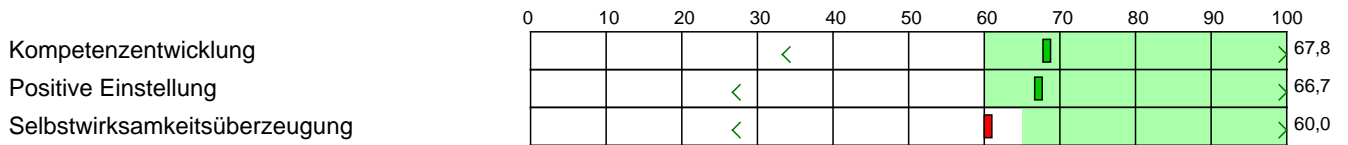


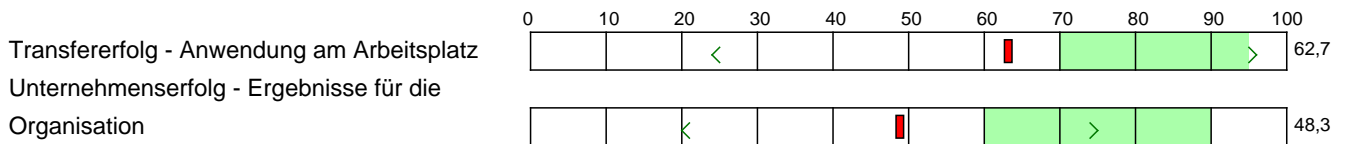
Evaluate - Transfer-Check

Orgacheck: Führungstraining 14.2.2013

Lernerfolg



Umsetzungserfolg



█ = Durchschnittswert (rot: außerhalb des Sollbereich)

<> = minimaler und maximaler Einzelwert

Evaluat - Transfer-Check

Orgacheck: Führungstraining 14.2.2013

Mit diesem Online-Check können Sie die Wirksamkeit von durchgeführten Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen ökonomisch und standardisiert überprüfen. Der Check basiert auf dem Modell der Trainingsevaluation von Kirkpatrick, verzichtet aber auf eine Zufriedenheitsmessung. Er erfasst den Lernerfolg (Kompetenzentwicklung, Einstellungs- und Motivationseffekte, Selbstwirksamkeitsüberzeugung) und den Umsetzungserfolg (Transfererfolg - Anwendung am Arbeitsplatz und Unternehmenserfolg - Ergebnisse für die Organisation). Es empfiehlt sich, die Erfolgskontrolle einige Wochen nach der Trainingsmaßnahme durchzuführen.

Lernerfolg

Welcher Lernerfolg ist zu verzeichnen? Die Lerneffekte einer Trainings- oder Weiterbildungsmaßnahme beziehen sich auf die Kompetenzentwicklung sowie auf Motivations- und Einstellungseffekte. Ein dritter wesentlicher Faktor für den Lernerfolg stellt die Selbstwirksamkeitsüberzeugung dar.

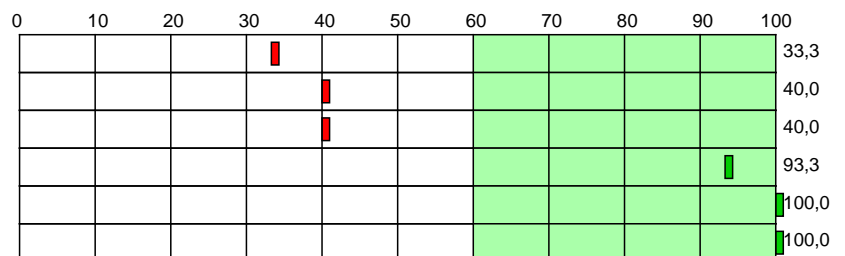
Skalenwerte ab 60 sprechen für befriedigende Lerneffekte. Bei Werten über 80 können gute bis sehr gute Lernerfolge angenommen werden.

