:

Seminar Feed-Back

Bitte geben Sie uns am Ende des Seminars, wenn Sie der Seminarleiter dazu auffordert, Ihre schriftliche Rückmeldung zu der Veranstaltung. Sie ist für uns wichtig, denn auch wir möchten uns stets verbessern. Herzlichen Dank!

Seminarbezeichnung	Termin/Ort	Seminarleiter

	sehr gut	gut	befriedigend	unzureichend
Wie beurteilen Sie den Nutzen des Seminars?				
- für Ihre tägliche Arbeit				
- für Sie persönlich				
Wie beurteilen Sie die Inhalte?				
- Wurden Ihre Themen ausreichend behandelt?				
- Wurden Ihre Fragen angemessen beantwortet?				
- Haben Sie neue Aspekte kennengelernt?				
- Sind Ihre Seminarziele erreicht?				
Wie hat der Seminarleiter die Thematik umgesetzt?				
- Verständlichkeit und Übersichtlichkeit				
- Abstimmung auf die Teilnehmer				
- Anschauliche und lebhafte Darstellungsweise				
- Methodik und Didaktik				
- Kompetenz des Seminarleiters				

	sehr gut	gut	befriedigend	unzureichend
Wie beurteilen Sie Ihre eigene Beteiligung?				
- Ich war persönlich engagiert und aktiv beteiligt				
- Ich habe anderen Teilnehmern helfen können				
- Ich habe konstruktive Fragen gestellt				
Wie ist Ihr Gesamteindruck vom Seminar?				
- Könnten Sie den/die Seminarleiter(in) weiterempfehlen?				
- Gesamteindruck				

Was hat Ihnen besonders gefallen?

.....

.....

.....

Was hat Ihnen weniger gut gefallen?

.....

.....

.....

Welche Anregungen und Ideen können Sie uns geben?

.....

.....

.....

.....

Wenn wir Sie zitieren dürfen, nennen Sie uns bitte hier Ihren Namen. Danke.

Literaturverzeichnis

- Arnold, R./Krämer-Stürzl, A./Siebert, H. (1999): Dozentenleitfaden. Planung und Unterrichtsvorbereitung in Fortbildung und Erwachsenenbildung, Berlin 1999.
- Becker, F. G. (2006): Evaluations- und Transferproblematik der Personalentwicklung in der Praxis. In: Betriebswirtschaftliche Blätter (Fachzeitschrift für Unternehmensführung in der Sparkassen-Finanzgruppe), o. Jg. (2006) 3, S. 169-173.
- Becker, F. G./Günther, S. (1999): Evaluation der Personalentwicklung: Funktionen und Gestaltung. In: Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 1999/2000. Hrsg. v. K. Schwuchow/J. Gutmann, Neuwied/Kriftel 1999, S. 198-203.
- Becker, F. G./Meißner, A./Werning, E. (2008): Evaluation externer Weiterbildungsmaßnahmen. Ergebnisse einer Befragung unter Mitgliedsunternehmen der DGFP e.V., Hrsg. v. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., Ausgabe 6, Düsseldorf 2008
(http://www.dgfp.de/media/content-downloads/950/evaluation_weiterbildung.pdf)
[Abfrage: 17.11.2010].
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9., vollst. überarb. Aufl., Stuttgart 2010.
- Decker, R./Wagner, R. (2002): Marketingforschung. Methoden und Modelle zur Bestimmung des Käuferverhaltens, München 2002.
- Friedrichs, J. (1990): Methoden empirischer Sozialforschung. 14. Aufl., Opladen 1990.
- Gerl, H./Pehl, K. (1983): Evaluation in der Erwachsenenbildung, Bad Heilbronn 1983.
- Götz, K. (1998a): Zur Evaluierung beruflicher Weiterbildung. Bd. 1: Theoretische Grundlagen. 2. Aufl., Weinheim 1998.
- Götz, K. (1998b): Zur Evaluierung beruflicher Weiterbildung. Bd. 2: Empirische Untersuchungen. 2. Aufl., Weinheim 1998.
- Kirkpatrick, D. L. (1975): Techniques for Evaluating Training Programs. In: Evaluating Training Programs. A Collection of Articles from the Journal of the American Society for Training and Development, Madison/Wisconsin 1975, S. 1-17.
- Kirkpatrick, D. L./ Kirkpatrick, J. D. (2006): Evaluating Training Programs. The four Levels. 3rd ed., San Francisco, CA, 2006.
- Lenke, W./Werner, D. (2008): Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. Online im Internet: IW-Köln, http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01_09_3.pdf [Stand: o. A., Abfrage: 20.10.2010].
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 5., überarb. und neu ausgestattete Aufl., Weinheim/Basel 2002.
- Neuberger, O. (1994): Personalentwicklung. 2., durchges. Aufl., Stuttgart 1994.
- Nuissl, E./Pehl, K. (2000): Porträt Weiterbildung Deutschland., Bielefeld 2000.

