

Vorlage zur Verbesserung von Trainings-und Weiterbildungsprogrammen

Wie Sie mit Ihrem Training zum
Unternehmenserfolg beitragen!

Der Erfolg eines jeden Trainings beginnt bei Ihnen.

Damit ein Trainingsprogramm erfolgreich ist, müssen die Führungskräfte und Manager involviert sein. Nur so richtet sich das Training nach den Geschäftszielen und Erwartungen der Führungsebene.

A**Abstimmung mit Managern – Definition der Unternehmensbedürfnisse und des Erfolgs**

Finden Sie eine Trainingsmaßnahme, die für Ihr Unternehmen Sinn macht und bei der die Führungskräfte miteinbezogen werden. Die Maßnahme sollte aber nicht zu komplex für den "ersten Fall" ist. Starten Sie mit einem klaren Ziel vor Augen, diskutieren Sie das "Big Picture", verstehen Sie "warum" und "wie" die Maßnahme für Ihr Unternehmen relevant ist. Identifizieren Sie anschließend die Schlüsselfaktoren für die gewünschten Ergebnisse und Feedback-Quellen, die sich an den täglichen Geschäftszahlen orientieren.

Verwenden Sie das **Template A** für einen 45-minütigen Workshop mit Ihrer Führungskraft.

B**Identifizieren Sie das gewünschte Verhalten für die Zielgruppe**

Erstellen Sie eine Impact-Map – also eine Beschreibung davon, wie Unternehmensbedürfnisse mit den gewünschten Verhaltensweisen und Lernzielen in bestimmten Situationen verknüpft sind (auf Unternehmensebene, individueller Ebene oder auf beiden). Verwenden Sie diese im Training beim Treffen zwischen den Teilnehmern und deren Führungskräften.

Verwenden Sie das **Template B** mit Führungskräften und/oder FachexpertInnen.

C**Designen Sie ein leistungsstarkes Training mit Fokus auf die praktische Anwendung und führen Sie dieses ein**

Verwenden Sie einen Blended-Learning Ansatz für Ihr Training, der den praktischen Fokus des Trainings unterstützt. Sprechen Sie kontinuierlich über die Bewertung der wichtigsten Messgrößen und Ergebnisse, die zum Erfolg des Trainings beitragen.

Im **Template C** beschreiben Sie Teile der Maßnahme, um die Teilnehmer auf eine erfolgreiche Anwendung der gewünschten Verhaltensweisen vorbereitet.

D**Erfolg durch den Antrieb und die Unterstützung der direkten Vorgesetzten**

Know-how im Training macht einen Unterschied – was brauchen die Teilnehmer um erfolgreich zu sein? Involvieren Sie die direkten Vorgesetzten für die Weiterverfolgung und für Feedback.

Verwenden Sie das **Template D** in einem Meeting mit den Führungskräften – bewerten Sie A-B-C und fragen Sie nach Unterstützung und Mithilfe um gewünschte Verhaltensweisen voranzutreiben



Arbeiten Sie mit Trainingsmaßnahmen, bei denen Sie davon überzeugt sind, dass Sie Sinn für Ihr Unternehmen machen und bei denen die Führungskräfte eingebunden sind. Starten Sie mit dem klaren Ziel vor Augen, diskutieren Sie das "Big Picture" und definieren Sie warum und wie diese Maßnahmen wichtig für das Unternehmen ist. Identifizieren Sie Schlüsselindikatoren für die gewünschten Ergebnisse und Feedback-Quellen.

Programmname _____

Zielgruppe _____

1 Welche Unternehmensbedürfnisse betreffen den Aufwand? x5

2 Wer oder was kontrolliert und bestätigt, dass etwas passiert?

3 Wie definieren Sie Erfolg?

Wieso wurde es bisher noch nicht umgesetzt?

B Was soll die Zielgruppe anders machen um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen, die Sie identifiziert haben ?		C Welche Lernmaßnahmen bereitet die Zielgruppe darauf vor, die erwünschten Ergebnisse zu erzielen? (Verständnis, Wissen, Skills, Fähigkeit)	D Was wird neben dem Training noch benötigt, wenn die Zielgruppe das Training schon besucht hat? Was unterstützt sie dabei das gewünschte Verhalten im Job anzuwenden?
Situation	Gewünschtes Verhalten		
①			
②			
③			

Erstellen Sie eine Impact-Map – eine Beschreibung, wie Unternehmensbedürfnisse mit den gewünschten Verhaltensweisen und Lernzielen in bestimmten Situationen verknüpft sind (auf Unternehmensebene, individueller Ebene oder auf beiden). Verwenden Sie diese im Training, wenn sich die Teilnehmer mit ihren Führungskräften treffen.

Verwenden Sie einen blended-learning Ansatz, der den praktischen Fokus des Trainings unterstützt. Sprechen Sie kontinuierlich über die Bewertung der wichtigsten Messgrößen und Ergebnisse, die zum Erfolg des Programms beitragen.

Know-how im Training macht einen Unterschied – was brauchen die Teilnehmer um erfolgreich zu sein? Involvierem Sie die direkten Vorgesetzten für die Weiterverfolgung und für Feedback.