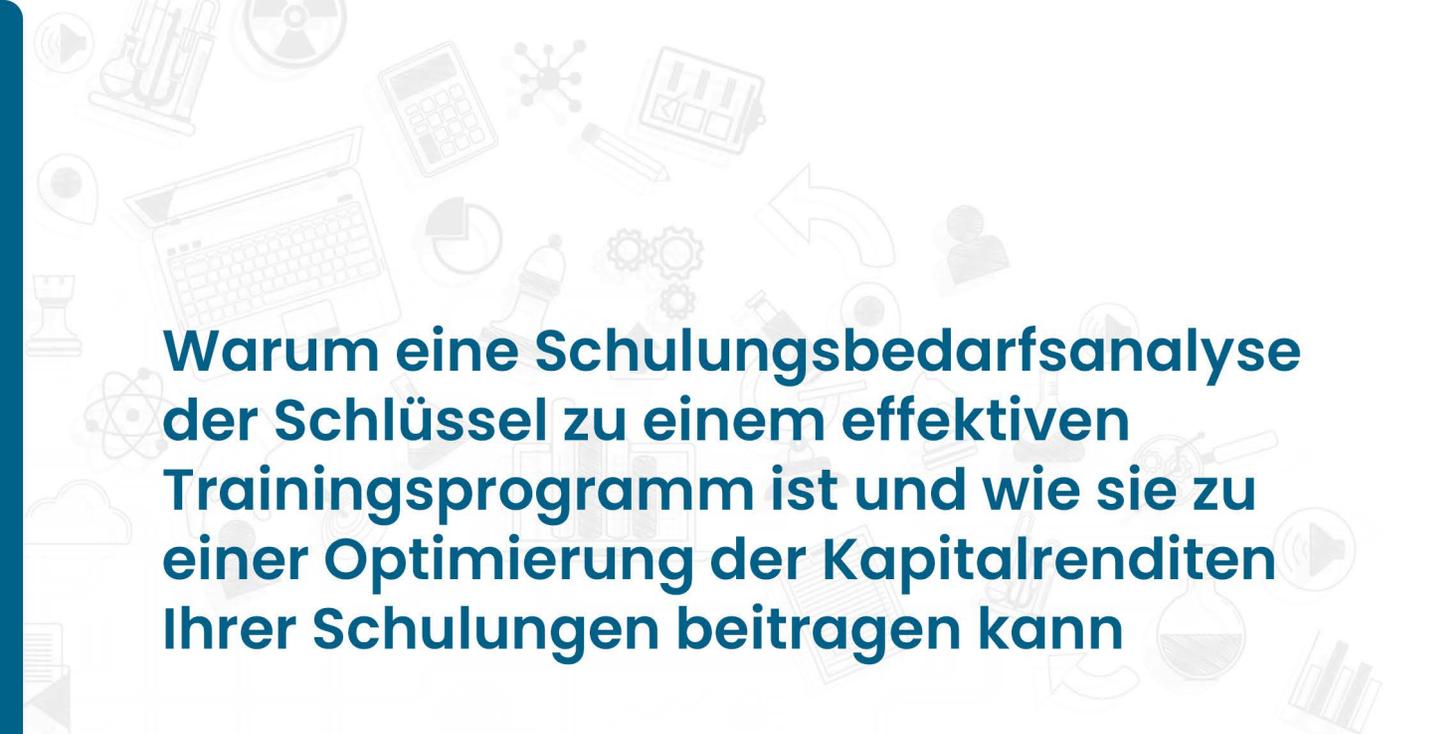




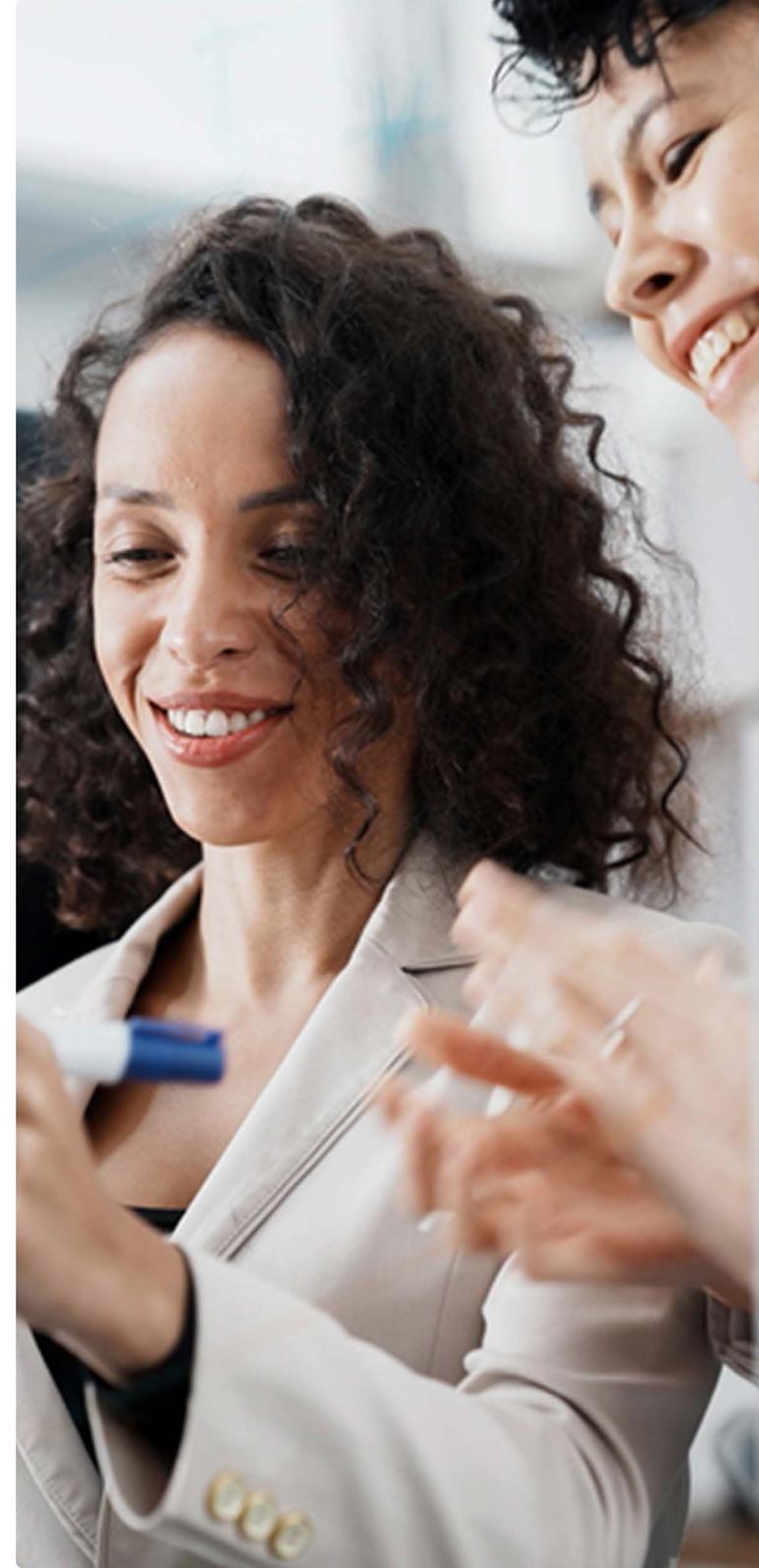
# Inhaltsverzeichnis

Warum eine Schulungsbedarfsanalyse der Schlüssel zu einem effektiven Trainingsprogramm ist und wie sie zu einer Optimierung der Kapitalrenditen Ihrer Schulungen beitragen kann	1
Schulungsbedarfsanalyse: Definition	2
Warum eine Schulungsbedarfsanalyse unerlässlich ist	3
Folgende Fragen werden im Rahmen der Schulungsbedarfsanalyse beantwortet	4
In 5 Schritten zu einer erfolgreichen Schulungsbedarfsanalyse	6
Schulungsbedarfsanalyse als Vorteil	7
Wir sind goFLUENT	8



