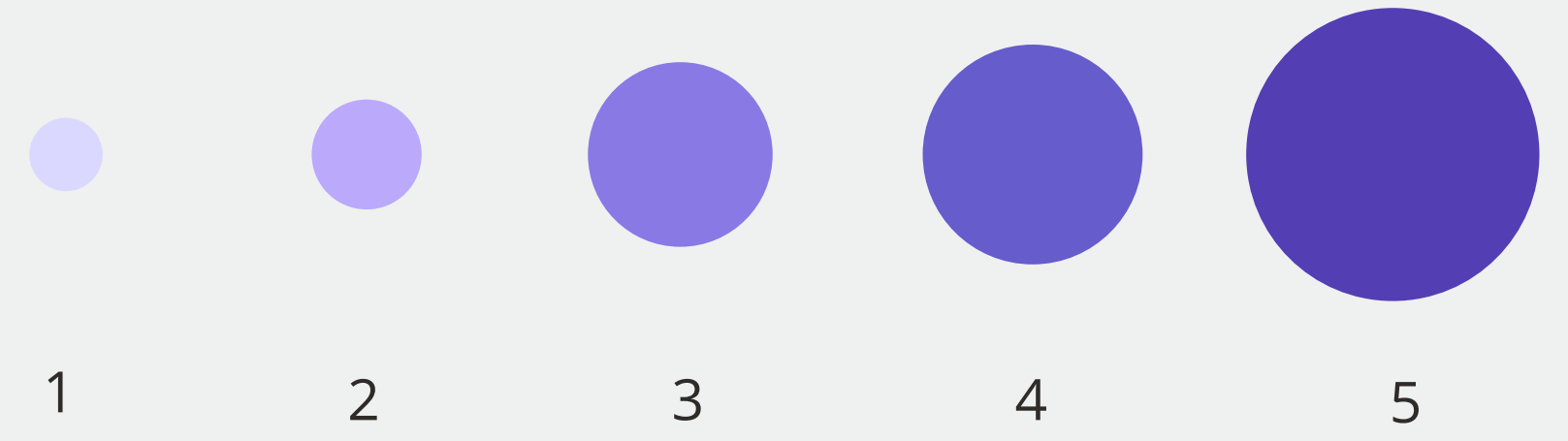


Optimale Nutzung Ihres Schulungsbudgets: strategische Entscheidungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten



Damit Sie Ihre Unternehmensziele erreichen können und sich Ihre Investition auszahlt, müssen Sie Ihre L&D-Ressourcen möglichst gewinnbringend einsetzen – ganz besonders angesichts begrenzter Budgets.

Diese Infografik vergleicht unterschiedliche Lernoptionen nach Investition pro Lerner, Geschäftsergebnis, L&D-Engagement, Skalierbarkeit und unmittelbarer Umsetzung der Kompetenzen. **Die Skala unseres Bewertungssystems reicht von 1 bis 5 (5 = höchstmöglicher Wert).**



Investition pro Lernenden Auswirkungen auf das Geschäft L&D Engagement Skalierbarkeit Unmittelbare Anwendung der Fähigkeiten

Lernen in eigenem Tempo:

In der Regel einzelkompetenzorientierte Kurse auf einer allgemein zugänglichen Plattform. Die Lernenden legen ihren eigenen Zeitplan fest und entscheiden selbst, welche Kurse sie belegen möchten und für wie lange.

Präsenzs Schulungen:

Traditionelle Veranstaltungen im Klassenzimmerstil. Die Mitarbeitenden besuchen Workshops oder Seminare, um sich neue Kompetenzen und Techniken anzueignen, entweder im Unternehmen oder bei externen Dienstleistern.

MBA-Programme:

Realer oder virtueller Campus mit Kursen speziell für Fachleute mit mehr als vier bis fünf Jahren Berufserfahrung. Der Lehrplan ist fest vorgegeben, und am Ende des Programms wird ein Abschluss verliehen.

Konferenzen und Branchenveranstaltungen:

Eine Gelegenheit für Mitarbeitende, sich über aktuelle Trends und Entwicklungen auf ihrem Gebiet zu informieren und sich mit Fachkollegen auszutauschen.

