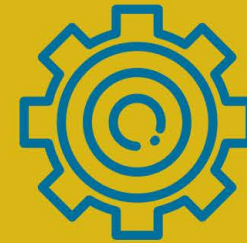


# Planung von L&D-Programmen, die Wirkung zeigen und Anerkennung finden

Ihr Leitfaden für aussagekräftige  
L&D-Messkriterien

---





# INHALT

Warum sind Messkriterien für Schulungen wichtig?	01
Unwichtig versus umsetzbar: Betrachtung von Messkriterien, die Wirkung erzielen	03
Anwendung des Vier-Ebenen-Modells zur Trainingsevaluation von Kirkpatrick	05
Zuordnung von Messkriterien	07
Über goFLUENT	12

# Warum sind Messkriterien für Schulungen wichtig?

Als L&D-Führungskraft ist es immer wichtig, herauszufinden, was bei Ihren Lernprogrammen funktioniert und was nicht, damit Sie bewerten können, ob diese Programme positive Auswirkungen auf Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmen haben. Die Lücke zu schließen, endet nicht mit der Einführung eines Trainingsprogramms; Sie müssen die Auswirkungen einer Fortbildung auf Verhalten, Leistung, Handlungen und Unternehmensziele herausfinden. Schließlich möchten Sie keine Schulung anbieten, die nicht die erwünschten Ergebnisse erzielt.

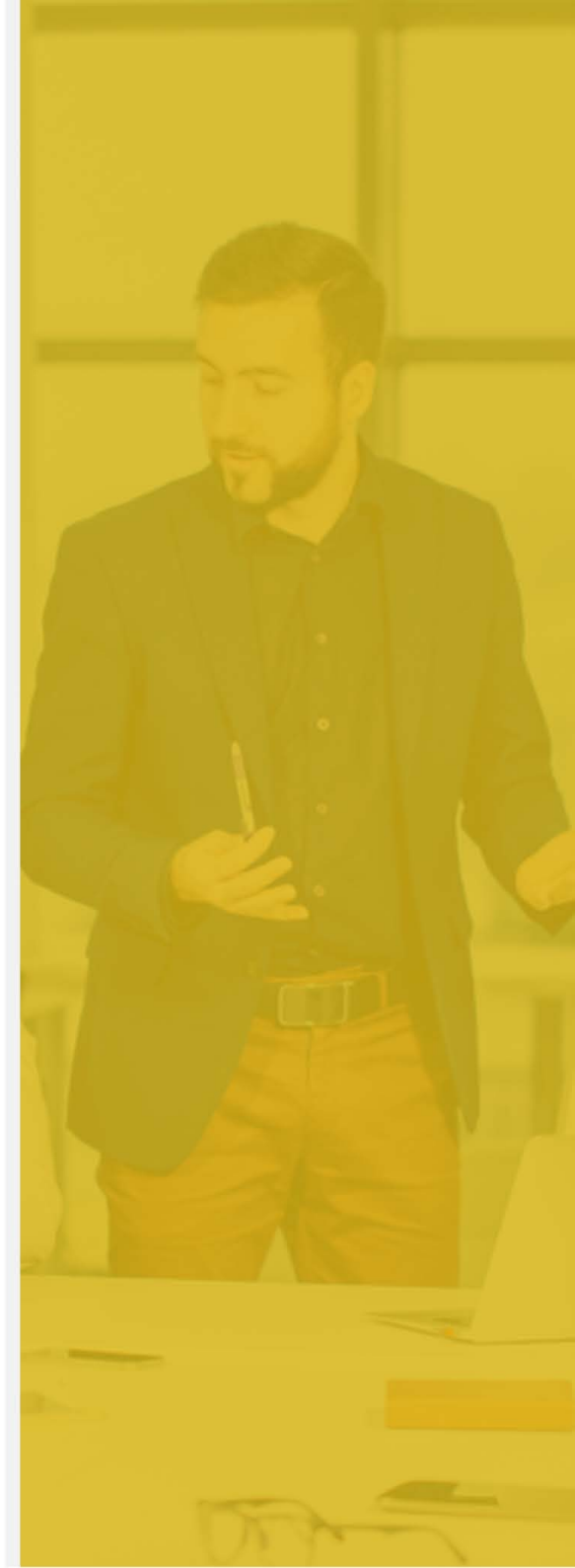
Zum Glück ermöglicht uns die Technologie den einfachen Zugriff auf eine Vielzahl von Daten und Informationen zum Thema Learning and Development. Diese Daten bieten, sofern sie richtig verwendet werden, wichtige Erkenntnisse, um sowohl die Vorteile als auch die Lücken in Ihren Lernprogrammen besser zu verstehen und darüber hinaus helfen sie, Ihre Lernstrategie voranzubringen.