## Warum eine Schulungsbedarfsanalyse der Schlüssel zu einem effektiven Trainingsprogramm ist und wie sie zu einer Optimierung der Kapitalrenditen Ihrer Schulungen beitragen kann

Die Entscheidung eines Unternehmens, in Schulungen zu investieren, ist maßgeblich und sollte genau durchdacht werden. Vor der Wahl eines Anbieters muss eine sorgfältige Schulungsbedarfsanalyse durchgeführt werden. Diese Analyse ist die Basis und bildet sozusagen den Grundstein jeder Schulung. Wenn dieser Grundstein fehlt, bröckelt auch das tatsächliche Trainingsprogramm und das hart erarbeitete Geld, das Sie in die Weiterbildung investiert haben, ist verloren. Doch was genau ist eine Schulungsbedarfsanalyse und wie beeinflusst sie den Erfolg (oder Misserfolg) eines Schulungsprogramms?



## Schulungsbedarfsanalyse: Definition

Die Schulungsbedarfsanalyse ist ein Prozess zur Bestimmung von Qualifikationslücken von Angestellten innerhalb eines Unternehmens.

In diesem Prozess wird ermittelt, welche Kompetenzen Angestellten für die ideale Ausführung ihres Jobs noch fehlen. Dazu gehört auch das Erkennen von Problemen, die Unternehmen am Erreichen ihrer geschäftlichen Ziele hindern, da in manchen Fällen Schulungen allein nicht die Lösung sind. Wenn sich herausstellt, dass Probleme tatsächlich mit Schulungen gelöst werden können, kann eine Schulungsbedarfsanalyse folgen. Die Schulungsbedarfsanalyse eines Unternehmens beinhaltet die Feststellung des Status quo - also des momentanen Skill-Levels, Wissenstands und der allgemeinen Eignung der Angestellten - sowie die Ermittlung des anzustrebenden Niveaus, mit dem die Unternehmensziele erreicht werden können.

