

SELF-CHECK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

So holen Sie das Meiste aus dem Training ihrer Mitarbeiter heraus

Ihr Mitarbeiter wird demnächst an einem Trainingsprogramm teilnehmen. Mit diesem Self-Check finden Sie heraus, ob sie als Führungskraft den höchst möglichen Nutzen daraus erwirken

	0	1	2	3	4	
	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft völlig zu	Nicht anwendbar
Fokussieren & Klarheit schaffen						
1. Ich habe mit meinem Mitarbeiter besprochen, was ich mir von der Teilnahme an diesem Training erwarte und welchen konkreten Nutzen das Training für das Unternehmen, unser Team und ihn/sie haben soll.	0	0	0	0	0	0
2. Ich habe dafür gesorgt, dass mein Mitarbeiter genau weiß, warum gerade er/ sie an diesem Training teilnimmt	0	0	0	0	0	0
3. Ich habe meinem Mitarbeiter klar kommuniziert, dass ich dieses Training für sinnvoll und wertvoll halte und es wichtig ist, dass er/sie daran teilnimmt	0	0	0	0	0	0
4. Ich habe meinem Mitarbeiter den Freiraum und die Unterstützung gegeben, um sich optimal auf das Training vorzubereiten	0	0	0	0	0	0
5. Ich habe mit meinem Mitarbeiter kurz nach dem Training ein Follow-Up Meeting vereinbart, an dem wir das Training reflektieren und die Umsetzung besprechen	0	0	0	0	0	0
Umsetzungs-Erfolge ermöglichen und verstärken						
6. Ich habe meinen Mitarbeiter ermutigt, sich während des Programms bewusst auf das Lernen zu konzentrieren und mit ihm gemeinsam dafür gesorgt, Unterbrechungen zu minimieren	0	0	0	0	0	0
7. Ich habe mit meinem Mitarbeiter vereinbart, dass er/sie seine/ihre Key Learnings und deren Umsetzung mit anderen im Unternehmen zu teilen (z.B. im Jour Fixe, als BlogPost, als Learning Video, informell etc.)	0	0	0	0	0	0
8. Ich werde mir bewusst Zeit dafür nehmen, mir die Ideen und Veränderungsimpulse meines Mitarbeiters mit einer positiven Grundhaltung anzuhören	0	0	0	0	0	0
9. Ich werde ganz gezielt Situationen und Möglichkeiten schaffen, in denen mein Mitarbeiter das Gelernte ausprobieren und umsetzen kann	0	0	0	0	0	0
10. Ich werde meinem Mitarbeiter Feedback geben welche (positiven/kritischen) Veränderungen ich im Sinne der vereinbarten Zielerreichung wahrnehme und stehe ihm/ihr coachend zur Seite, um die Anwendungserfolge zu unterstützen	0	0	0	0	0	0

Ergebnisse monitoren und einfordern	0	1	2	3	4	
11. Ich treffe mich innerhalb einiger Tage nach dem Training mit meinem Mitarbeiter und frage, was er/sie gelernt hat, was er/sie umzusetzen geplant hat und welche Unterstützung dafür nötig ist	0	0	0	0	0	0
12. Ich werde von meinem Mitarbeiter regelmäßige proaktive Updates seinerseits einfordern, wie die Umsetzung des Gelernten vorangeht	0	0	0	0	0	0
13. Ich werde Umsetzungsversuche und -erfolge positiv hervorheben aber auch meine Enttäuschung und Unzufriedenheit/Missbilligung zum Ausdruck bringen, wenn das Gelernte nicht angewandt wird	0	0	0	0	0	0
14. Ich werde meinen Mitarbeiter ermutigen, Aufgaben und Angebote wahrzunehmen, die die erfolgreiche Umsetzung unterstützen (z.B. Peer-Group-Treffen, Umsetzungsaufgaben, Coaching, etc.)	0	0	0	0	0	0
15. Ich werde mit meinem Mitarbeiter einen Termin einige Monate nach dem Training vereinbaren, in dem wir die Umsetzung und die Zielerreichung reflektieren und nächste Schritte planen	0	0	0	0	0	0

Auswertung

Ordnen Sie Ihren Antworten nun die Punkte zu, die in der ersten Zeile der Tabelle angegeben sind (0 Punkte für „trifft überhaupt nicht zu“, 1 Punkt für „trifft eher nicht zu“, 2 Punkte für „teils/teils“ usw.).

Zählen Sie dann alle Punkte zusammen.

Punkte	Interpretation
53-60	Sie sind ein echtes Vorbild wenn es darum geht, das Meiste aus dem Training für Ihr Unternehmen, ihr Team und ihren Mitarbeiter herauszuholen. Die Weiterentwicklung Ihres Mitarbeiters ist Ihnen ein gelebtes Anliegen. Sie tragen selbst entscheidend und proaktiv zum Erfolg bei. Ihre Zeit ist sinnvoll und wirksam investiert und wird sich für Sie und Ihren Mitarbeiter rechnen. Wir empfehlen Ihnen, sich zusätzlich Feedback von Ihren Mitarbeitern zu holen um noch mehr Klarheit darüber zu bekommen, welche Unterstützung aus seiner/ihrer Perspektive besonders wirksam ist.
45-52	Sie machen mehr als viele andere Führungskräfte, wenn es darum geht, den größtmöglichen Nutzen aus der Trainingsinitiative zu ziehen. Sie können aber noch mehr herausholen – für ihren Mitarbeiter, ihr Unternehmen und ihr Team. Holen Sie sich Feedback von Ihrem Mitarbeiter, welche Unterstützung aus seiner/ihrer Perspektive bereits besonders wirksam ist und was er/sie draüber hinaus besonders schätzen würde.
35-44	Ihr Mitarbeiter kann vom bevorstehenden Training profitieren. Aufgrund Ihrer Antworten ist es leicht möglich, dass sich die Zeit die ihr Mitarbeiter im Training verbringt, nicht voll rechnen wird und der Return des Investments für Ihr Team und Ihr Unternehmen ausbleibt. Sie wollen effektiver werden? Dann gibt es drei Wege: a) Sie wählen mindestens 3 Maßnahmen, die Sie umsetzen wollen b) Sie tauschen sich mit Ihrem Mitarbeiter aus und definieren gemeinsam, was am Meisten nützt c) Sie tauschen sich mit HR/PE aus, und holen sich Empfehlungen aus deren Expertise. Welchen Weg auch immer Sie wählen – Ihr Mitarbeiter, ihr Team, ihr Unternehmen und schließlich Sie selbst werden davon entscheidend profitieren.
Unter 35	Ihr Verhalten als Führungskraft trägt dazu bei, dass Sie wahrscheinlich die Zeit ihres Mitarbeiters und das Geld ihres Unternehmens verschwenden. Wenn Sie Glück haben, dann profitieren Ihre Mitarbeiter trotz Ihres Verhaltens auf Grund von eigenem Antrieb, den KollegInnen und dem Trainer, doch ohne Ihren Beitrag ist das eher unwahrscheinlich. Sie wollen das ändern? Dann gehen Sie nochmal durch den Fragebogen und entscheiden, wozu Sie als Führungskraft bereit sind um aus der Trainingsinvestition den maximalen Wert und Impact zu generieren.