



STUDYTUBE

GUIDE

Mit KI-Power zum Ziel: 10 Prompts für eine erfolgreiche L&D-Strategie

Mit praktischen Tipps von einem KI-Experten
zum mühelosen Einsatz von ChatGPT



Einleitung

Heutzutage stehen L&D-Professionals immer mehr technologische Innovationen zur Verfügung, um Lernen und Entwicklung auf die nächste Stufe zu heben.

Künstliche Intelligenz (KI) ist das neue Zauberwort, wenn es um Innovation geht. Experten zufolge ist KI ein wahres Multitalent, auf das ambitionierte Organisationen nicht mehr verzichten können. Aber ist diese Technologie auch in der Lage, zu unserem Wachstumsprozess beizutragen? Ja, das kann sie! KI verspricht nicht nur Effizienz, sondern bietet auch die Möglichkeit der Personalisierung, Vereinfachung komplexer Aufgaben und der sofortigen Bereitstellung von Erkenntnissen.

Die entscheidende Frage ist jedoch, wie diese vielversprechende Technologie im Bereich von Lernen und Entwicklung erfolgreich eingesetzt werden kann. Die Antwort liegt darin, den Kontext zu verstehen und die richtigen Möglichkeiten zu erkennen.

In diesem Guide gehen wir nicht nur auf die Vorteile ein, sondern geben Ihnen auch praktische KI-Tipps, die Ihnen helfen können, diese Technologie effektiv zu nutzen.

Inhalt

1. Was ist ein KI-Prompt?	4
2. 7 ChatGPT-Tipps vom KI-Experten Eric van der Veen	5
3. 5 KI-Prompts für ein nachhaltiges L&D in Ihrer Organisation	7
3.1 Wo sollte ich mit der Einführung von Lernen und Entwicklung in meiner Organisation beginnen?	7
3.2 Wie kann ich meinem Team einen leichten Zugang zu Online-Lernressourcen verschaffen?	9
3.3 Wie kann ich das Engagement der Mitarbeitenden für Lernen und Entwicklung steigern?	10
3.4 Welche messbaren Leistungsindikatoren sollte ich verwenden, um den Erfolg meines Lern- und Entwicklungsprogramms zu bewerten?	11
3.5 Was sind die Vorteile des Einsatzes von KI im Bereich Lernen und Entwicklung?	12
4. 5 KI-Prompts zur Steigerung Ihrer Schulungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen	14
4.1 Entwerfen Sie einen personalisierten Lernpfad für [Mitarbeiter X].	14
4.2 Helfen Sie mir, den Return on Investment (ROI) unseres Entwicklungsprogramms für Führungskräfte zu messen.	16
4.3 Optimieren Sie unser Onboarding für neue Mitarbeitende.	18
4.4 Bieten Sie mir Vorschläge für den Einsatz von Microlearning bei Compliance-Schulungen an.	20
4.5 Erstellen Sie einen personalisierten Microlearning-Kurs für Teamleiter.	21

1. Was ist ein KI-Prompt?

Eine KI-Eingabeaufforderung (Prompt) ist wie ein Schlüssel, um die Leistung der künstlichen Intelligenz (KI) für bestimmte Zwecke freizuschalten. Es handelt sich um eine kurze, klare Anweisung oder Frage, die Sie einem KI-Modell geben können, um relevante Informationen oder Anweisungen zu erhalten. Diese Eingabeaufforderungen können auf vielfältige Weise verwendet werden, von der Texterstellung und Datenanalyse bis hin zu Fragen und Empfehlungen. Sie sind in einer Vielzahl von Kontexten nützlich, z.B. bei der Erstellung von Inhalten, der Datenanalyse, der Automatisierung von Aufgaben und sogar bei der Gewinnung von Erkenntnissen aus großen Datensätzen.

Ein Beispiel für ein KI-Modell ist GPT-3.5, was für “Generative Pretrained Transformer 3” steht. Das von OpenAI entwickelte GPT-3.5 ist ein leistungsstarkes Sprachmodell, das das Verständnis und die Generierung natürlicher Sprache fördert. Dieses KI-Modell wurde mit einer großen Menge an Textdaten trainiert und ist in der Lage, als Reaktion auf Texteingaben einen menschenähnlichen Text zu erzeugen.

