

Prioritäten-Leitfaden für Learning & Development

Wie Sie Weiterbildungsinitiativen richtig einsetzen und somit die Effektivität Ihrer Belegschaft steigern können



TOP 10 L&D Prioritäten und Trends

- 1** | Ausrichtung Ihrer L&D-Ziele an Ihre Unternehmensstrategie
- 2** | Durchsetzung solider Schulungsbewertungen
- 3** | Stärkung sozialer Kompetenzen
- 4** | Kompetenzentwicklung für zukünftige Rollen
- 5** | Holen Sie die Lernenden dort ab, wo sie stehen
- 6** | Einführung eines flexiblen Lernmanagementsystems (LMS)
- 7** | Erstellung von Inhalten zu relevanten Themen
- 8** | Coaching anstelle von Instruktionen
- 9** | Weiterbildung als Anreiz für Ihre Angestellten
- 10** | Vermittlung von Unternehmensidentität und Werten

Erkennen Sie den Wert von L&D in Ihrem Unternehmen

Learning & Development (L&D) ist eine entscheidende Talentmanagement-Strategie für jedes wettbewerbsfähige Unternehmen. Wenn es richtig gemacht wird, hat L&D das Potenzial, einen bedeutenden Einfluss auf Ihre Angestellten und Ihre Geschäftsprozesse zu haben. L&D-Initiativen wie Schulungen bieten eine hervorragende Gelegenheit, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Produktivitäts- und Erfolgstreibern für Ihre Geschäftsziele zu formen.

In unserer wettbewerbsorientierten Wirtschaft passen sich leistungsstarke Unternehmen nicht nur an langfristige Trends an, sie antizipieren aufkommende Chancen und ergreifen sie vor dem Rest der Konkurrenz. Getreu diesem Motto nutzen Führungskräfte, die eher bereit sind, in die Talententwicklung zu investieren, die steigenden Chancen des digitalen Zeitalters. Dennoch wird Weiterbildung noch immer und oft als Kostenfaktor und nicht als Investition gesehen, was für diese Führungskräfte eine offensichtliche Hürde darstellt.





Erfolgreiche Unternehmen sind heute effizienter bei der Bewältigung von L&D-Anforderungen. Sie lernen schnell, passen sich schnell an und gehen auf die dynamischen Karrierebedürfnisse der Angestellten ein. Unternehmen, die nicht in L&D investieren, stellen jedoch häufig fest, dass das Engagement, die Moral und die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen sinken und ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Effizienz hinter denen der Konkurrenz zurückbleiben.

Um zu herauszufinden, wann, wo und wie Sie in Schulungen investieren sollten, müssen Sie wissen, was Sie als Unternehmen erreichen wollen. Durch sorgfältige Planung und ein tiefgreifendes Verständnis der Anforderungen der verschiedenen Rollen in Ihrem Unternehmen können Sie Ihren Angestellten die notwendigen Schulungen zukommen lassen, damit Sie qualifizierter und wertvoller werden und das Unternehmenswachstum, die Transformation und den Erfolg anführen können.

Erfahren Sie, wie Sie damit starten können



Ausrichtung Ihrer L&D-Ziele an Ihre Unternehmensstrategie

Eine der größten Herausforderungen für Experten im Bereich L&D ist heute die Ausrichtung von Schulungsprogrammen an der Gesamtstrategie des Unternehmens. Ohne diese Ausrichtung können Sie den Wert nicht wirklich nachweisen, wenn es um die Rendite geht. Infolgedessen stoßen L&D-Initiativen oft auf Budgetbeschränkungen.

Der Grundgedanke der Ausrichtung ist einfach. Ihr L&D-Ziel sollte sein, Ihre Angestellten mit den richtigen Fähigkeiten auszustatten, um Ihre Ziele für Nachhaltigkeit und Wachstum zu erreichen. Nehmen Sie sich also Zeit, um das Geschäft zu verstehen und Ihrer Belegschaft zuzuhören. Binden Sie diese ein. Beurteilen Sie die Geschäftsausrichtung und erkennen Sie, wo es Leistungslücken gibt.