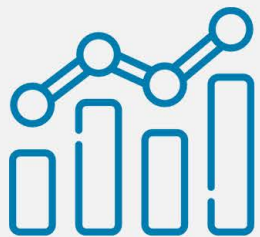


Durch die Messung der Effektivität von Lernprogrammen können Sie:

- ✓ aussagekräftige Berichte erstellen und die Effektivität des Trainings messen
- ✓ erfahren, ob Ihr Lernprogramm funktioniert
- ✓ die Auswirkungen auf Brutto- und Nettogewinne aufzeigen
- ✓ die Grundlage für die Entscheidungsfindung liefern

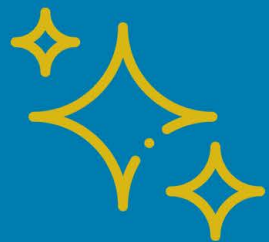
Schließlich ermöglicht Ihnen die Evaluation von Trainingsmaßnahmen, deren Nutzen sicherzustellen und zu belegen. Erstellen Sie Ihren Business Case für Fortbildungen nicht nur für Stakeholder sondern auch für wichtige Führungskräfte in Ihrem Unternehmen.






## **Unwichtig versus umsetzbar: Betrachtung von Messkriterien, die Wirkung erzielen**

Bei der Evaluation der Effektivität und Wirksamkeit Ihres Trainings ist es wichtig, sich die richtigen Messkriterien anzuschauen - welche lassen sich in Maßnahmen umsetzen und welche sind nicht aussagekräftig?







Nicht aussagekräftige Messkriterien sind Zahlen, die man vielleicht gerne hat, die jedoch keine wirklichen Erkenntnisse liefern. Sie erklären den aktuellen Stand Ihrer L&D-Maßnahmen, sind jedoch nicht so hilfreich, wenn es darum geht, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. Einige Beispiele hierzu sind die Anzahl der aktiven Lernenden und der Kursabschlüsse.

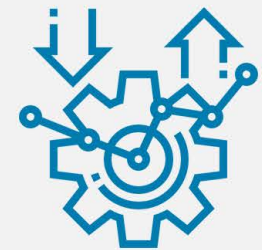
Umsetzungsorientierte Messkriterien sind hingegen Zahlen, die wertvolle Erkenntnisse zu Ihrer Lernstrategie liefern, da sie bestimmte Maßnahmen mit tatsächlichen Ergebnissen in Verbindung setzen. Sie können dies daran erkennen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, bei der Arbeit aufgrund des Erlernten bessere Ergebnisse zu erzielen, oder sogar, wie effektiv sie innerhalb ihrer Teams kooperieren.

Wie Sie sehen können, sind letztere besser, da diese die Verbindung zwischen L&D-Messkriterien und der Leistung des Unternehmens sowie der Effektivität der Lernprogramme messen.

Jetzt, da Sie eine Idee davon haben, wie wichtig Lernkriterien tatsächlich sind, sollten Sie sich einen Rahmenplan erstellen, der Sie durch Ihre Evaluation führt.

# Abdeckung aller vier Ebenen der Trainingsevaluation

Im Bereich der unternehmensweiten Schulungen gab es eine Reihe von Modellen, mit denen L&D-Fachkräfte bisher die Ergebnisse ihrer Programme bewerten haben – das am häufigsten angewandte ist das Kirkpatrick-Lernmodell, das für seinen vierstufigen Ansatz bekannt ist.



## 1. Reaktion:

Wie haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf das Training, das sie erhalten haben, reagiert?