Moderiertes Lernen:

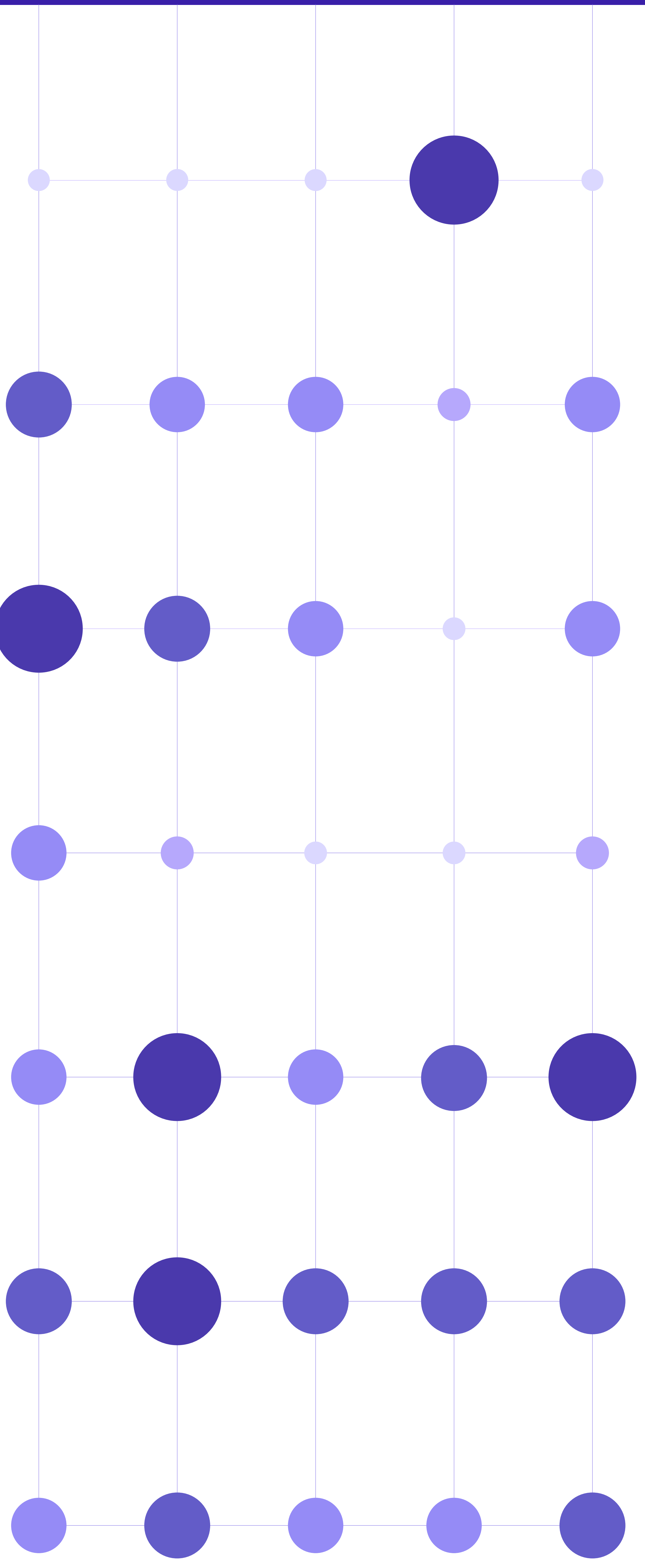
Ein interaktives und kollaboratives Lernumfeld für die Erarbeitung, Besprechung und praktische Anwendung von Lerninhalten und Konzepten in einer Lerngruppe unter Anleitung eines Moderators.

Kompetenzakademien:

Online-Learning-Einrichtungen, in denen ausgewählte Zielgruppen tätigkeitsrelevante Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln. Durch eine interaktive Lernumgebung mit personalisierter Hilfestellung werden die Lernenden bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützt.

Coaching und Mentoring:

Einzel- oder Kleingruppensitzungen mit einem erfahrenen Manager oder externen Coach, der Rückmeldung und Hilfestellung gibt und die Mitarbeitenden dabei unterstützt, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und Herausforderungen zu meistern.



Fazit:

Eine wirksame Talententwicklung ist für den Unternehmenserfolg unverzichtbar. Die optimale Lösung zu finden, ist jedoch nicht einfach. Es ist wichtig, vor einer Investition alle verfügbaren Optionen zu prüfen, um auf fundierter Basis das Schulungsprogramm auszuwählen, das für Ihre Fachkräfte am effektivsten ist – vor allem in einer angespannten Wirtschaftslage.

Vermitteln Sie Ihren Fachkräften die nötigen Kompetenzen, damit sie die Herausforderungen der modernen Geschäftswelt bewältigen können.

Legen Sie los