Um diese Ziele richtig zu identifizieren und zu adressieren, führen Sie eine gründliche Trainingsbedarfsanalyse durch. So stellen Sie sicher, dass Ihre Schulungsprogramme auf die richtigen Wissens- und Kompetenzlücken abzielen, damit Ihre Angestellten erfolgreich sind.





8-stufige Trainingsbedarfsanalyse

1. Verstehen Sie die gewünschten geschäftlichen Resultate
2. Bewerten Sie die Lücke zwischen dem aktuellen und dem erforderlichen Niveau an Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen
3. Ermitteln Sie trainierbare Kompetenzen
4. Identifizieren Sie Schulungsressourcen und -methoden
5. Erstellen Sie einen Schulungsplan
6. Planen Sie Schulungsauswertungen
7. Führen Sie eine Kosten-Nutzen-Analyse durch
8. Berichten Sie Ergebnisse und Empfehlungen

Streben Sie danach, die folgenden Fragen zu beantworten:

- Was ist die Geschäftsstrategie für das kommende Jahr?
- Was sind einige der wichtigsten Herausforderungen, denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen werden?
- Welche sind die Schlüsselbereiche für L&D?
- Wie werden sich die Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb gestalten?
- Wie wird die Schulung ablaufen?
- Wie viel wird die Schulung kosten?

Durchsetzung solider Schulungsbewertungen

Der Wert einer Schulung ergibt sich aus der Fähigkeit Ihrer Angestellten, die erlernten Konzepte bei der Arbeit anzuwenden, was sich auf die Ziele auswirkt. Forscher haben erfolgreich nachgewiesen, dass die meisten Leistungsdefizite auf Umgebungsfaktoren zurückzuführen sind, darunter vage Erwartungen sowie unzureichendes und nicht zeitgerechtes Feedback, um nur einige zu nennen. Es reicht nicht aus, den Schulungsbedarf zu ermitteln und die Schulung durchzuführen. Experten für L&D müssen die Auswirkungen bewerten.

Heutzutage fällt es den meisten Unternehmen schwer, über die ersten beiden Etappen des vierstufigen Bewertungsmodells von Kirkpatrick hinauszukommen. L&D-Fachkräfte müssen über die Messung des Engagements der Lernenden und des Wissenserwerbs hinausgehen und damit beginnen, die Anwendung der Fähigkeiten am Arbeitsplatz, die Veränderung der Leistung und der Rendite zu analysieren.





Das vierstufige Bewertungsmodell nach Kirkpatrick

Stufe	zu beantwortende Fragen	empfohlene Methoden
1 - Reaktion	Sind Ihre Lernenden mit dem Schulungsprogramm zufrieden? Sind sie engagiert?	<ul style="list-style-type: none">• Feedback-Umfragen• erfasste Stunden• Abschlussquote der Aktivitäten
2 - Lernen	Erwerben Ihre Lernenden neue Fähigkeiten und Kenntnisse? Wie haben sie sich im Programm weiterentwickelt?	<ul style="list-style-type: none">• Erfolgs-/Durchfallquote bei Aktivitäten• Fortschrittsrate
3 - Verhalten	Wenden die Lernenden das Gelernte am Arbeitsplatz an?	<ul style="list-style-type: none">• Bewertungen durch Vorgesetzte• Selbsteinschätzung
4 - Resultate	Wie sind die Leistungen der Lernenden im Vergleich zu den gesetzten Zielen?	<ul style="list-style-type: none">• Leistungen im Vergleich zu den gesetzten Zielen• geschätzte Einsparung von Arbeitsstunden

Stärkung sozialer Kompetenzen

Soziale Kompetenzen werden oft übersehen, weil sie schwer zu messen sind. Aber wenn es in Ihrem Team an sozialen Kompetenzen mangelt, werden Sie feststellen, dass die Kommunikation ineffektiv, die Produktivität und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz niedrig sind. Im Einstellungsprozess und L&D-Bereich legt das Management oft den Schwerpunkt auf das berufliche Fachwissen. Während diese technischen oder branchenspezifischen Fähigkeiten wichtig sind, ist es die soziale Kompetenz, welche die unterschiedlichen Stärken Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenbringt, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