-
- Reischmann, J. (2006): Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen. 2. Aufl., Augsburg 2006.
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung, Wiesbaden 2007.
- Sieber Bethke, F. (2003): Kompendium. Controlling, Evaluation und Reporting von Weiterbildung und Personalentwicklung, Bremen 2003.
- Will, H./Winteler, A./Krapp, A. (1987): Von der Erfolgskontrolle zur Evaluation. In: Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konzepte und Strategien. Hrsg. v. H. Will/A. Winteler/A. Krapp, Heidelberg 1987, S. 11-42.
- Wottawa, H./Thierau, H. (2003): Lehrbuch Evaluation. 3., korr. Aufl., Bern u. a. 2003.

- | | | | | | |
|-----|---|--|-----|--|--|
| 544 | Thomas Braun | The impact of taxation on upper and lower bounds of enterprise value.
October 2005 | 561 | Dirk Biskup
Jan Herrmann | A new heuristic for the total tardiness problem with parallel machines.
Februar 2007 |
| 545 | Christoph Woster | Replication in Consistent Binomial models.
November 2005 | 562 | Dirk Biskup
Jan Herrmann | Single machine scheduling against due dates with past sequence dependent setup times.
Februar 2007 |
| 546 | Thomas Braun | Asymmetrische Information, Beteiligungsfinanzierung und drohende Überschuldung
Dezember 2005 | 563 | Fred G. Becker
Sabine Reddehase
F. Schmalenberger
Sipos Szabo Szilvia
Astrid Meißner | Corporate Social responsibility – ein[e] empirische Studie in Ostwestfalen-Lippe
April 2007 |
| 547 | Volker Böhm,
Tomoo Kikuchi u.
George Vachadze | Welfare and the Role of Equity in an Economy with Capital Accumulation,
2005 | 564 | Fred G. Becker
Ellena Werning
Claudia Molenda | Barrieren der Förderung von Beruf und Familie in Mittelständischen Unternehmen: Eine empirische Studie im Kreis Gütersloh.
Mai 2007 |
| 548 | Volker Böhm,
Thorsten Pampel
u. Jan
Wenzelburger | On the stability of balanced growth,
2005 | 565 | Volker Böhm
Marten Hillebrand | „On the Inefficiency of Pay As You Go Pension Systems in Stochastic Economies with Assets“
June 2007 |
| 549 | Jan Wenzelburger
Hans Gesbach | Sophistication in Risk Management and Banking Stability: The Long Term, 2006 | 566 | Andreas Scholze
Stefan Wielenberg | Depreciation and Impairment: A Tradeoff in a Stewardship Setting
June 2007 |
| 550 | Jan Wenzelburger
Hans Gesbach | Sophistication in Risk Management and Banking Stability: The Short Term, 2006 | 567 | Jan Wenzelburger
Marten Hillebrand | Multi-period Consumption and Investment Decisions under Uncertainty Revisited. June 2007 |
| 551 | Volker Böhm,
Tomoo Kikuchi u.
George Vachadze | On the Role of Equity for the Dynamics of Capital Accumulation, 2006 | 568 | Ralf Wagner
Sören W. Scholz | Linear and Nonlinear Biplots of Strategic Uncertainty and Scanning Behavior.
September 2007. |
| 552 | Andreas Scholze | Buchwertorientierte Finanzpolitik in der Unternehmensbewertung.
Juni 2006 | 569 | Reinhold Decker
Sören W. Scholz | Der Einsatz von Poisson-Regressionsmodellen zur Analyse von Konsumentenpräferenzen auf Basis von Online-Dialogdaten.
Oktober 2005 |
| 553 | Volker Böhm
George Vachadze | Endogenous Inequality of Nations through Asset Market Integration, 2006 | 570 | Christoph Wöster | Einkommensteuertarife und Familienleistungsausgleich. Eine quantitative Analyse des deutschen Steuerrechts.
Dezember 2007 |
| 554 | Tomoo Kikuchi | Inequality of Nations and Endogenous Fluctuations in a Two Country Model, 2006 | 571 | Christoph Wöster | Die steuerliche Behandlung von Beiträgen für private Altersvorsorgeverträge
Dezember 2007 |
| 555 | Volker Böhm
George Vachadze | Credit Risk and Symmetry Breaking through Financial Market Integration, 2006 | 572 | Hendrik Langen | Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf das Personalmanagement. Eine explorative Untersuchung im Rahmen eines Studienprojekts.
Januar 2008 |
| 556 | Tomoo Kikuchi | International Asset Market, Nonconvergence, and Endogenous Fluctuations, 2006 | 573 | Pu Chen
Joachim Frohn
D. Blüschke
A. Klocke
E. Schneider
H. Walter
J. Zeng | Abschlussbericht im Projekt „Entwicklung und Implementierung einer angemessenen ökonomischen Methodik für die Spezifikation und Schätzung großer simultaner struktureller makroökonomischer Modelle“
DFG-Projekt FR 2121/1-1
Januar 2008 |
| 557 | Hermann Jahnke
Stefan Wielenberg
Hein. Schumacher | Integration von in- und externem Rechnungswesen in mittelständisch strukturierten Unternehmen: Aktueller Stand und Perspektiven unter dem Eindruck der Einführung der Internationalen Rechnungslegungs-standard
September 2006 | 574 | Fred G. Becker,
Sabine Reddehase, Astrid Meißner: | Familienfreundliche Arbeitswelten. Eine Empirische Studie in OWL. Februar 2008 |
| 558 | Volker Böhm,
Tomoo Kikuchi u.
George Vachadze | Asset Pricing with Markovian Productivity Growth, 2006 | | | |
| 559 | Christoph Woster | Pricing Derivatives Under a Gains Tax Regime New Impacts.
October 2006 | | | |
| 560 | Marten Hillebrand | The Role of Pension Systems and Demographic Change on Asset Prices and Capital Formation, 2007 | | | |