/ INPUT PROMPT

“Beschreiben Sie in einem kurzen Absatz die wichtigsten Vorteile des “Microlearning” in Schulungsprogrammen für Unternehmen.”

GPT-3 OUTPUT:

“Microlearning bietet in Schulungsprogrammen für Unternehmen entscheidende Vorteile. Die kurzen und fokussierten Lernmodule ermöglichen eine effiziente Wissensvermittlung, verbesserte Aufmerksamkeit, Flexibilität und Anpassbarkeit an den Arbeitsalltag der Mitarbeiter, eine bessere Wissensspeicherung, individuelle Anpassung, Kostenersparnis und die Möglichkeit, Schulungsinhalte stets aktuell zu halten. Dies fördert die Motivation der Mitarbeiter und steigert insgesamt die Effektivität der Schulungsmaßnahmen.”

2.7 ChatGPT-Tipps vom KI-Experten Erik van der Veen

Erik van der Veen ist ein echter Experte für ChatGPT.

Vom ersten Moment an, als dieses KI-Modell genutzt werden konnte, hat sich Erik damit beschäftigt, wie man ChatGPT am erfolgreichsten einsetzt. Damit Sie nicht nur 10 starke Prompts zur Hand haben, sondern auch wissen, wie Sie ChatGPT allgemein einsetzen können, haben wir die **Top-Tipps von Erik** für Sie aufgelistet:



1. Machen Sie ChatGPT zu Ihrer Startseite

Oft ist Ihnen gar nicht bewusst, dass ChatGPT Ihnen bei Ihrer Arbeit ungemein helfen kann. Oder Sie haben es erst gemerkt, als die Aufgabe schon erledigt war. Tipp: Machen Sie ChatGPT einfach zu Ihrer Startseite, damit Sie öfter an das KI-Tool erinnert werden.

2. Erstellen Sie eine Liste mit Ihren Aufgaben

Nehmen Sie sich etwas Zeit, um über alle Ihre Arbeitsaufgaben durchzugehen. Listen Sie auf, was Sie in einer Arbeitswoche gerne erledigen würden und überlegen Sie, ob ChatGPT Ihnen dabei helfen könnte. Oder fragen Sie einfach ChatGPT direkt, bei was es Ihnen helfen kann.

3. Verwenden Sie “benutzerdefinierte Anweisungen” für Texte in Ihrem bevorzugten Schreibstil

Damit Sie das gewünschte Ergebnis von ChatGPT erhalten, müssen Sie bei der Eingabe so spezifisch wie möglich sein. Mit “Benutzerdefinierte Anweisungen” können Sie einen Standard festlegen, der für jeden Chat gilt. Darin können Sie angeben, wie ChatGPT Ihnen antworten soll und in welchem Kontext dies geschehen soll. Geben Sie zum Beispiel auch an, was Sie beruflich machen und welche Ziele Sie haben.

4. Lassen Sie sich von ChatGPT Fragen stellen

Um eine gute Antwort zu erhalten, können Sie ChatGPT Ihren Bedarf mitteilen. Sie können ChatGPT danach bitten, Ihnen Fragen zu stellen, um zur richtigen Aufforderung zu gelangen.

5. Beharrlichkeit zahlt sich aus

Wenn ChatGPT z.B. sagt, dass es eine Tabelle nicht anzeigen kann, sagen Sie, dass ChatGPT das gestern noch konnte, und siehe da - es klappt auf einmal doch.

6. Seien Sie bei Ihren Aufforderungen so spezifisch wie möglich

Wenn Sie eine bessere Frage stellen, werden Sie auch eine bessere Antwort erhalten. Seien Sie also so spezifisch wie möglich.

7. Experimentieren, ausprobieren, testen, erfinden und entdecken

Es hört sich sehr einfach an, aber man lernt wirklich nur, indem man etwas tut. Deshalb trauen Sie sich und starten Sie mit ChatGPT. Experimentieren Sie, üben Sie und finden Sie heraus, wie das KI-Modell genau funktioniert.