Wir leben in einem Zeitalter, in dem man online Lebensmittel einkaufen, Outfits bestellen und Antworten auf alle möglichen Fragen finden kann, ohne dabei mit einem einzigen Menschen sprechen zu müssen. Während diese Automatisierung von Aufgaben das Leben effizient macht, behindert sie unsere Fähigkeit, soziale Kompetenzen zu nutzen und zu entwickeln, die für alle Arten von Interaktionen im beruflichen Umfeld entscheidend sind. Es gibt viele Möglichkeiten, die sozialen Kompetenzen Ihrer Angestellten zu verbessern, aber gehen Sie nicht davon aus, dass diese Kernkompetenzen von der Belegschaft spontan am Arbeitsplatz erworben werden.





Wege zur Entwicklung von sozialen Kompetenzen in Ihrem Unternehmen

- Seminare und Programme
- Regelmäßiges Feedback
- Identifikation von Mentoren und Vorbildern
- Übungen für das Team Building und Klausurtagungen
- eLearning-Instrumente
- Zielsetzungen

Beispiele für soziale Kompetenzen (Soft Skills) und Fachkompetenzen (Hard Skills)

Kommunikation
Arbeitsmoral
Umgangsformen
Führungsverhalten
Konfliktbewältigung
Zwischenmenschlichkeit
Zeitmanagement
Problembewältigung
Teamarbeit
Kritisches Denken

Programmierung
Webdesign
Schreiben
Buchhaltung
Maschinenbedienung
Transkription
SEO-Marketing
MS-Excel-Kenntnisse
Video-Bearbeitung
Data-Mining

Kompetenzentwicklung für zukünftige Rollen

Früher, als die Technologie noch nicht so weit war wie heute, waren die meisten Jobs eher einseitig. Die Arbeit war standardisiert und die Rollen waren starr definiert. Der Aufstieg zum Erfolg war geradlinig. Heute ist das Gegenteil der Fall. Durch die Digitalisierung und Automatisierung haben sich die Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten innerhalb von Unternehmen verändert und sind komplexer geworden. Ohne kontinuierliche Weiterbildung werden Unternehmen einen Mangel an Fähigkeiten feststellen, sowohl intern als auch extern betrachtet.

Die Investition in Kompetenzen für zukünftige Rollen sollte beginnen, sobald Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Tür kommen. Angesichts der kurzen Halbwertszeit von Fähigkeiten müssen L&D-Fachkräfte eine Lernkultur in ihrer Organisation einführen und ein Team aufbauen, das sich mit der Zeit weiterentwickelt.