Kompetenzentwicklung

Zur Kompetenzentwicklung gehört die Erweiterung von Wissen sowie der Erwerb von Fertigkeiten und Fähigkeiten (z.B. Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personale Kompetenz.)

Bei niedrigen Werten sollten sich Trainer und Personalentwickler nicht scheuen, nachzuhaken: Was hat gefehlt? Welche Erwartungen wurden nicht erfüllt? Daraus können Trainer wichtige Schlüsse für zukünftige Bedarfsklärungen ziehen. Und bei einer positiven Rückmeldung macht es Sinn, konkret nach den "Highlights" zu fragen.

Ticket-ID: 198
Ticket-ID: 199
Ticket-ID: 200
Ticket-ID: 206
Ticket-ID: 207
Ticket-ID: 208



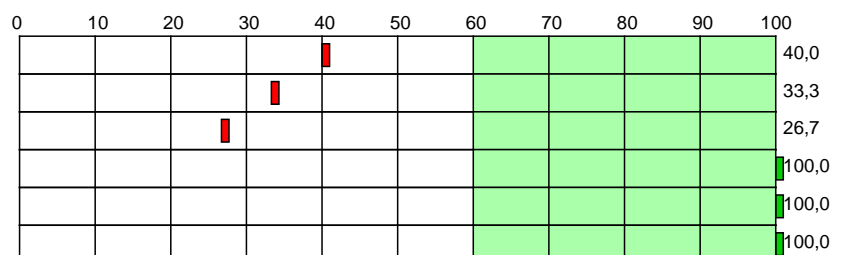
Positive Einstellung

Wer lernen soll, braucht eine positive Einstellung zu den Lerninhalten. Die Person muss motiviert sein, die Trainingsinhalte anzunehmen und das Gelernte umzusetzen. Damit Lernerfolg resultiert, muss zum Können auch das Wollen kommen.

Niedrige Werte sprechen dafür, dass die Teilnehmer nicht emotional abgeholt worden sind. Dass sie kein Feuer für das Thema gefangen haben, muss nicht unbedingt am Seminar und Trainer liegen.

Zwei Fragen können Erkenntnisse bringen: Wie wurden die Skeptiker eingebunden und positiv gefordert? Wie kann ein Seminarthema motivierend mit den alltäglichen Herausforderungen der Teilnehmer verknüpft werden?

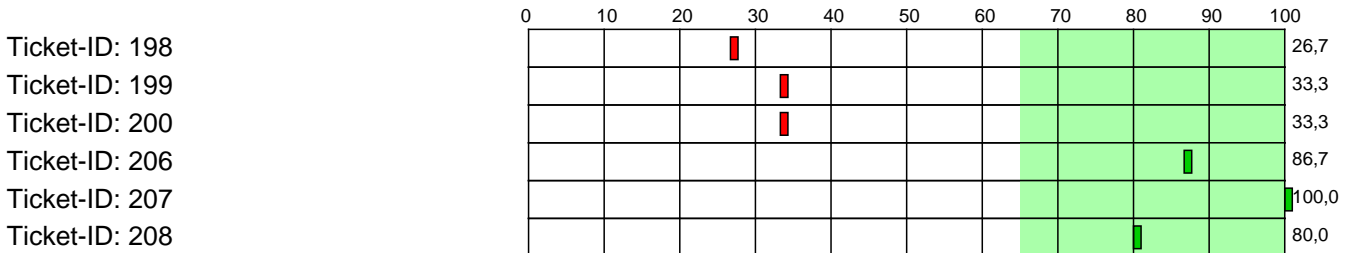
Ticket-ID: 198
Ticket-ID: 199
Ticket-ID: 200
Ticket-ID: 206
Ticket-ID: 207
Ticket-ID: 208



Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Die Überzeugung selbstwirksam zu sein, bedeutet, dass jemand daran glaubt, kraft seiner Kompetenz etwas bewirken zu können. Für einen Trainingsteilnehmer heißt das: Die Person ist überzeugt, mit den im Training erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten, herausfordernde Arbeitssituationen besser bewältigen zu können.