Es werden Informationen dazu eingeholt, ob die Lernenden mit dem Training zufrieden waren und ob sie dieses nützlich fanden, indem ein Feedback zu ihrer Lernerfahrung über folgende Mittel eingeholt wird:

- Versand von Umfragen, Fragebögen
- Gespräche mit den Lernenden vor und nach der Schulung

## 3. Verhalten:

Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Erlernte an Ihrem Arbeitsplatz angewandt?

Stellen Sie fest, wie die Schulung die Leistung des Lernenden und dessen Haltung am Arbeitsplatz beeinflusst hat, durch:

- Selbstbewertungsfragebogen
- Beobachtungen am Arbeitsplatz und Feedback von Teammitgliedern

## 2. Lernerfolg:

Was haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich in dem Training gelernt?

Messen Sie, wie viele Informationen tatsächlich während des Trainings aufgenommen wurden, durch:

- Vergleich der Ergebnisse vor und nach bestimmten Tests
- Zuweisung praxisbezogener Aufgaben, die aufzeigen, dass die Person eine neue Fähigkeit erlernt hat

## 4. Ergebnisse:

Wozu hat diese Verhaltensänderung geführt?

Verstehen Sie, welche Auswirkungen die neu erlernten Fähigkeiten auf die übergeordneten Trainingsziele haben, durch:

- Verbesserte Produktivität und Qualität der Arbeit
- verbesserte Geschäftsergebnisse wie zum Beispiel abgeschlossene Geschäfte, bessere Marketing Leads und gestiegene Umsätze:



Viele Unternehmen haben festgestellt, dass dies eines der erfolgreichsten Modelle ist, das Ihnen dabei helfen kann, die Effektivität des Trainingsprogramms Ihres Unternehmens zu messen. Dennoch scheinen viele Führungskräfte dieses Modell falsch anzuwenden, indem sie es einfach geradlinig befolgen oder lediglich ein oder zwei Ebenen bei ihren Evaluationsbemühungen anwenden.

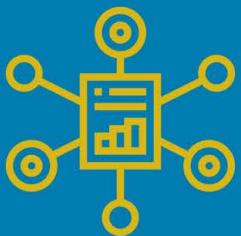




## Zuordnung von Messkriterien

Der einfachste Weg zu beginnen ist, das Kirkpatrick-Lernmodell als Teil Ihres Planungsprozesses zu betrachten. Wenn bereits in der Anfangsphase eines Trainingsprogramms ein Evaluationsplan eingeführt wird, wird es umso einfacher, die Messkriterien während des Trainings zu überwachen und diese am Ende zu übermitteln.

Hierzu muss man den Rahmen umdrehen und mit Ebene vier beginnen und sich dann zu Ebene eins vorarbeiten. Wenn es um die Planung und Vermittlung von Schulungsprogrammen geht, sollte man stets das Ziel fest im Auge haben.





### **Beginnen Sie mit Ebene 4: Ergebnisse**

Wenn Sie das Modell als Leitfaden nutzen, legen Sie fest, welche Ziele Sie bis zum Ende Ihres Lernprogramms erreichen möchten und planen Sie dann, welche Maßnahmen Sie zu diesem Zweck ergreifen müssen.

Indem wir uns fragen "Welches Ergebnis möchten wir mit diesem Lernprogramm erzielen?" isolieren Sie nicht nur die Lernziele des Programms, sondern identifizieren auch die Ergebnisse. Dies dient als Grundlage und Leitlinie für sehr viele Elemente in dem Lernprogramm.

Sie können beispielsweise planen, die Zahl der abgeschlossenen Deals zu erhöhen und engere Beziehungen zu Ihrer Kundschaft zu fördern. Auf diese Art und Weise konzentrieren Sie sich eher auf konkrete Ergebnisse und verlieren die übergeordneten Ziele nicht aus dem Auge.

