

# Developmental Coffee Break

## Evaluation und Business Case für PE

### Forecast und Nachweis der Rentabilität von Entwicklungsmaßnahmen



**Vivian Lorenz**  
Senior Consultant  
KKAG STR



**INVESTORS IN PEOPLE™**  
We invest in people Standard

**atd** Association for  
Talent Development



**SIETAREUROPA**



# Portfolio

Wir stärken Führungskompetenz.



## Leadership Development

Gute Führung ist keine Raketenwissenschaft, die nur wenigen Begabten vorenthalten bleibt. Gute Führung ist erlernbar und zwar von jedem, der den Willen und die Leidenschaft dazu mitbringt.

## Setting the Leadership Scene

Wir gestalten mit Ihnen die optimalen Rahmenbedingungen, damit Ihre Unternehmensstrategie durch zielgerichtetes Führen nachhaltig umgesetzt wird.

## Leadership Support

Basierend auf den Anforderungen der Führungskräfte konzipieren wir Maßnahmen und stellen Instrumente zur Verfügung, die den Führungskräften helfen, Ihre Herausforderungen noch besser zu meistern.

## Change Management

Erfolgreiches Change Management basiert auf dem Mut für Veränderungen. Damit sich dieser Mut am Ende auszahlt, sollten Sie einen erfahrenen Change-Handwerker an die Seite bekommen, der jeden Schritt in die richtige Richtung begleitet.

## Academy

Wir befähigen Sie, erfolgreich als Profi am Markt tätig zu werden oder Ihre Marktposition optimal auszubauen. Unsere Ausbildungen und Coachings unterstützen Sie auf Ihrem Karriereweg: Sie investieren nicht nur in eine fachliche Ausbildung, sondern in Ihre berufliche Zukunft!