Niedrige Werte deuten auf Teilnehmer hin, die sich die Umsetzung des Gelernten nicht zutrauen oder nicht so recht wissen, wie sie es anpacken sollen. Diesen Ruf nach Unterstützung sollten Trainer und Coaches aktiv aufgreifen und den Dialog suchen.



Umsetzungserfolg

Zum Umsetzungserfolg gehören der Transfererfolg und der Unternehmenserfolg. Der Transfererfolg bezieht sich auf die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz. Der Unternehmenserfolg ist an konkreten Ergebnissen ablesbar.

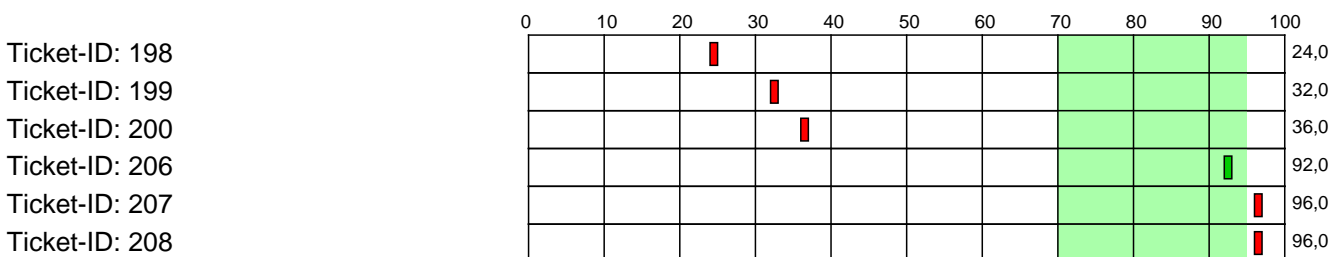
Skalenwerte ab 60 sprechen für befriedigende Umsetzungseffekte. Bei Werten über 80 können gute bis sehr gute Umsetzungserfolge angenommen werden.

Transfererfolg - Anwendung am Arbeitsplatz

Hat sich das Arbeitsverhalten nach dem Training verändert? Was wird im Arbeitsalltag konkret umgesetzt? Sind konkrete Fortschritte bei Aktionen und in Projekten feststellbar? Der Transfererfolg schlägt sich in beobachtbaren Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und in den Arbeitsbeziehungen nieder.

Wenn die Teilnehmer den Transfererfolg schlecht bewerten, dann sollte nachgehakt werden. Vielleicht nehmen sie im Arbeitsalltag kleine Veränderungen nicht bewusst wahr.

Für zukünftige Trainings heißt das: Mit Blick auf die Transfersicherung Erfolgskriterien wie angestrebte Verhaltensänderungen und -wirkungen in einem Transferplan aufschreiben. Dann gelingt der Soll-Ist-Vergleich zuverlässiger.



Unternehmenserfolg - Ergebnisse für die Organisation

Was hat das Training für den Geschäftserfolg gebracht? Wie hat sich das Arbeitsverhalten auf die Arbeitsergebnisse ausgewirkt? Wie haben sich Leistungsparameter verändert? (Zeit, Kosten, Produktivität, Qualität) Wie hoch ist der Return on Investment? (Nutzen/Kosten-Relation)

Hier ist zu bedenken, dass Ergebnisse erst mit Zeitverzögerung auf Verhaltensänderungen folgen. Deshalb sind erstens die richtigen Parameter und Kennziffern zu wählen, die durch geänderte Verhaltens- und Arbeitsweisen - also Training - im Zeitverlauf beeinflussbar sind. Und zweitens ist kontinuierlich am Aufbau neuer Handlungsroutinen zu arbeiten. Defizite im Umsetzungserfolg liefern somit gute Gründe für eine konsequente Umsetzungsbegleitung.