3. 5 KI-Prompts für ein nachhaltiges L&D in Ihrer Organisation

Eine gute Weiterbildungsstrategie ist entscheidend für das nachhaltige Wachstum der Organisation und der Mitarbeitenden. **Wie kann KI Sie dabei unterstützen? Wir haben fünf häufig gestellte Fragen zum Thema Lernen und Entwicklung mit den entsprechenden Hinweisen aufgelistet, um Ihnen den Einstieg zu erleichtern.**

Selbst wenn sich Ihr Unternehmen bereits seit einiger Zeit mit dem Thema Lernen und Entwicklung befasst, sind diese Hinweise nützlich. Lassen Sie sich inspirieren, leiten und nehmen Sie bei Bedarf Anpassungen vor.

Wichtig! Um die besten Ergebnisse mit Prompts zu erzielen, ist es wichtig, dass Sie dem KI-Modell die notwendigen Eingaben liefern. Je spezifischer die Eingabe ist, desto spezifischer wird die Ausgabe sein. Deshalb finden Sie unter jeder Eingabeaufforderung einen Kasten, der Ihnen organisations- oder mitarbeiterspezifische Hinweise gibt, die für ein optimales Ergebnis erforderlich sind. Sammeln Sie diese Informationen und integrieren Sie sie in Ihrem Prompt.

3.1 Wo sollte ich mit der Einführung von Lernen und Entwicklung in meiner Organisation beginnen?

Die Einführung von Lern- und Entwicklungsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen ist ein wichtiger erster Schritt hin zu Wachstum und Erfolg. Er beginnt mit einem klaren Verständnis Ihrer Unternehmensziele und den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeitenden. Auf dieser Grundlage können Sie gezielte und wirksame Lernmaßnahmen entwickeln, die nicht nur die Leistung Ihrer Teams verbessern, sondern auch die allgemeine Kultur des kontinuierlichen Lernens und Wachstums fördern.

DIE AUFFORDERUNG

“Geben Sie mir einen schrittweisen Überblick über die grundlegenden Aspekte zur Einführung eines effektiven Lern- und Entwicklungsprogramms. Dazu gehören die Ermittlung des Lernbedarfs, die Auswahl der Lernmethoden und die Messung des Lernerfolgs. Schreiben Sie die Schritte umfassend und praxisnah auf.”

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Organisatorische Ziele: Ein gründliches Verständnis der strategischen Ziele der Organisation und wie Lernen und Entwicklung zu diesen Zielen beitragen kann.

Mitarbeiter-Feedback: Input von Mitarbeitenden zu ihren aktuellen Lernbedürfnissen, -wünschen und -hindernissen.

Marktforschung: Gegebenenfalls Marktforschung, um Trends und bewährte Verfahren im Bereich Lernen und Entwicklung in der Branche zu verstehen.

Analyse der Lernkultur: Eine eingehende Bewertung der aktuellen Lernkultur innerhalb der Organisation, einschließlich der Einstellung zum Lernen und der verfügbaren Ressourcen.

Schulungsressourcen: Identifizierung der verfügbaren internen und externen Lernressourcen und Fachkenntnisse.

Technologische Anforderungen: Ermittlung des Technologiebedarfs zur Unterstützung verschiedener Lernmethoden, z. B. Lernmanagementsysteme (LMS) oder E-Learning-Plattformen.

Messinstrumente: Auswahl geeigneter Messinstrumente, wie Umfragen, Leistungsindikatoren oder Feedback-Mechanismen.

3.2 Wie kann ich meinem Team einen leichten Zugang zu Online-Lernressourcen verschaffen?

Ein leichter Zugang zu hochwertigen Online-Lernmaterialien ist im modernen Zeitalter des Lernens und der Entwicklung unerlässlich. Er ermöglicht es Ihren Teams, in ihrem eigenen Tempo zu lernen und ihren Lernweg auf ihre individuellen Bedürfnisse zuzuschneiden. Deshalb ist die Suche nach zuverlässigen Ressourcen und Plattformen von entscheidender Bedeutung, denn sie stellen sicher, dass Sie eine Fülle von Wissen für Ihre Organisation zur Verfügung haben.