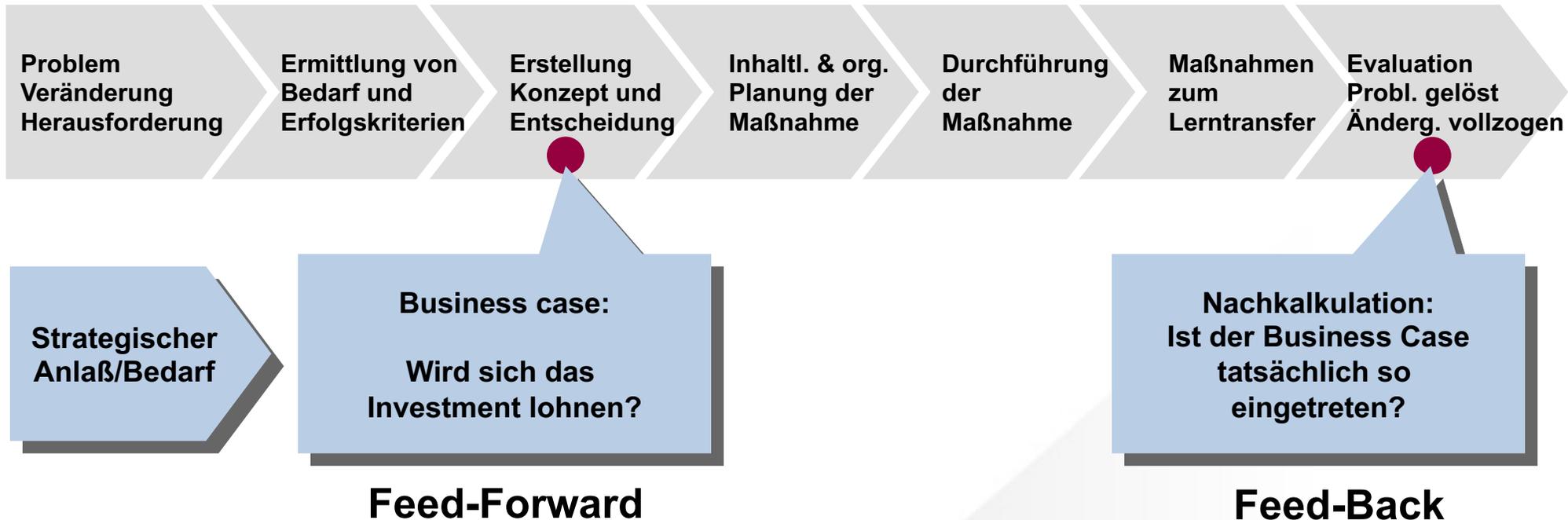
## Digital Tools

Wir digitalisieren Workflows für Führung und Personal-/Organisationsentwicklung durch innovative Tools und Apps, so dass Unternehmen wachsen und sich ständig weiterentwickeln können!

# Return on Learning – “Rechnen” sich unsere PE- Maßnahmen?



# Business Case & Evaluation in der PE- Wertschöpfungskette



1. Berechnen / schätzen Sie den Return on Learning?
2. Wie berechnen Sie den ROL?

# Dateneingabe Business Case

<https://bit.ly/385zPB5>



Warum soll die Maßnahme überhaupt durchgeführt werden?

Was soll die Maßnahme erreichen?

Welche Kennzahlen/ Ergebnisse/Werte wird die Maßnahme wie stark beeinflussen?

Wie lange wird die Maßnahme wahrscheinlich wirken?

Rahmendaten der Maßnahme: Dauer, Teilnehmer, Gehälter ...

Progress bar: 1 CASE-BESCHREIBUNG (active), 2 ALLGEMEINE ANGABEN, 3 ERWARTETER NUTZEN, 4 INVESTITIONSWERTE

**CASE-BESCHREIBUNG**

Der Business Case für

Beispiel: Case-Bezeichnung ? Tragen Sie hier bitte die Bezeichnung der Maßnahme ein.

Strategiebezug: ? Warum soll die Maßnahme überhaupt durchgeführt werden? Welcher Teil der Unternehmensstrategie wird unterstützt?

Beschreibung der Zielsetzung: ? Was soll durch die Maßnahme erreicht werden? Welches Verhalten soll beeinflusst werden?

Progress bar: 1 ✓, 2 ALLGEMEINE ANGABEN (active), 3 ERWARTETER NUTZEN, 4 INVESTITIONSWERTE

**ALLGEMEINE ANGABEN**

Periode für den Business Case: Quartal(e) ? Mit welcher Periode für die Durchführung und Wirkung der Maßnahme wollen Sie arbeiten - Jahr (Y) oder Quartal (Q)?

Durchführungszeitraum: 4    Quartal(e) ? Über wieviele Perioden hinweg wird die Maßnahme durchgeführt?

Wirkungsdauer der Maßnahme: 12    Quartal(e) ? Wie lange wird die Auswirkung der Maßnahme dauern?

Dauer der Maßnahme: 6    Tage ? Wie lange wird die Maßnahme für den einzelnen Teilnehmer dauern?

Gesamtzahl der Teilnehmer: 12    Person(en) ? Wie viele Personen werden insgesamt an der Maßnahme teilnehmen?

Durchschnittliche Jahresgehalt pro TN: 15000  EUR ? Wie hoch ist das Bruttojahresgehalt eines Teilnehmers im Schnitt?

Lohnnebenkosten: 10  % ? Wie hoch liegen die Lohnnebenkosten in Ihrer Branche?

Abzinsungsfaktor: 10  % ? Wie hoch ist der interne Zins / Marktzens / Leitzins, mit dem Sie rechnen wollen?

# Dateneingabe Business Case

<https://bit.ly/385zPB5>



Welchen Nutzen erwarten wir uns?

Progress: CASE-BESCHREIBUNG ✓ ALLGEMEINE ANGABEN ✓ ERWARTETER NUTZEN 3 INVESTITIONSWERTE 4

### ERWARTETER NUTZEN

Erwarteter Nutzen pro Quartal (Q) (Wenn es gelingt...)