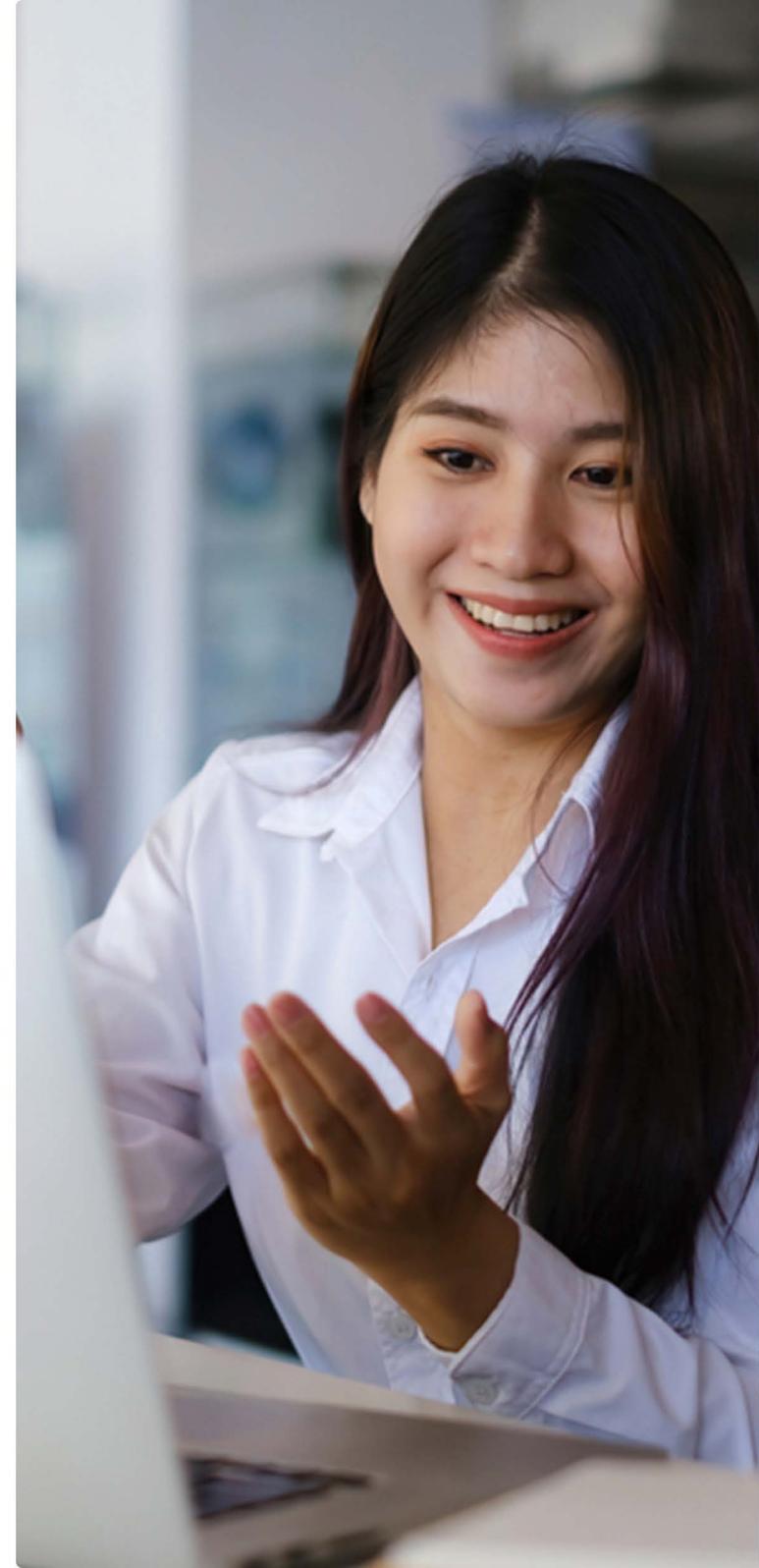


# Warum eine Schulungsbedarfsanalyse unerlässlich ist

Die Schulungsbedarfsanalyse ist ein fester Bestandteil von Schulungen. Doch was geschieht nach der Identifikation von Qualifikationslücken? Warum ist eine ordentliche Schulungsbedarfsanalyse unerlässlich für Trainingsprogramme?

**Die Antwort ist einfach:**

Mithilfe einer Schulungsbedarfsanalyse wird sichergestellt, dass durch die richtigen Weiterbildungen auf Unternehmensbedürfnisse eingegangen wird und der Fokus auf das richtige Wissen, die richtigen Qualifikationslücken und die richtigen Leute gelegt wird. Außerdem werden Entscheidungsträger durch eine solche Analyse bei der Auswahl der bestmöglichen Schulungen für ihre Angestellten unterstützt. Wenn bekannt ist, wo das Problem liegt, kann auch eine entsprechende Lösung gewählt werden. Das Unternehmen kann von vielen Anbietern Angebote mit unterschiedlichen Ansätzen erhalten. Durch eine Schulungsbedarfsanalyse kann die passende Auswahl getroffen werden, die den jeweiligen Bedürfnissen entspricht. Eine perfekte Lösung führt schließlich zu einer besseren und effizienteren Weiterbildung. Die durch das Unternehmen getätigte Investition manifestiert sich schließlich in mehr Know-How und besseren Arbeitsabläufen, welche der Weiterbildung zu verdanken sind. Wenn die Schulungen richtig aufgesetzt wurden, können Ziele erreicht werden und Investitionen tragen Früchte.