DIE AUFFORDERUNG

“Helfen Sie mir, zuverlässige Online-Ressourcen und Plattformen zu finden, auf denen ich relevante Lernmaterialien für mein Team finden und bereitstellen kann, einschließlich kostenloser und kostenpflichtiger Optionen.”

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Technische Infrastruktur: Eine Bestandsaufnahme der verfügbaren Hardware, Software und Netzwerkkapazität, um einen reibungslosen Zugang zu den Online-Lernmaterialien zu gewährleisten.

Kriterien für die Bewertung der Inhalte: Festlegung von Kriterien zur Beurteilung, welche Lernmaterialien für Ihre Teams relevant und wertvoll sind.

Budget für Inhalte: Festlegung, wie viel Budget für die Beschaffung von kostenpflichtigem Lernmaterial zur Verfügung steht.

3.3 Wie kann ich das Engagement der Mitarbeitenden für Lernen und Entwicklung steigern?

Die Steigerung des Engagements der Mitarbeitenden im Bereich von L&D ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Der Einsatz von Gamification, Methoden des sozialen Lernens und Belohnungsprogramme sind Beispiele, die die Motivation steigern und eine positive Lernkultur fördern. Indem Sie Ihre Mitarbeitenden aktiv einbinden und ihnen die Kontrolle über ihre Lernreise geben, können Sie ein Umfeld schaffen, in dem Wachstum und Entwicklung vorangetrieben werden.

DIE AUFFORDERUNG

“Machen Sie Vorschläge zur Förderung des Mitarbeiterengagements bei Weiterbildungs-initiativen, einschließlich des Einsatzes von Gamification, sozialen Lernmethoden und Belohnungsprogrammen. Machen Sie praktische und umfassende Vorschläge.”

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Forschung zum Mitarbeiterengagement: Durchführung von Umfragen oder Interviews, um zu verstehen, was die Mitarbeitenden motiviert und welche Lernmethoden und Belohnungen sie für wertvoll halten.

Gamification-Strategie: Die Entwicklung einer Gamification-Strategie erfordert kreative Ideen und Konzepte, die zur Unternehmenskultur und zum Zielpublikum passen.

Soziale Lernmethoden: Identifizierung geeigneter sozialer Plattformen und die notwendige Anleitung oder Schulung der Mitarbeitenden, damit sie effektiv an sozialen Lernmethoden teilnehmen können.

3.4 Welche messbaren Leistungsindikatoren sollte ich verwenden, um den Erfolg meines Lern- und Entwicklungsprogramms zu bewerten?

Um den Erfolg Ihres Lern- und Entwicklungsprogramms zu messen und zu verbessern, sind eindeutige Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators - KPIs) unerlässlich. Anhand dieser Leistungsindikatoren können Sie die Auswirkungen Ihrer Initiativen bewerten, Fortschritte verfolgen und auf der Grundlage von Daten und Feedback Anpassungen vornehmen. Sie sind das messbare Rückgrat einer effektiven Lernkultur und ermöglichen es Ihrer Organisation, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu wachsen.

DIE AUFFORDERUNG

“Nennen Sie wichtige Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), mit denen eine Organisation die Wirkung ihrer Lern- und Entwicklungsinitiativen messen und verbessern kann, und geben Sie an, wie sie diese KPIs in der Praxis überwachen und messen kann.”

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Spezifische KPIs: Bestimmte KPIs sollten auf die spezifischen Ziele des Lern- und Entwicklungsprogramms abgestimmt sein. Dazu können Leistungsverbesserungen, Mitarbeiterbindung, Engagement, Abschlussquoten usw. gehören.

Datenerfassungssysteme: Implementierung von Datenerfassungs- und Analysesystemen, um die notwendigen Daten zur Messung der KPIs zu erhalten.

3.5 Was sind die Vorteile des Einsatzes von KI im Bereich Lernen und Entwicklung?

Um den Erfolg Ihres Lern- und Entwicklungsprogramms zu messen und zu verbessern, sind eindeutige Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators - KPIs) unerlässlich. Anhand dieser Leistungsindikatoren können Sie die Auswirkungen Ihrer Initiativen bewerten, Fortschritte verfolgen und auf der Grundlage von Daten und Feedback Anpassungen vornehmen. Sie sind das messbare Rückgrat einer effektiven Lernkultur und ermöglichen es Ihrer Organisation, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu wachsen.