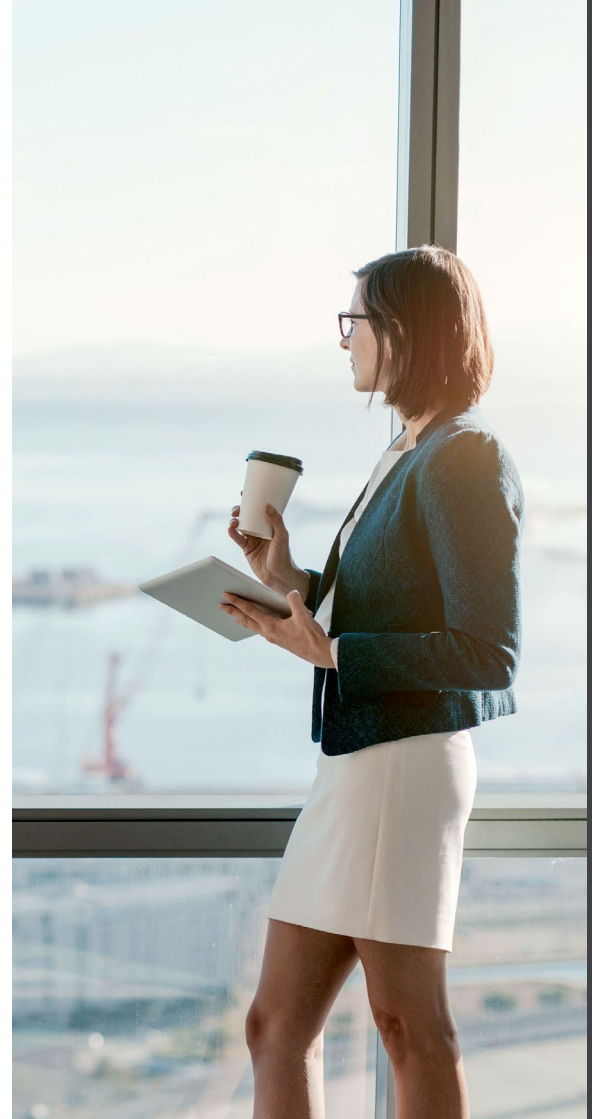
Wie man eine Lernkultur einführt

- Fördern Sie Ihre Belegschaft für zukünftige Aufgaben durch Programme, die helfen, einen Pool von Angestellten zu schaffen, die irgendwann befördert werden können .
- Sorgen Sie für Weiterqualifizierung und sogenanntes "Backfill", indem Sie Ihre produktivsten und fähigsten Angestellten weiterbilden, sie in kritische Positionen befördern und ihre bisherigen Rollen mit geringerem Risiko durch Neueinstellungen ersetzen.
- Cross-Training, um neue Einblicke und Abwechslung in die Verantwortlichkeiten zu bringen.
- Stellen Sie sicher, dass neu erlernte Fähigkeiten durch die Anwendung in der Praxis erhalten bleiben.
- Legen Sie bei der Rekrutierung mehr Wert auf Trainierbarkeit als auf fachliche Kompetenzen.
- Denken Sie daran, dass Schulungen nicht nur die Entwicklung fördern, sondern auch bei der Talentbindung helfen.

Holen Sie die Lernenden dort ab, wo sie stehen

Die Belegschaft dazu zu bringen, sich Zeit für das Lernen zu nehmen, ist heute die Herausforderung Nummer eins für die Talententwicklung. In einer typischen Arbeitswoche haben Angestellte durchschnittlich nur 24 Minuten für L&D. Das bedeutet, dass L&D-Fachleute ihr Tempo beschleunigen müssen, um Programme relevanter und zugänglicher zu machen und auf die Bedürfnisse und beruflichen Ziele ihrer Lernenden auszurichten.

Denken Sie daran, dass Menschen unter verschiedenen Umständen effektiv lernen – durch Lesen, Beobachten, Zuhören, Diskutieren, Zusammenarbeit mit anderen, Üben von Fertigkeiten und Verfahren in einer geschützten Umgebung, Beobachten anderer bei der Arbeit und Ausprobieren von Dingen für sich selbst. Ein ideales Schulungsprogramm berücksichtigt all diese unterschiedlichen Lernumstände und bietet den Lernenden die besten Möglichkeiten, sich auf das Training einzulassen. Aus diesem Grund generiert die Nutzung neuer Technologien und Lehrmethoden mehr Wert für die Lernenden, was wiederum mehr Wert für das Unternehmen generiert.





Wo lernen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?



Beim
Pendeln



während der
Mittagspause



während
Leerlaufzeiten



vor dem
Schlafengehen

Einführung eines flexiblen Lernmanagementsystems (LMS)

Es wird einige Recherchen erfordern, um das passende LMS zu finden, das Ihren Anforderungen entspricht. Aber mit den sich ständig ändernden Bedürfnissen von Unternehmen müssen sich L&D-Fachleute auf Systeme stützen, die flexibel und zugänglich sind und mit anderen Programmen kommunizieren und Daten austauschen können.





Checkliste für LMS-Funktionen

- **Intuitive Benutzeroberfläche**
Benutzerfreundlich und schnell zu erlernen
- **Integrative Fähigkeiten**
Möglichkeit zur gemeinsamen Nutzung von Daten über alle Systeme hinweg
- **Content-Management**
Unterstützt internationale Standards für eLearning-Inhalte wie SCORM und API
- **Zugänglichkeit für modernes Lernen**
Ansprechendes Design und mobilfreundliche Inhalte
- **Kompatibilität von Blended Learning**
Verfolgt und ermöglicht Lernen über verschiedene Online- und Offline-Kanäle hinweg
- **Berichts- und Analysetool**
Fortschrittsverfolgung mit relevanten Metriken
- **Sicherheit**
Datenschutz und sicherer Autorisierungsprozess
- **Individualisierung und Personalisierung**
Branding und geschäftsrelevante Lernpfade
- **Lokalisierungsmöglichkeiten**
Zugänglichkeit für die gesamte Organisation
- **Support-Dienste**
Account Management und technische Unterstützung