Example: Downloads    Example: Implementation B2B

**Wirkung: Indikator/Kennzahl**

Example: Downloads 1 Welche Kennzahl(en) wird die Maßnahme beeinflussen, z.B. 'Fehltage, verkaufte Stückzahlen, zusätzliche Stunden, Produktivität.'

Anzahl der Einheiten	100	Einheiten	<small>2 Wie viele Einheiten werden durchschnittlich pro Periode verkauft, eingespart etc. ?</small>
Wert pro Einheit	50	EUR	<small>3 Welchen monetären Wert hat eine Einheit?</small>
Optimistisch	80	%	<small>4 Wie stark kann die erfolgreich durchgeführte Maßnahme diese Indikatoren im besten möglichen Fall beeinflussen (optimistische Schätzung)?</small>
Pessimistisch	25	%	<small>5 Wie stark kann die erfolgreich durchgeführte Maßnahme diese Indikatoren im schlechtesten möglichen Fall beeinflussen (pessimistische Schätzung)?</small>
<b>Realistisch</b>	<b>52.5</b>	<b>%</b>	

Welche Kosten (Cash-Out und Opportunitätskosten) entstehen durch die Maßnahme?

Progress: CASE-BESCHREIBUNG ✓ ALLGEMEINE ANGABEN ✓ ERWARTETER NUTZEN ✓ INVESTITIONSWERTE 4

### INVESTITIONSWERTE

Tägliche Kosten pro Teilnehmer    Example: Organization / Concept    Example: Travel costs

Example: Accommodation costs

**Tägliche Kosten pro Teilnehmer** 1 Zum Beispiel zurechenbare Kosten der PE-Abteilung.

Einheiten	72		<small>2 Anzahl der Teilnehmertage wird automatisch errechnet.</small>
Wert pro Einheit	190	EUR	<small>3 Was kostet die Maßnahme pro Teilnehmer pro Tag?</small>
<b>Summe</b>	<b>13,680.00</b>	<b>EUR</b>	

**Kosten der Maßnahme** 5,400.00 EUR 4 Direkt zurechenbare Kosten + Gehaltskosten der Teilnehmer (wird über die gesamte Laufzeit der Maßnahme verteilt).

Vorkosten 500 EUR 5 Welche Kosten entstehen einmalig zu Beginn der Maßnahme (z.B. Konzept oder Kompetenzmodell) - wird nur im ersten Quartal eingerechnet.

**Gesamtinvestition** 20,500.00 EUR 6 Was wird insgesamt in die Maßnahme investiert? Die Investitionskosten haben Auszahlungscharakter.

Einmalaufände (z.B. Konzeption) zu Beginn der Maßnahme?

# Ergebnis Business Case

<https://bit.ly/385zPB5>



Was kann die Maßnahme bringen:  
(inclusive best/worst case  
Szenarien mit  
Wahrscheinlichkeit)