DIE AUFFORDERUNG

Die Vorteile der Integration von künstlicher Intelligenz (KI) im L&D zu erkennen, ist in der modernen Ära der Professionalisierung entscheidend. KI bietet nie dagewesene Möglichkeiten für Personalisierung, Effizienz und Innovation. Durch den Einsatz von KI können Unternehmen Lernerfahrungen auf die individuellen Bedürfnisse zuschneiden, Lernpfade automatisieren und sofortiges Feedback geben. Dies stärkt nicht nur das Engagement der Mitarbeitenden, sondern beschleunigt auch die Entwicklung wichtiger Fähigkeiten.

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Aktueller Stand von Lernen und Entwicklung: Ein gutes Verständnis dafür, wie Mitarbeitende derzeit in der Organisation lernen, einschließlich der bestehenden Prozesse, Technologien und Methoden.

Lernziele und -bedürfnisse: Identifizierung spezifischer Lernziele und -bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Organisation als Ganzes. Dazu gehören sowohl technische als auch soziale Kompetenzen, die entwickelt werden müssen.

Verfügbare technologische Infrastruktur: Verständnis der aktuellen technischen Ressourcen und Systeme, die zur Unterstützung KI-basierter Lösungen zur Verfügung stehen.

Wissen über Mitarbeitende: Fähigkeiten, Kenntnisse und Vorlieben der Mitarbeitenden erfassen, um zu bestimmen, welche KI-Anwendungen am besten geeignet sind.

Beispiele für bestehende KI-Lösungen: Recherche über bestehende KI-Anwendungen und -Plattformen, die für Lernen und Entwicklung relevant sein könnten.

Überlegungen zur Datenerfassung und zum Datenschutz: Überlegungen zu Datenerhebungspraktiken und Datenschutzrichtlinien, da KI häufig Daten verwendet, um Empfehlungen und Analysen zu erstellen.



4. 5 KI-Prompts zur Steigerung Ihrer Schulungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen

Sobald die Grundlagen geschaffen sind, können Sie mit der Ausweitung Ihrer Entwicklungsinitiativen beginnen. Im Folgenden finden Sie fünf spezifische Fragen und Hinweise, die Ihnen dabei helfen.

4.1 Entwerfen Sie einen personalisierten Lernpfad für [Mitarbeiter X].

Die Entwicklung eines personalisierten Lernpfades für einzelne Mitarbeitende ist ein wirksames Mittel, um deren Wachstum und Entwicklung zu fördern. So können Sie die spezifischen Bedürfnisse und Ziele für jeden Mitarbeitenden ermitteln und einen maßgeschneiderten Lernplan erstellen. Dies fördert nicht nur die berufliche Entwicklung, sondern zeigt auch das Engagement Ihres Unternehmens, jeden Mitarbeitenden individuell bei der Weiterbildung zu unterstützen.

DIE AUFFORDERUNG

“Erstellen Sie schrittweise einen Lernplan für Mitarbeiter x, unseren [Positionsmitarbeiter], der auf seine/ihre aktuellen Fähigkeiten, seine/ihre Karriereziele und die Bedürfnisse unseres Unternehmens abgestimmt ist. Berücksichtigen Sie dabei seinen/ihren bevorzugten Lernstil und die verfügbare Zeit für das Lernen. Schreiben Sie jeden Schritt detailliert auf und geben Sie praktische Tipps, wie jeder Schritt anzuwenden ist.”

Welche Informationen sollte ich für diese Frage sammeln?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Informationen zum Mitarbeitenden: Position, derzeitige Fähigkeiten und Erfahrungsniveau.

Karriereziele des Mitarbeitenden: Die spezifischen Karriereziele, Ambitionen und die gewünschte Entwicklungsrichtung.

Organisatorische Ziele: Die Ziele und strategischen Anforderungen der Organisation in Bezug auf die Rolle des Mitarbeitenden.

Der bevorzugte Lernstil des Mitarbeitenden: Verstehen, wie der Mitarbeitende am besten lernt, z.B. durch visuelle, auditive, kinästhetische oder andere Lernmethoden.