## Folgende Fragen werden im Rahmen der Schulungsbedarfsanalyse beantwortet

Eine Schulungsbedarfsanalyse sollte unter anderem folgende Fragen aufwerfen:

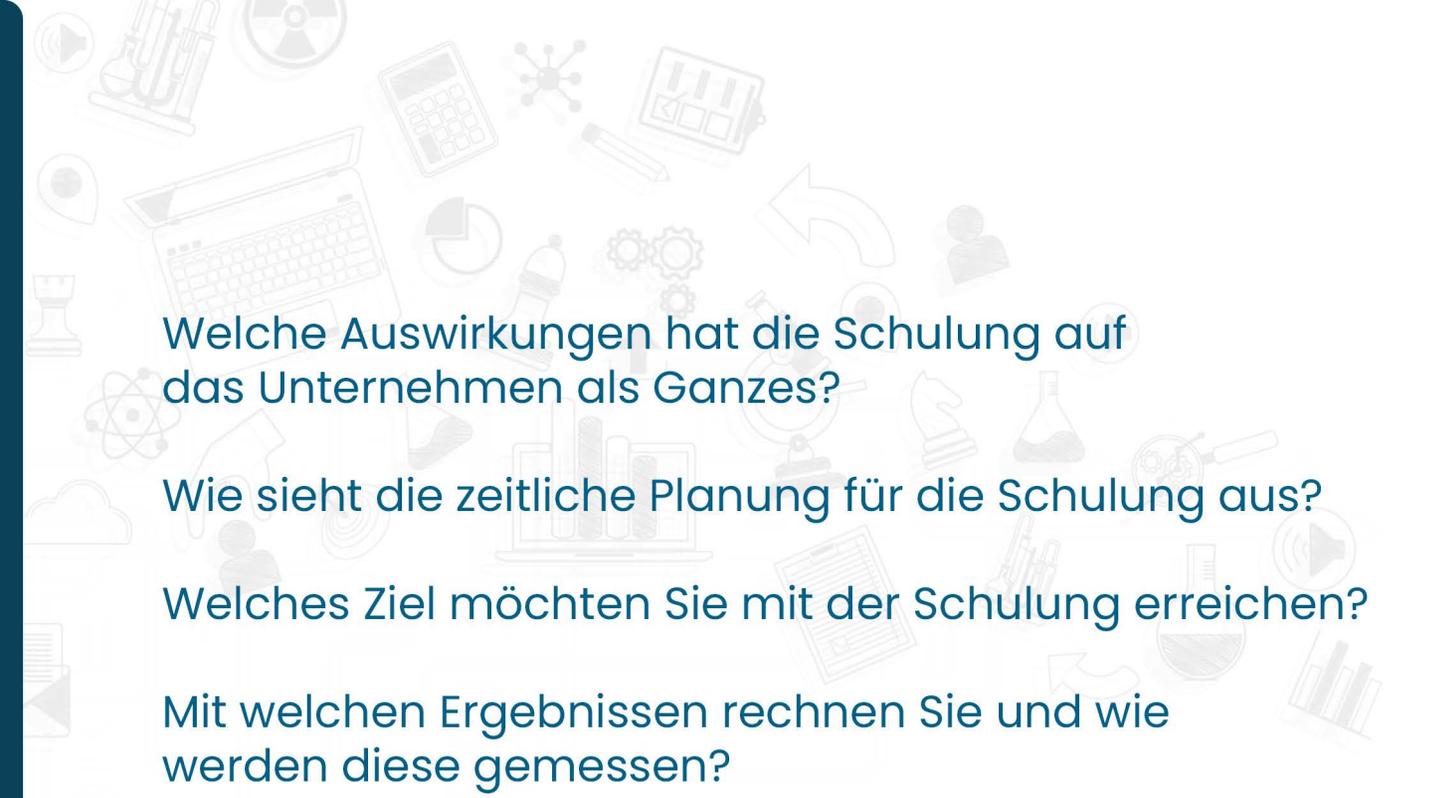
Welche positiven Auswirkungen hat die Ausbildung auf die Talente, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Personals?

Welche spezifischen Skill-Sets benötigen Angestellte für eine effiziente Durchführung ihrer Tätigkeiten?

Auf welchem Niveau befinden sich ihre Fähigkeiten momentan?  
Was ist das ideale Skill-Level?

Wie viele Angestellte benötigen diese Schulung?





