

Kirkpatrick-Modell (1950)

4 Ebenen der Erfolgsmessung:

- 1) Reaktion – wirkt das Training auf die Teilnehmenden positiv. Gemessen über Umfragen („Happy/Smile Sheets“). Faktoren sind z.B. Zufriedenheit, Engagement, Relevanz.
- 2) Bewertung des Lernens – Gemessen über Tests und Assessments
- 3) Lerntransfer – Gibt es eine erkennbare Veränderung im Verhalten im Arbeitsalltag/in den relevanten Situationen?
- 4) Ergebnisse – Festgehalten durch KPIs, wie etwa: Umsatzsteigerung, Weniger Arbeitsunfälle, mehr Rendite.

Erweiterung durch die Phillips ROI-Methodik:

- 5) Gegenüberstellung von Kosten und Ertrag des Trainings. Beispielsweise mehr Gewinne nach Sales-Training.

Learning Transfer Evaluation Model

Von Will Thalheimer in 2018 entwickelt. Er spricht von 8 „Tiers“, welche als Evaluationsbasis dienen:

- 1) Teilnahme (Wie ist die Show-Rate?)
- 2) Aktivität während des Trainings (Wie aktiv sind die Teilnehmenden?)
- 3) Lernerfolg (Wie wird das Training von den Teilnehmenden bewertet?)
- 4) Wissenserwerb (Decken sich die Inhalte mit den realen Bedürfnissen?)
- 5) Entscheidungskompetenz (Wird mehr Eigeninitiative gezeigt?)
- 6) Aufgabenkompetenz (Sind fachliche Entwicklungen zu beobachten?)
- 7) Lerntransfer (Wird das Gelernte nachhaltig angewandt?)
- 8) Transferergebnisse (Wird über die Fortschritte gesprochen?)

Zudem gibt es noch diverse andere Herangehensweisen, welche alle in einer Form Messpunkte (etwa durch KPIs) erheben. Es sollen „Gewinne“ der Trainings quantifiziert werden, um diese den Kosten (Monetär wie Personell) gegenüberzustellen.

ROI Personalentwicklung: Impact Map

Vorlage

These:

Flexible, auf akute Bedarfe reagierende Lernangebote sind effektiver als ein statisches PE-Programm.

1. Problem-/Themenfelder identifizieren

Welche Methoden decken Bedarfe auf?

2. Bedarfe spezifizieren

Welche Schwierigkeiten haben MA?

3. Lernmethode

Welche Lernmethode löst das Problem praxisbasiert?

4. Verhaltensänderung (Outcomes)

Was machen MA hinterher anders?

5. Evaluationsmethode

Wie lässt sich das andere Verhalten erfassen?

6. ROI

Nutzen vs. Kosten der Intervention

ROI Personalentwicklung: Impact Map

Ideenkatalog

These:

Flexible, auf akute Bedarfe reagierende Lernangebote sind effektiver als ein statisches PE-Programm.

1. Problem-/Themenfelder identifizieren

Welche Schwierigkeiten gibt es / haben MA?

- Gesprächsführung
- Tool-Nutzung
- Wissensmanagement

2. Bedarfe spezifizieren

Welche Methoden decken Bedarfe auf?

- Mitarbeitendenbefragung / Interviews
- Strategieworkshops / Retro-spektiven
- Kundenfeedback
- KPI-Analysen
- Kompetenzanalysen
- Datenanalysen

3. Lernmethode

Welche Lernmethode löst das Problem praxisbasiert?

- Communities of Practice
- Kollegiale Beratung
- Peer Learning
- (Gruppen-)-Selbstlernmodule
- FAQ-Formate
- Buchbare Kurse
- KI-Lernchat / -kurse (selbst erstellt mit KI)

4. Verhaltensänderung (Outcomes)

Was machen MA hinterher anders?

- weniger Fehler
- schnellere Entscheidungen
- mehr Wissensaustausch
- bessere Problemlösung
- Stärkere regelkonforme Tool-/ KI-Nutzung

5. Evaluationsmethode

Wie lässt sich das andere Verhalten erfassen?

Beobachtungspunkte:

- Arbeitsverhalten
- Durchlaufzeit
- Fehlerquote
- Kundenzufriedenheit

Methoden:

- Vorher/Nachher
- Selbstbewertung
- Führungskräfte-feedback
- Umfragen

6. ROI

Nutzen vs. Kosten der Intervention

Invest:

- Entwicklung
- Zeitaufwand
- Trainer
- Lizenzen

Nutzen:

- Zeitersparnis
- Produktivität
- weniger Fehler
- schnellere Einarbeitung
- Stärkere Ressourcenteilung

ROI Personalentwicklung: Impact Map

Beispiel

These:

Flexible, auf akute Bedarfe reagierende Lernangebote sind effektiver als ein statisches PE-Programm.

1. Problem-/Themenfelder identifizieren

Welche Schwierigkeiten gibt es / haben MA?

Schatten-KI-
Nutzung

Paralleles
individuelles Testen
von KI

2. Bedarfe spezifizieren

Welche Methoden decken Bedarfe auf?

Befragung
zur Praktikabilität
der erlaubten KI

KI-
Nutzungsdaten-
analyse

3. Lernmethode

Welche Lernmethode löst das Problem praxisbasiert?

Praxisbegleitendes
Mentoring /
Expertenteams/...

Communities of
Practice

Aufgabenorientiert
es FAQ

Digitaler
Frageraum

4. Verhaltensänderung (Outcomes)

Was machen MA hinterher anders?

Austausch über
Möglichkeiten der
Nutzung

Ressourcen werden
starker geteilt
(Prompt-Galerie, ...)

Stärkere Nutzung
der erlaubten KI

Datenschutz- und
KI-compliance-
konforme KI-
Nutzung

5. Evaluationsmethode

Wie lässt sich das andere Verhalten erfassen?

Befragung
zur Praktikabilität
der erlaubten KI

KI-
Nutzungsdaten-
analyse

6. ROI

Nutzen vs. Kosten der Intervention

Risikominimierung

Effizientere Nutzung von
KI verbreitet sich durch
Lernen voneinander und
Nutzung derselben
Ressourcen (Prompts/...)