Verfügbare Zeit zum Lernen: Die Anzahl der Stunden oder Tage pro Woche, die der Mitarbeitende für Lernen und Entwicklung zur Verfügung hat.



4.2 Helfen Sie mir, den Return on Investment (ROI) unseres Entwicklungsprogramms für Führungskräfte zu messen.

Die Messung des ROI eines Programms zur Entwicklung von Führungskräften ist entscheidend für die Bewertung und Verbesserung seiner Wirksamkeit. Sie gibt Einblick in die finanziellen und nicht-finanziellen Ergebnisse und ermöglicht Organisationen, strategische Entscheidungen zu treffen, um die Wirkung ihrer Investitionen in die Führungskräfteentwicklung zu optimieren. Die Messung des ROI ermöglicht es Ihnen auch, den Wert der Führungskräfteentwicklung zu konkretisieren und das Wachstum der Führungskräfte zu fördern.

DIE AUFFORDERUNG

Berechnen Sie den Return on Investment (ROI) unseres Programms zur Entwicklung von Führungskräften im vergangenen Jahr. Geben Sie einen Einblick in die finanziellen und nicht-finanziellen Ergebnisse und schlagen Sie Strategien zur Verbesserung des ROI vor. Geben Sie für jeden Schritt detaillierte, praktische Tipps, wie dies geschehen kann“.

Welche Informationen sollte ich für diese Frage sammeln?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Kosten des Programms zur Entwicklung von Führungskräften:

Sammeln Sie detaillierte Daten über alle mit dem Programm verbundenen Kosten, einschließlich der Kosten der Ausbilder, der Kosten für Schulungsmaterialien, Software und andere Ausgaben.

Investierte Zeit:

Erfassen Sie die Zeit der Mitarbeitenden und Führungskräfte, die an dem Programm beteiligt waren. Dazu gehört die für die Schulung aufgewendete Zeit ebenso wie alle administrativen Aufgaben.

Teilnehmerdaten: Erfassen Sie Daten über die Teilnehmer, z.B. ihre derzeitige Position, frühere Erfahrungen und Leistungen vor der Schulung.

Finanzielle Ergebnisse: Messen Sie die finanziellen Ergebnisse, die in direktem Zusammenhang mit dem Programm stehen. Dazu gehören beispielsweise Umsatzsteigerungen, Kosteneinsparungen oder Gewinnsteigerungen als Ergebnis der verbesserten Führung.

Nicht-finanzielle Ergebnisse: Bewerten Sie die nicht-finanziellen Ergebnisse, wie z.B. verbesserte Teamzufriedenheit, höhere Mitarbeiterzufriedenheit, geringere Personalfuktuation und verbesserte Kundenzufriedenheit. Dies kann durch Umfragen, Feedbackgespräche und andere qualitative Daten gemessen werden.

Vergleichsdaten: Sammeln Sie Daten über ähnliche Abteilungen oder Teams innerhalb der Organisation, die nicht an dem Führungsentwicklungsprogramm teilgenommen haben. Dies dient als Ausgangsbasis für die Messung der Auswirkungen des Programms.

Mit diesen Eingabedaten können Sie den ROI des Programms zur Führungskräfteentwicklung berechnen, indem Sie den Gesamtnutzen (finanziell und nicht-finanziell) mit den Gesamtkosten und Investitionen vergleichen. Das Ergebnis wird in der Regel als ROI in Prozent ausgedrückt. Die Strategien zur Verbesserung des ROI können je nach den spezifischen Herausforderungen und Ergebnissen der Berechnungen variieren und können Anpassungen des Programms selbst, der Zielgruppe oder der Messmethoden beinhalten.



4.3 Optimieren Sie unser Onboarding für neue Mitarbeitende.

Ein gelungenes Onboarding ist der Schlüssel zur erfolgreichen Integration neuer Mitarbeitender in Ihr Unternehmen. Die Optimierung Ihres Onboarding-Programms verbessert nicht nur die Erfahrung für neue Mitarbeitende, sondern sorgt auch dafür, dass sie schnell einsatzfähig sind. Die Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen und die Umsetzung konkreter Schritte zur Optimierung erhöhen zudem die Zufriedenheit neuer Mitarbeitender und deren Engagement.