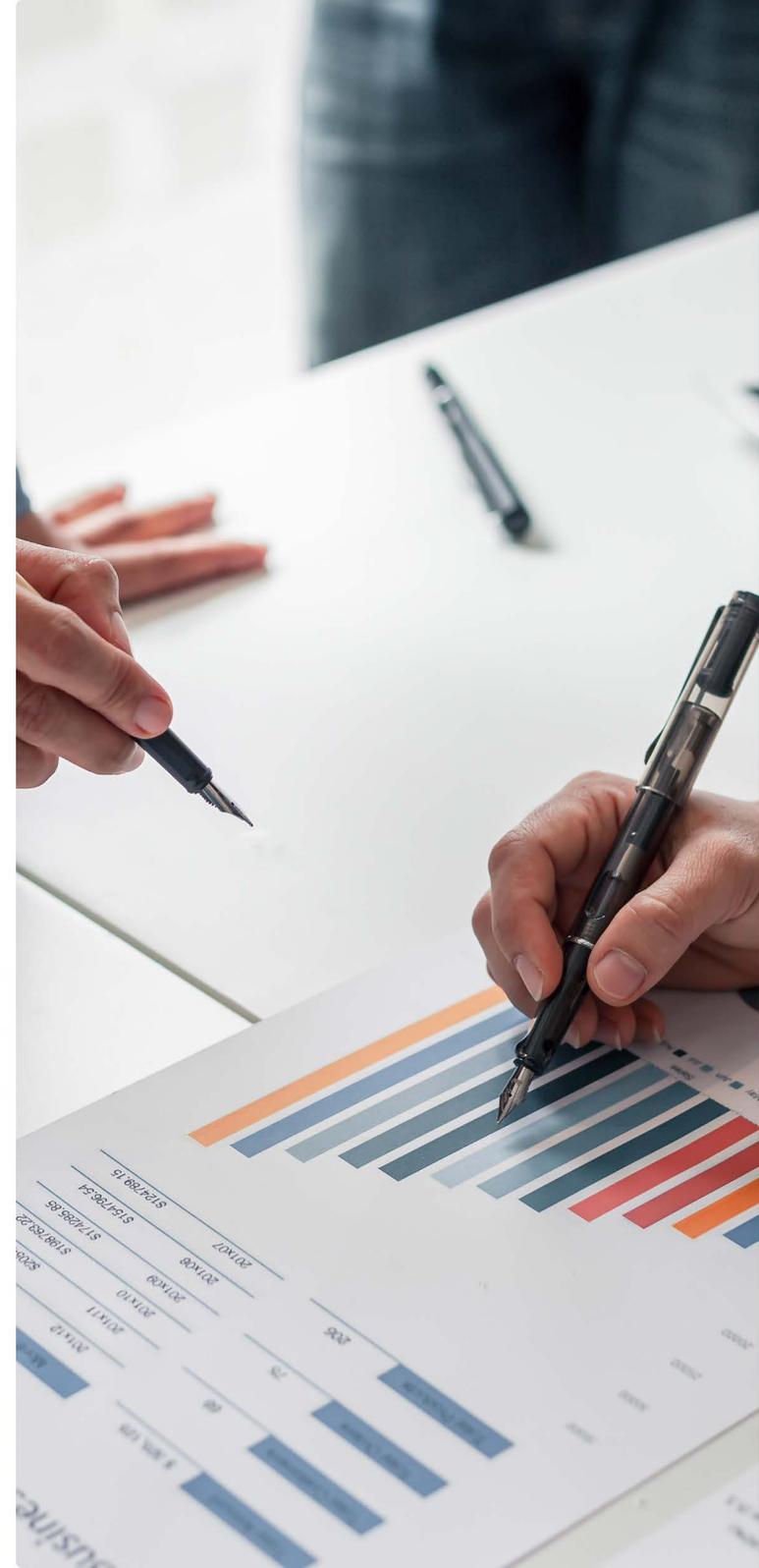
Welche Auswirkungen hat die Schulung auf das Unternehmen als Ganzes?

Wie sieht die zeitliche Planung für die Schulung aus?

Welches Ziel möchten Sie mit der Schulung erreichen?

Mit welchen Ergebnissen rechnen Sie und wie werden diese gemessen?

