1 Einleitung

Es kursieren Zahlen, die auch in Forschungsarbeiten aufgegriffen werden, dass nur 10% der Lerninhalte von Aus- und Weiterbildungen in den beruflichen Alltag integriert werden (Ford, Yelon, Billington, 2011). Darüber hinaus scheitern 80% der Weiterbildungsprogramme an Nachhaltigkeit, unabhängig davon, ob Teilnehmer mit einer Veranstaltung zufrieden waren (ASTD, 2013). Dennoch werden Unmengen an finanziellen Mitteln in Weiterbildungen investiert. Im Jahre 2012 zum Beispiel waren es in Amerika 164,2 Milliarden $ (ASTD,2013), ohne Berücksichtigung der Ausfallskosten bei einer Nichtteilnahme. (In Deutschland sind es 30 Milliarden Euro pro Jahr, die für betriebliche Weiterbildung ausgegeben werden (Seyda/Werner, 2014). Trotz Einsparungen in vielen Betrieben, steht die Aus- und Weiterbildung hoch im Kurs (vgl. Kauffeld 2016, S.4).

Diese vorliegende Arbeit handelt über erfolgreiche Motivationsfaktoren in Firmentrainings und widmet sich konkret dieser Forschungsfrage:

- Auf welche Kriterien sollen Firmen bei einer erfolgreichen betrieblichen Weiterbildung achten, um die Motivation der Teilnehmer hochzuhalten?

Weitere Fragen, die in dieser Masterarbeit geklärt werden sollen:

- Wie kann eine Motivation durch den Trainer entstehen?
- Wie soll sich der Betrieb verhalten, um das Erlernte in der Praxis umzusetzen?
- Welche Rolle spielt die persönliche Einstellung der Teilnehmer für die Motivation?

Als langjährige Trainerin in diversen Branchen und unterschiedlichen Konzernen in Klein- und Großbetrieben sowie 30-jährige Berufserfahrung in der Geschäftsführung von zwei international tätigen Konzernen, konnte ich einen umfassenden Einblick in betriebliche Aus- und Weiterbildung gewinnen, der auch in diese Masterarbeit mit einfloss. Dabei verfolgt diese Arbeit das Ziel herauszufinden und aufzuzeigen, welche Möglichkeiten und Chancen Aus- und Weiterbildungen für Betriebe und

Mitarbeiter mit sich bringen können und mit welchen Hürden Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer konfrontiert sind, wenn es doch ein Handwerkszeug gibt, das vielversprechend klingt. Diese Masterarbeit bietet Erkenntnisse, welche Faktoren als Motivator für Impulse in der Weiterbildung angesehen werden können und wie es möglich ist, Lerninhalte im Betrieb erfolgreich umzusetzen. Darüber hinaus wird auch die Rolle des Arbeitgebers und des Trainers aus Teilnehmerperspektive betrachtet.

1.1 Gliederung der Arbeit

Das erste Kapitel beinhaltet die Hinführung zum Thema, dem folgt die erste theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema „Betriebliche Weiterbildung“ in Kapitel 2. Hier wird nach der Begriffsbestimmung auf die Unternehmenssteigerung durch Weiterbildung eingegangen. Ferner werden auch Erwartungen, Einstellungen und Ziele aus Perspektive der Teilnehmer sowie Anforderungen an eine motivationsfördernde Personalentwicklung erläutert. Chancen und Herausforderungen der betrieblichen Weiterberbildungen runden diesen Themenbereich ab.

Im Kapitel 3 wird die Motivation im betrieblichen Umfeld näher betrachtet. Neben der Begriffsverortung werden Bedingungsfaktoren für Motivation und die Motive für Weiterbildung geklärt. Darüber hinaus bilden intrinsische sowie extrinsische Motivation und motivationstheoretische Ansätze Inhalte dieses Kapitels.

Kapitel 4 widmet sich dem Bereich Evaluierung als Fundament der Erfolgssicherung. Hier wird insbesondere auf die ergebnis- und prozessbezogene Evaluation Augenmerk gelegt.

Im Kapitel 5 wird die methodische Konzeption dieser Masterarbeit erläutert. Der Forschungszugang und die Erklärung des Forschungsdesigns bilden hier maßgebliche Inhalte.

Im Kapitel 6 erfolgt die Ergebnisdarstellung, derer im Kapitel 7 die Deutung und Diskussion der Erhebung folgen.

Kapitel 8 bezieht sich auf die kritische Reflektion, Diskussion und Ausblick.

Abschließend wird im Kapitel 9 ein Resümee gezogen, das sich auf die Ergebnisse der Masterarbeit bezieht. Ferner werden die Antworten auf die Forschungsfragen zusammengefasst dargestellt.