Erstellung von Inhalten zu relevanten Themen

Eine effektive Erstellung von Lerninhalten trägt in vielerlei Hinsicht zur Unternehmensleistung bei. Es geht darum, die relevantesten Informationen für Ihre Lernenden zu identifizieren und sie so zu kontextualisieren und zu organisieren, dass sie für sie effektiv und zugänglich sind. L&D-Trends gehen in Richtung Aufbau einer Lernbibliothek, die relevante Themen abdeckt, welche für zeitnahe Schulungen leicht zugänglich sind.





Vorteile der Inhaltserstellung

- Bietet eine zentrale Quelle von Lernmaterialien für Ihre Angestellten
- Präsentiert große Mengen an informativen Ressourcen in einer systematisierten Weise
- Fördert eine Kultur des Lernens
- Ermutigt zum Austausch von persönlichen Lernreferenzen
- Stimmt das berufliche Lernen mit den Unternehmenszielen ab



Prozess der Inhaltserstellung

1. Sammeln – das Sammeln von Materialien aus verschiedenen Quellen
2. Filtern – die relevantesten Materialien auswählen
3. Organisieren – verwandte Materialien zusammen gruppieren
4. Kontextualisieren – den Materialien einen Kontext hinzufügen
5. Teilen – Sicherstellen, dass die Lernenden die Materialien kennen und sich mit ihnen beschäftigen
6. Archivieren – Materialien systematisch kennzeichnen
7. Feedback – Verbesserungsvorschläge einholen

Coaching anstelle von Instruktionen

Die Einschränkungen des traditionellen Präsenzunterrichts, wie z. B. die Anforderung, zu einem bestimmten Zeitpunkt physisch anwesend zu sein, können Ihre Angestellten daran hindern, sich zu beteiligen. Aber neue Lerntechnologien sollten Ihr L&D-Team nicht vom Live-Training oder Coaching abhalten.

Während eLearning-Programme der Belegschaft das Wissen und die Techniken zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten vermitteln, hilft Coaching bei der Anwendung dieser neuen Fähigkeiten am Arbeitsplatz. Auch wenn das Live-Training in vielen Schulungsprogrammen keine zentrale Rolle mehr spielt, trägt es doch dazu bei, dass die Lernenden neue Informationen und Fähigkeiten verstehen und behalten.

Fern- und (digitaler) Live-Unterricht können die traditionellen Einschränkungen von persönlichem Einzeltraining umgehen und bieten mehr Flexibilität, insbesondere für vielbeschäftigte Berufstätige.





Warum Sie Ihr eLearning mit Live-Unterricht unterstützen sollten

- Einzelunterricht ist flexibler als Gruppenunterricht
- Live-Unterricht erfolgt bedarfsorientiert
- Technologie mag bei der Durchführung von Schulungen effizienter sein, aber Live-Unterrichtseinheiten sind besser darin, Kontext herzustellen
- Der Unterricht bietet personalisiertes Feedback
- Live-Unterricht hilft den Lernenden, ein tieferes Verständnis für das Lernmaterial zu erlangen
- Trainerinnen und Trainer können Lernende konstant inspirieren und motivieren.

Weiterbildung als Anreiz für Ihre Angestellten

Wie bauen Sie eine Belegschaft auf, die für Sie und mit Ihnen arbeitet, die weniger geneigt ist, Ihr Unternehmen zu verlassen, und die aktiv dabei hilft, weitere Talente anzuziehen? Durch Learning & Development!

L&D ist zu einem wichtigen Unterscheidungsmerkmal zwischen Unternehmen geworden, die um Talente konkurrieren. Angestellte nehmen L&D-Programme als eine Möglichkeit ihres Arbeitgebers wahr, sie auf bessere Chancen vorzubereiten. Zudem ist es auch eine Möglichkeit für das Management, den Zweck und den Wert der Belegschaft für das Unternehmen zu kommunizieren.