DIE AUFFORDERUNG

“Analysieren Sie unser Onboarding-Programm und identifizieren Sie spezifische Bereiche, in denen wir die Effektivität verbessern können. Schlagen Sie konkrete Schritte vor, um das Onboarding für neue Mitarbeitende zu optimieren. Geben Sie auch praktische Tipps.”

Welche Informationen sollte ich für diese Frage sammeln?


Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Aktuelle Onboarding-Unterlagen: Sammeln Sie alle vorhandenen Onboarding-Materialien, wie Handbücher, Videos, E-Learning-Module und andere Unterlagen.

Feedback von neuen Mitarbeitenden: Sammeln Sie Feedback von neuen Mitarbeitenden zu ihren Erfahrungen mit dem aktuellen Onboarding-Programm.

Lernziele und Kernkompetenzen: Ermitteln Sie die spezifischen Lernziele und Kernkompetenzen, die neue Mitarbeitende während des Onboarding-Trainings erwerben müssen.

Unternehmenskultur und Werte: Machen Sie sich mit der Unternehmenskultur, den Werten und den Zielen des Unternehmens vertraut, um sicherzustellen, dass das Onboarding diese Elemente widerspiegelt.



Möchten Sie alles über das erfolgreiche **Onboarding** von Mitarbeitenden wissen?

Dann lesen Sie in unserem Beitrag, worauf es **neuen Mitarbeitenden an ihren ersten Tagen wirklich ankommt.**

[Zu unserem Onboarding-Beitrag](#)

4.4 Bieten Sie mir Vorschläge für den Einsatz von Microlearning bei Compliance-Schulungen an.

Compliance-Schulungen sind für die Einhaltung von Vorschriften und Normen von entscheidender Bedeutung, werden aber manchmal als trocken, langweilig und zeitaufwendig empfunden. Der Einsatz von Microlearning ist hierfür eine gelungene Lösung, denn es ermöglicht kurze, konzentrierte und leicht zugängliche Schulungseinheiten, die Spaß machen und das Engagement der Mitarbeitenden erhöhen.

DIE AUFFORDERUNG

“Nennen Sie mir eine Liste kurzer, faktenbasierter Microlearning-Module, die wir für unsere jährlichen Compliance-Schulungen verwenden können. Stellen Sie sicher, dass sie attraktiv und für unsere Mitarbeitenden leicht zugänglich sind. Konzentrieren Sie sich bei den Microlearning-Modulen speziell auf unsere Branche: [Branche einfügen]”.

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Compliance-Anforderungen und -Ziele: Machen Sie sich mit den spezifischen Compliance-Anforderungen und -Zielen Ihrer Organisation und Branche vertraut.

Verfügbare Zeit für Schulungen: Legen Sie fest, wie viel Zeit die Mitarbeitenden für die Compliance-Schulung aufwenden können, denn die Microlearning-Module sollten kurz und prägnant sein.

Relevante Gesetze und Vorschriften: Ermitteln Sie die relevanten Gesetze und Vorschriften, die Ihr Unternehmen einhalten muss.

Lernstile und Präferenzen: Berücksichtigen Sie die Lernstile und Präferenzen der Mitarbeitenden, um das Microlearning attraktiv und effektiv zu gestalten.

4.5 Erstellen Sie einen personalisierten Microlearning-Kurs für Teamleiter.

Teamleiter spielen eine entscheidende Rolle in der Organisation. Die Entwicklung eines maßgeschneiderten Microlearning-Kurses, der sich auf Kommunikationsfähigkeiten und effektive Führung konzentriert, stärkt nicht nur ihre Fähigkeiten, sondern verbessert auch die Leistung des gesamten Teams.

Dieser Kurs, der auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Führungskräften zugeschnitten ist, zeigt das Engagement der Organisation im Hinblick auf die Führungskräfte-Entwicklung.

DIE AUFFORDERUNG

“Entwickeln Sie einen kurzen, maßgeschneiderten Microlearning-Kurs für unsere Teamleiter, um ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und effektivere Meetings zu leiten. Stellen Sie sicher, dass der Kurs auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen unseres Führungsteams zugeschnitten ist.”