Ticket-ID: 198

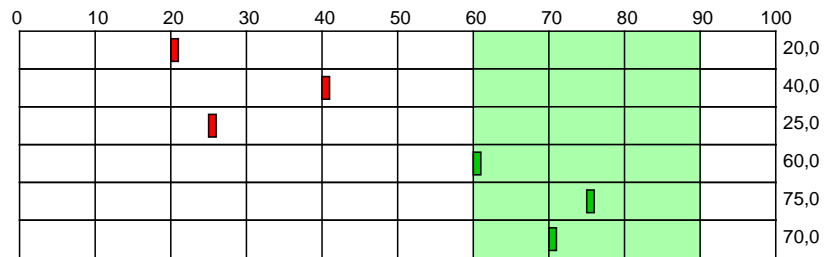
Ticket-ID: 199

Ticket-ID: 200

Ticket-ID: 206

Ticket-ID: 207

Ticket-ID: 208



Evaluat - Transfer-Check

Orgacheck: Führungstraining 14.2.2013

Lernerfolg

Kompetenzentwicklung

- Die Person hat im Seminar/Training ihr Wissen weiterentwickelt. + [40|60|20|100|100|100]
- Die Person hat im Training ihre Fähigkeiten weiterentwickelt. + [20|0|40|100|100|100]
- In diesem Seminar/Training hat die Person mehr gelernt als in vergleichbaren Weiterbildungen. + [40|60|60|80|100|100]

>> *Durchschnitt*

[33|40|40|93|100|
100]

Positive Einstellung

- Die Weiterbildung hat die Einstellung der Person zu den Lerninhalten positiv beeinflusst. + [40|40|40|100|100|100]
- Das Seminar/Training hat die Person motiviert, das Gelernte in der Praxis umzusetzen. + [40|40|20|100|100|100]
- Die Person ist überzeugt, dass die Lerninhalte nützlich für ihre Arbeit sind. + [40|20|20|100|100|100]

>> *Durchschnitt*

[40|33|27|100|10
0|100]

Selbstwirksamkeitsüberzeugung

- Herausfordernde Arbeitssituationen kann die Person durch das, was sie in der Weiterbildung gelernt habe, besser bewältigen. + [0|40|20|80|100|80]
- Die Person ist überzeugt, dass sie das Gelernte erfolgreich in der Praxis umsetzen kann. + [40|20|40|100|100|80]
- Die im Training erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten lassen die Person gelassener mit schwierigen Situationen umgehen. + [40|40|40|80|100|80]

>> *Durchschnitt*

[27|33|33|87|100|
80]

Umsetzungserfolg

Transfererfolg - Anwendung am Arbeitsplatz

- Die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nutzt die Person in ihrer täglichen Arbeit. + [20|40|20|100|100|100]

- Die Umsetzung der Trainingsinhalte wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhalten der Person aus. + [20|40|40|80|100|100]
 - Durch die Weiterbildung kann die Person bestimmte Anforderungen in der täglichen Arbeit besser bewältigen. + [0|40|20|80|80|100]
 - Die Umsetzung der Seminarinhalte wirkt sich positiv auf die Arbeitsbeziehungen der Person aus. + [40|20|40|100|100|100]
 - Das im Training Gelernte hilft der Person, konkrete Aufgaben oder Projekte besser zu bewältigen. + [40|20|60|100|100|80]
- >> *Durchschnitt* [24|32|36|92|96|96]

Unternehmenserfolg - Ergebnisse für die Organisation

- Durch das Training haben sich die Arbeitsergebnisse der Person nachhaltig verbessert. + [20|60|40|60|60|60]
 - Die Anwendung der Trainingsinhalte wirkt sich messbar auf die Arbeitsleistung der Person aus. + [20|40|40|60|100|80]
 - Durch die Umsetzung der Lerninhalte haben sich wichtige Leistungsparameter positiv verändert (z.B. Kosten, Zeit, Produktivität, Qualität). + [20|20|0|60|60]
 - Die Umsetzung der Trainingsinhalte resultiert in einem nachweisbaren Nutzen für die Organisation. + [20|40|20|80|80]
- >> *Durchschnitt* [20|40|25|60|75|70]