

DIE FORMULIERUNG VON BEURTEILUNGS-  
KRITERIEN ZUR PRIORISIERUNG BETRIEB-  
LICHER FORTBILDUNGSAUFGABEN

Inhaltsverzeichnis

A. Grundlegung	1
I. Notwendigkeit einer Beurteilung der Prioritäten betrieblicher Fortbildungsaufgaben	1
1. Begriff der betrieblichen Fortbildung	1
2. Ableitung betrieblicher Fortbildungsaufgaben und ihre Realisierung als Prioritätenbeurteilungsproblem .....	5
3. Prioritätsbegriff und Prioritätenbeurteilung .....	16
II. Zielsetzung und weitere Vorgehensweise .....	19
B. System betrieblicher Fortbildungsaufgaben unter besonderer Berücksichtigung ihrer Prioritätenbeurteilung .....	24
I. Überlebenssicherungs-Strategie der Unternehmung und der Beitrag betrieblicher Fortbildung .....	24
II. Systeme betrieblicher Fortbildungsaufgaben in der Trainingsliteratur im Hinblick auf eine Prioritätenbeurteilung .....	26
III. Beiträge betrieblicher Fortbildungsaufgaben zur Überlebenssicherungs-Strategie der Unternehmung	39
1. Beiträge im Produktions-Bereich .....	41
2. Beiträge im ökonomischen Bereich .....	43
3. Beiträge im humanen Bereich .....	46

4. Beiträge im Innovations-Bereich .....	48
5. Beiträge im Umwelt-Bereich .....	50
IV. Notwendigkeit einer Berücksichtigung individueller Fortbildungsbedürfnisse .....	55
V. Dualpyramide individueller und institutioneller Beiträge der Fortbildung zu einer Überlebensvorsorge-Strategie als Ausgangspunkt der Prioritätenbeurteilung .....	61
 C. Kriterien zur Beurteilung der Priorität betrieblicher Fortbildungsaufgaben .....	 72
I. Anforderungen an Prioritätenbeurteilungskriterien .....	72
1. Operationalität .....	73
2. Akzeptanz .....	79
II. Formulierung von Prioritätenbeurteilungskriterien anhand der Variablen des Fortbildungsprozesses .....	80
1. Variable des Fortbildungsprozesses als Ausgangspunkt der Analyse .....	80
2. Verwendbarkeit von Inputvariablen zur Prioritätenbeurteilung .....	84
a) Verwendbarkeit monetär bewerteter Inputvariablen .....	86
b) Verwendbarkeit materieller Inputvariablen .....	100
3. Verwendbarkeit intervenierender Variablen zur Prioritätenbeurteilung .....	104
4. Verwendbarkeit von Outputvariablen zur Prioritätenbeurteilung .....	116
a) Ebenen eines Fortbildungserfolges und Ableitung von Kriterien zur Erfolgsermittlung .....	116

b) Voraussetzungen und Grenzen unternehmensbezogener Trainingserfolgsermittlung .....	129
c) individuelle Trainingserfolge als Kriterium individueller Prioritäten .....	136
d) Ergebnisse .....	148
5. Kriterien und Probleme einer Dringlichkeitsbeurteilung .....	149
D. Möglichkeit einer Beurteilung der Priorität betrieblicher Fortbildungsaufgaben mittels der Kosten-Ertrags-Analyse .....	170
E. Modell einer prioritätenorientierten Kosten-Wirksamkeits-Analyse .....	179
I. Elemente des Modells .....	183
II. Fortbildungsziele .....	186
III. Maßnahmenalternativen .....	189
IV. Beurteilung der Kosten, Wirksamkeiten und Dringlichkeiten der Maßnahmenalternativen .....	197
1. Kostenmodell .....	197
2. Dringlichkeitsmodell .....	199
3. Wirksamkeitsmodell .....	201
a) Zufriedenheit als Wirksamkeitskriterium .	202
b) Lernerfolg als Wirksamkeitskriterium ....	206
c) Anwendungserfolg als Wirksamkeitskriterium .....	208
d) Verhaltensänderungen als Wirksamkeitskriterium .....	210
e) individuelle Nutzensvorstellungen als Wirksamkeitskriterium .....	212
f) Erreichungsgrad betrieblicher Ziele als Wirksamkeitskriterium .....	213

V.	Ableitung von Präferenzvorstellungen über das Kosten-Wirksamkeits-Dringlichkeits-Ver- hältnis der Maßnahmenalternativen .....	218
1.	Bestimmung von Kosten, Wirksamkeiten und Dringlichkeiten .....	218
2.	Signifikanz-Ziffern .....	222
3.	Kriteriengewichtung .....	226
4.	Prioritätszahlen und Maßnahmen- realisationsfolge .....	229
VI.	Grenzen und Probleme einer prioritätenorien- tierten Kosten-Wirksamkeits-Analyse im Fortbildungsbereich .....	233
F.	Ergebnis .....	239
	Verzeichnis der Abbildungen .....	248
	Verzeichnis der Abkürzungen .....	249
	Schrifttumsverzeichnis .....	250