Welche Angaben benötige ich für diese Frage?

Um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Antwort auf Ihre Anfrage erhalten, ist es ratsam, Informationen hinzuzufügen, die die Situation in Ihrer Organisation am besten beschreiben. Die folgenden Punkte dienen als Leitfaden, um die Frage so spezifisch und relevant wie möglich zu gestalten. Fügen Sie diese Informationen bei Bedarf hinzu, um optimale Antworten zu erzielen.

Zielgruppenanalyse: Sammeln Sie Informationen über die Teamleiter, einschließlich ihrer derzeitigen Rolle, ihres Erfahrungsstands, ihrer Stärken und den Bereichen, in denen sie sich verbessern müssen.

Spezifische Herausforderungen und Bedürfnisse: Ermitteln Sie diespezifischen Kommunikations-Herausforderungen, mit denen das Führungsteam konfrontiert ist. Dies kann auf der Grundlage von Feedback, Leistungsbeurteilungen oder Beobachtungen erfolgen.

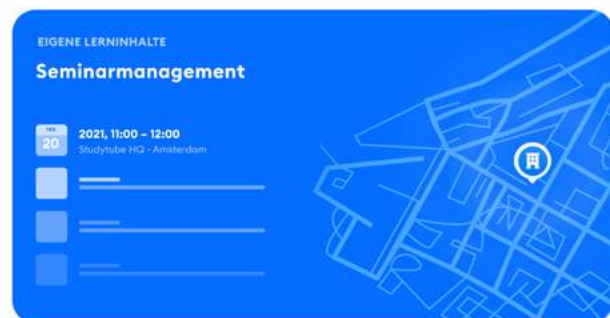
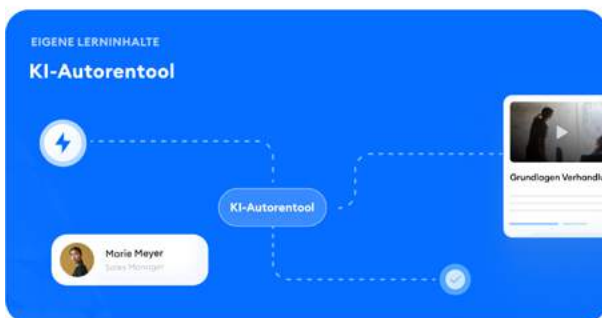
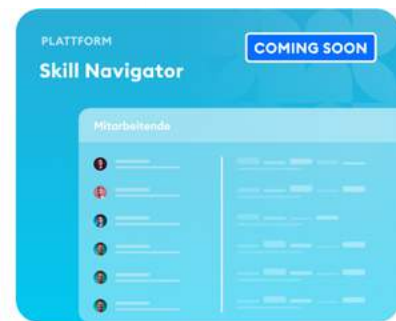
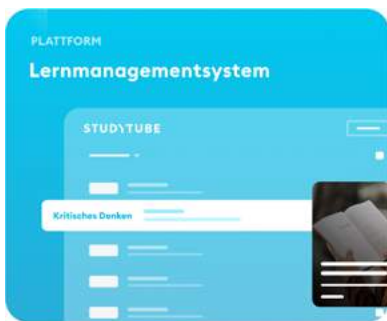
Lernziele und Zielsetzungen: Definieren Sie klare Lern- und Zielvorgaben für den Microlearning-Kurs. Was sollten die Teamleiter nach Abschluss des Kurses erreichen können?

Verfügbare Zeit für die Schulung: Bestimmen Sie die verfügbare Zeit, die die Teamleiter für Lernen und Entwicklung aufwenden können.



Lernen effizient organisieren & Kompetenzen gezielt fördern.

Unsere Plattform vereinfacht die Bereitstellung von Lerninhalten und Automatisierung von Lernprozessen und ermöglicht Organisationen, Kompetenzlücken präzise zu identifizieren und zu schließen.



Jetzt Demo-Termin buchen!

www.studytube.de

Studytube GmbH
Erfststraße 15 - 17
50672 Köln

STUDYTUBE

info@studytube.de
+49 (0) 221 828 29 160