### **Ebene 3: Verhalten**

Wir führen das Beispiel fort: Sie denken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Geschäftsabschlüsse erzielen und bessere Beziehungen zu Ihrer Kundschaft aufbauen können, wenn sie effektiv und effizienter kommunizieren. Dies kann sich darin zeigen, wie sie mit den Kontakten sprechen, wie sie innerhalb verschiedener Teams kooperieren oder wie sie Präsentationen abhalten:

Jetzt können Sie **SMART**E Ziele festlegen:

**S**pecific - Spezifisch (gut definiert und klar)

**M**easurable - Messbar (mit spezifischen Kriterien und Beschränkungen)

**A**ttainable - Erreichbar (nicht unmöglich, zu erreichen)

**R**elevant - Relevant (realistisch und entspricht den übergeordneten Zielen)

**T**ime-bound - Zeitgebunden (mit einem klar definierten Zeitrahmen)



## Nun zu Ebene 2: Lernerfolg

Da Ihr Trainingsprogramm klare Ziele und Messkriterien aufweist, die gemessen werden müssen, sollten Sie auch darüber nachdenken, wie Sie ein Lernprogramm am Arbeitsplatz vermitteln, präsentieren und durchführen können, damit es die Lernenden motiviert.

Um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu helfen, diese Fähigkeiten zu erlernen, führen Sie nun eine Lösung ein, um eine bessere Kommunikation am Arbeitsplatz zu erreichen – das Erlernen von Sprachen. In dieser Phase können Sie spezifischer darauf eingehen, wie Sie dieses Training umsetzen wollen, z.B. indem Sie die Sprachkenntnisse mit geschäftsbezogenen Fähigkeiten verbinden. Auf diese Weise bleibt das Gelernte relevant und anwendbar.

## Abschluss mit Ebene 1: Reaktion

Denken Sie darüber nach, wie Ihre Belegschaft auf die Art von Schulung, die Sie durchführen möchten, reagieren könnten. Es ist wichtig, dass sie die Relevanz von Sprachkenntnissen für die Arbeit erkennen und bereit sind, diese anzuwenden.



Beachten Sie, wie wir umsetzbare Messkriterien mehr berücksichtigt haben als nicht aussagekräftige Messkriterien. Der Grund hierfür ist, dass Zahlen zwar gut für die Messung der Trainingsaktivitäten sein können, aber was Sie wirklich wissen möchten, ist, ob all diese Schulungen Ergebniss am Arbeitsplatz erzielt haben.

Das Wissen, wo Ihre L&D-Programme erfolgreich (oder nicht erfolgreich) sind, kann Ihnen dabei helfen, Verbesserungen vorzunehmen und die Stärken und Schwächen Ihrer Initiative aufzudecken. Wenn Sie sicherstellen, dass Ihr Programm den Bedürfnissen Ihrer Lernenden und den Geschäftszielen Ihres Unternehmens entspricht, wird Ihnen dies dabei helfen, Ihr Training zu rechtfertigen und weiter voranzutreiben.





goFLUENT bietet Blended Learning-Lösungen, die den Erwerb und die Weiterentwicklung von Kommunikationsfähigkeiten in wichtigen Geschäftssprachen wie Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch, Chinesisch (Mandarin), Portugiesisch, Spanisch, Niederländisch und Russisch fördern. Wir haben uns der Vielfalt und Integration, der Talentförderung und der Personalbindung verschrieben. Unsere globale Mission besteht darin, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von ihrer Muttersprache eine einheitliche Stimme zu geben, damit sie ihr Potenzial voll ausschöpfen können.

Wir fördern Kommunikationsfähigkeiten durch die Bereitstellung von hyper-personalisierten Lösungen, die modernste Technologie, qualitative Inhalte und menschliche Interaktion miteinander verbinden – und das weltweit verfügbar auf jedem Endgerät. Wir integrieren mit allen LMS- und LXP-Umgebungen und haben Partnerschaften mit führenden Anbietern wie Degreed, Cornerstone, Skillsoft, SumTotal und CrossKnowledge, um nur einige zu nennen.

Für weitere Informationen besuchen Sie [gofluent.com](https://gofluent.com)

### **Sie möchten immer auf dem Laufenden bleiben?**

Auf unserem Blog finden Sie zahlreiche Beiträge zu den Themen L&D, Lerntechnologie und Sprachtraining.

Abonnieren Sie den Blog, um relevante Artikel und Infografiken direkt in Ihr Postfach zu bekommen!

Hier geht es zum goFLUENT Blog

