

Wie Sie die Wirkung Ihrer Lernprogramme messen können

Bei einer guten Messung geht es sowohl um den Leistungsnachweis als auch um die Verbesserung: Sie hilft Ihnen, die Wirkung Ihrer Lernprogramme nachzuweisen und sie dann noch effektiver zu gestalten.

Beginnen Sie mit einem Modell

Um das Lernen genau zu messen, müssen Sie einem Modell folgen. Das Kirkpatrick-Modell ist beides; es ist sowohl einfach als auch pragmatisch und teilt das Lernen in vier Phasen ein:

- | | |
|---|---|
| 1 Reaktion
Der erste Eindruck der Lernenden von der Schulung.
Hat es Spaß gemacht und war es interessant? | 2 Lernen
Haben die Lernenden tatsächlich die angestrebten Fertigkeiten und das Wissen erworben? Vergessen Sie nicht, vor der Schulung ein Benchmarking durchzuführen! |
| 3 Verhaltensweisen
Wenden die Teilnehmer das Gelernte an?
Wenn die Teilnehmer erfolgreich gelernt haben (wie in Ebene 2 gezeigt), sich ihr Verhalten aber nicht geändert hat, suchen Sie nach einem kulturellen Hindernis oder einem Vorgang, der sie daran hindert, das Gelernte in die Tat umzusetzen. | 4 Ergebnisse
Wie hat sich die Schulung auf das Unternehmen ausgewirkt?
Zu diesen Ergebnissen gehören Leistungskennzahlen wie ROI, Anzahl der Verkäufe und Effizienzkennzahlen. |

Übertragen Sie das Modell auf Ihr Programm

Ein Lernmodell ist nur dann effektiv, wenn Sie es auch umsetzen. Hier sind einige Tipps:

Überspringen Sie keine Ebenen

Schulungsprogramme werden oft erstellt, um ein Problem der Ebene 4 zu lösen (Wie können wir den Umsatz steigern?), aber die Diskussion verlagert sich dann auf die Ebene 1 (Wie können wir die Schulung so gestalten, dass sie für die Vertriebsmitarbeiter ansprechend ist?). Arbeiten Sie sich stattdessen in der Pyramide entsprechend der Reihenfolge nach unten vor.

Messen Sie immer, auch wenn die Ergebnisse der Schulung offensichtlich erscheinen.

Ihre Aufgabe ist kein perfekt kontrolliertes Doppelblind-Experiment. Sie können sich nicht einfach die Leistungskennzahlen vor und nach der Schulung ansehen und die Wirkung allein daran messen. Ein umfassendes Programm (wie die Umstellung auf ein neues Software-Tool) kann sich auch dann positiv auswirken, wenn die Schulung schlecht ist. Das bedeutet, dass mit einer angemessenen Schulung noch mehr Wert hätte geschaffen werden können. Um diese Erkenntnisse zu gewinnen, sollten Sie vor und nach der Schulung Bewertungen des Kenntnisstands und der Verhaltensweisen durchführen.

Auf Feedback reagieren

Für Lernende ist es verständlicherweise frustrierend, wenn ihr einst zu den Lern-Inhalten detailliert gegebenes Feedback keine Berücksichtigung findet. Achten Sie beim Einholen von Feedback darauf, dass Sie einen Umsetzungsplan haben.



Sie würden keine Marketingkampagne durchführen, ohne ihre Wirksamkeit zu messen.

Dasselbe sollte auch für Lernpläne gelten. Durch die Verwendung eines Modells und die Analyse der Auswirkungen, die das Lernen auf Ihr Unternehmen hat, können Sie die Effektivität der Personalentwicklung nachweisen und sie in Zukunft noch effektiver gestalten.

Und wenn Sie Unterstützung dabei benötigen, macht Docebo es Ihnen mit [Learning Impact](#) leicht. Es ist ein robustes Datensystem mit konsolidierten Berichten, intuitiven Daten-Dashboards, die einfach zu bedienen sind, und die Ihnen zeigen können, wie sich das Lernen auf die Unternehmensleistung auswirkt.

Wenn Sie also nachweisen wollen, wie wirksam Personalentwicklung ist, lassen Sie uns miteinander reden.

Buchen Sie eine Demo