Nach der Motivation-Hygiene-Theorie (Zwei-Faktoren-Theorie) von Herzberg gehören zu den Faktoren, die Arbeitszufriedenheit bewirken, persönliches Wachstum, Anerkennung oder Leistung. Der Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten ist der zweithäufigste Grund für Angestellte, das Unternehmen zu verlassen.

L&D steigert die Motivation, hebt die Arbeitsmoral und erhöht die Loyalität. Es spielt eine Rolle dabei, Ihre besten Talente zu begeistern, zu motivieren, zu binden und zu fördern.





Wie?

1. Kommunizieren Sie die Bereitschaft Ihres Unternehmens, Schulungen anzubieten
2. Beziehen Sie Ihre Angestellten in den Prozess der Trainingsbedarfsanalyse ein, indem Sie auf ihre Bedürfnisse eingehen
3. Helfen Sie Ihren Lernenden dabei, sich Ziele zu setzen, um ihre Leistungen nach Abschluss der Schulung zu verbessern
4. Stellen Sie sicher, dass sie Feedback erhalten, das für ihre berufliche Entwicklung wichtig ist
5. Geben Sie den Angestellten, die Programme abschließen und neue Fähigkeiten erfolgreich am Arbeitsplatz anwenden, Anerkennung.
6. Nutzen Sie die Schulung, um den Zweck und den Wert Ihrer Belegschaft für das Unternehmen zu kommunizieren

Vermittlung von Unternehmensidentität (CI) und Werten

Brand Training (Markenschulung) für Angestellte mit Kundenkontakt ist eine Selbstverständlichkeit, aber Brand Training für interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zu oft vernachlässigt.

Markenschulungen helfen den Angestellten, das Gesamtbild Ihres Unternehmens zu verstehen und sich mit Ihrer Unternehmensidentität und Ihren Werten zu identifizieren. Indem Sie Ihre Marke in sinnvoller und zielgerichteter Weise präsentieren, positionieren Sie Ihre Belegschaft so, dass eine tiefere Verbindung zum Unternehmen und den Werten hergestellt werden kann.

Angestellte sind engagierter und motivierter, wenn sie eine persönliche Verbindung zu ihrem Arbeitsplatz herstellen.





Vorteile von Brand Training

- Sie bauen ein positives Image Ihres Unternehmens auf
- Sie sorgen für eine einheitliche Botschaft und ein Verständnis Ihrer Marke in allen Teams
- Sie ermutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine tiefere Verbindung zu Ihrer Marke herzustellen
- Sie verbinden Ihre Angestellten mit einer gemeinsamen Richtung und einem gemeinsamen Ziel
- Sie rationalisieren den Onboarding-Prozess durch Standardisierung

Referenzen

- goFLUENT, Blog
- LinkedIn, 2017 Workplace Learning Report
- Bersin by Deloitte, Meet the Modern Learner: Engage the Overwhelmed, Distracted, and Impatient Employee
- ATD, Aligning L&D to the Business Strategy
- Deloitte, 2017 Global Human Capital Trends
- TalentLMS, Soft skills in the workplace: Which are they and how you can develop them?
- LinkedIn, Workplace Learning Report 2018
- eLearning Industry, Top 9 Extended Enterprise LMS Features
- Shift, Why Should You Adopt Content Curation as an L&D Strategy? (And How to Do It)
- MindTools, Herzberg's Motivators and Hygiene Factors
- Growth Engineering, HOW YOUR BRAND AFFECTS YOUR LEARNING SOLUTION

Wir sind goFLUENT

goFLUENT fördert 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.

Heute vertrauen HR-Führungskräfte von mehr als 1.000 globalen Unternehmen in über 150 Ländern den preisgekrönten digitalen Lösungen von goFLUENT. Mit ihnen kann der Erwerb von Sprachkenntnissen beschleunigt werden, die für den Aufbau von Selbstvertrauen, die Förderung des beruflichen Wachstums und die Schaffung einer integrativen globalen Kultur erforderlich sind.

Seit der Gründung vor über 20 Jahren hat goFLUENT zwei Millionen Fachkräften geholfen, in verschiedenen Geschäftssprachen besser und sicherer zu kommunizieren.

Erfahren Sie mehr: gofluent.com