575. Reinhold Decker
Kumiko Gribba
Yukawa
Konsumentenforschung in Web 2.0 –
Quantitative Analyse digitaler Kun-
denmeinungen am Beispiel der Mobil-
telefonindustrie
Dezember 2008
575. Christoph Wöster
b
Die staatliche Förderung von privaten
Altersvorsorgeverträgen nach dem
Altersvermögensgesetz. Eine
ökonomische Analyse. März 2008
576. Volker Böhm
George
Vachadze
Sovereign Risk in Inter national Bond
Markets and Nonconvergence
December 2008
577. Tim Finger
Niels Lüking,
Zur Kooperation von Fußballvereinen
und Sportrechteagenturen“
April 2009
578. Niels Lüking
Diana Schindler
Sponsoring in Sportvereinen: Welche
Faktoren prägen ein Sponsorship?
Juni 2009
579. Niels Lüking
Besteuerung von Fußballvereinen:
Sollten wirtschaftliche Geschäfts betrieb
ausgliedert werden?
Juni 2009.
580. Niels Lüking
Diana Schindler
Die Bedeutung der Ertragsteuern im
Sponsoring von gemeinnützigen
Sportvereinen
Juni 2009
581. Fred G. Becker
Ella Hennig
Personalarbeit in Versicherungsunter-
nehmen: Eine empirische Studie zum
Status Quo der Personalorganisation.“
Mai 2010
582. Fred G. Becker,
Felix
Schmalenberger,
Yves Ostrowski
Darwiportunismus: Eine empirische
Studie
Oktober 2010
583. Fred G. Becker,
Ingrid Wittke,
Vanessa Friske
„Happy Sheets“: Empirische Befragung
von Bildungsträgern.
November 2010