Zur Beantwortung dieser Fragen muss die Unternehmensführung mithilfe verschiedener Methoden Daten erheben: z. B. Umfragen, Interviews mit Einzelpersonen, Fokusgruppen sowie Diskussionen und Untersuchungen zum momentanen Unternehmensklima. Mithilfe dieser Datenerhebung kann sich die Unternehmensführung ein besseres Bild von den Fähigkeiten machen, die für die optimale Durchführung bestimmter Tätigkeiten durch Schlüsselarbeitskräfte notwendig sind, und etwaige Qualifikationslücken diesbezüglich schließen.



# In 5 Schritten zu einer erfolgreichen Schulungsbedarfsanalyse

Eine gründliche Schulungsbedarfsanalyse trägt zur erfolgreichen Durchführung eines Ausbildungsprogramms bei. Dazu sind seitens des Unternehmens folgende Schritte notwendig:

1. Legen Sie Ihre Schulungsziele fest und stellen Sie sicher, dass diese den Unternehmenszielen entsprechen. Ermitteln Sie, welche spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Umsetzung des Schulungsziels beitragen.
2. Evaluieren Sie die Differenz zwischen den aktuellen Qualifikationslücken und dem optimalen oder gewünschten Maß an Know-how und Fähigkeiten.
3. Wählen Sie eine geeignete Methodik, indem Sie die verschiedenen Möglichkeiten mit ihren Schulungsbedürfnissen abwägen.
4. Führen Sie eine Kosten-Nutzen-Analyse durch, um die Kosten zu ermitteln, die jede der Schulungsmethoden mit sich bringen würde, und entscheiden Sie, welche Methode am besten für Ihr Schulungsprogramm geeignet ist.
5. Entscheiden Sie sich für eine passende Methode zur Evaluierung während und nach der Schulung, um sicherzustellen, dass die gewählte Schulungsmethode effektiv ist und Lernende im Laufe der Ausbildung messbare Fortschritte machen. Passen Sie die Schulungsmethoden dem Feedback von Lernenden entsprechend an.



## Schulungsbedarfsanalyse als Vorteil

Die Analyse des aktuellen Unternehmensklimas und das Erkennen von eventuellen Baustellen ist einer der großen Vorteile von Schulungsbedarfsanalysen. Durch diesen Prozess können sich Unternehmen auf ihre Schwächen konzentrieren und daran arbeiten, diese auf realistische und messbare Art und Weise zu bekämpfen.

Zudem können Unternehmen auf diese Art und Weise die Schulungen an ihre Unternehmensziele anpassen, wodurch die Weiterbildungen zu einem wichtigen Teil des Geschäftsprozesses werden. Eine Schulungsbedarfsanalyse ermöglicht Benchmarking am anderen Ende des Schulungsprozesses, was eine wichtige Rolle bei der Evaluierung der Effizienz und Zielorientiertheit der Trainingsprogramme spielt. Zu guter Letzt minimiert eine Schulungsbedarfsanalyse das Risiko zu scheitern, und hilft dabei sicherzustellen, dass sich Ihre Investition in die Schulungen auch tatsächlich lohnt.





## Wir sind goFLUENT

goFLUENT fördert Kommunikationsfähigkeiten durch die Bereitstellung von hyper-personalisierten Lösungen, die modernste Technologie, qualitative Inhalte und menschliche Interaktion miteinander verbinden – und das weltweit verfügbar auf jedem Endgerät.

Heute vertrauen HR-Führungskräfte von mehr als 1.000 globalen Unternehmen in über 150 Ländern den preisgekrönten digitalen Lösungen von goFLUENT. Mit ihnen kann der Erwerb von Sprachkenntnissen beschleunigt werden, die für den Aufbau von Selbstvertrauen, die Förderung des beruflichen Wachstums und die Schaffung einer integrativen globalen Kultur erforderlich sind.

Seit der Gründung vor über 20 Jahren hat goFLUENT zwei Millionen Fachkräften geholfen, in verschiedenen Geschäftssprachen besser und sicherer zu kommunizieren.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.gofluent.com](http://www.gofluent.com).

We accelerate language learning even further!