Gesamtinvestment

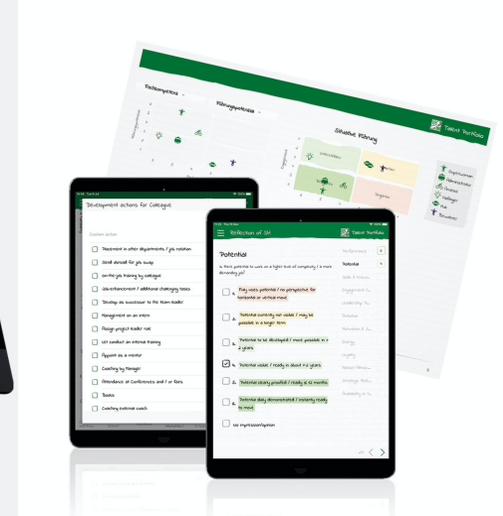
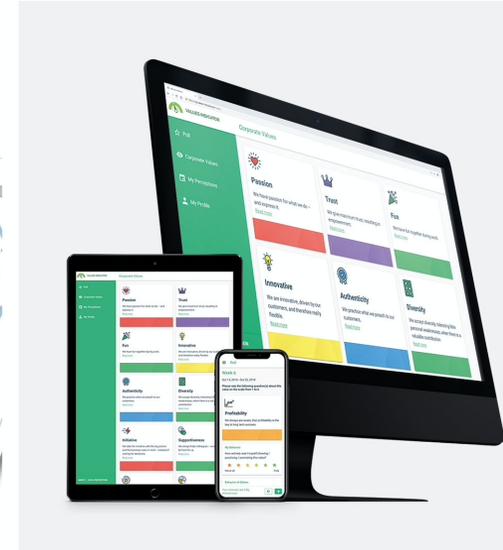
Auf welchen Effekt verzichten wir,  
wenn wir die Maßnahme nicht  
durchführen?

Darstellung des Verlaufes von  
Kosten und Erträgen

Break even wird sichtbar



# Ansätze und Beispiele für die Evaluation



# Kundenorientierung in der PE-Evaluation



**Top-  
Management:**  
War diese Maßnahme  
eigentlich eine  
gute Investition?

**Führungskräfte**  
Was kann ich tun,  
damit noch mehr in  
die Praxis  
umgesetzt wird?

**Mitarbeiter:**  
Was habe ich  
gelernt?

**Trainer:**  
Wie kann ich mein  
Training noch  
besser gestalten?

**Kunden:**  
Spüre ich eine Veränderung/  
Sind die Mitarbeiter besser  
geworden?

**Betriebsrat:**  
Sind die Maßnahmen sicher,  
(DSGVO) konform, gerecht  
verteilt?

# Die 6 Ebenen der Evaluation (nach Kirkpatrick + Phillips)



# Auf welchen Ebenen führen Sie aktuell Evaluationen durch?



menti.com

Code 2603 5286



Return on Investment (ROI)

(Geschäfts-) Ergebnisse

Transfererfolg

Lernerfolg

Zufriedenheit

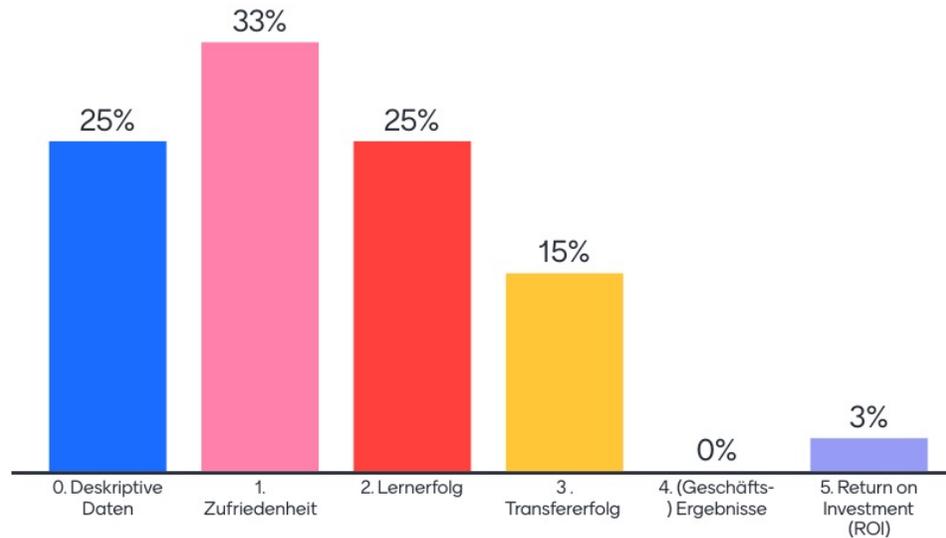
Deskriptive Daten

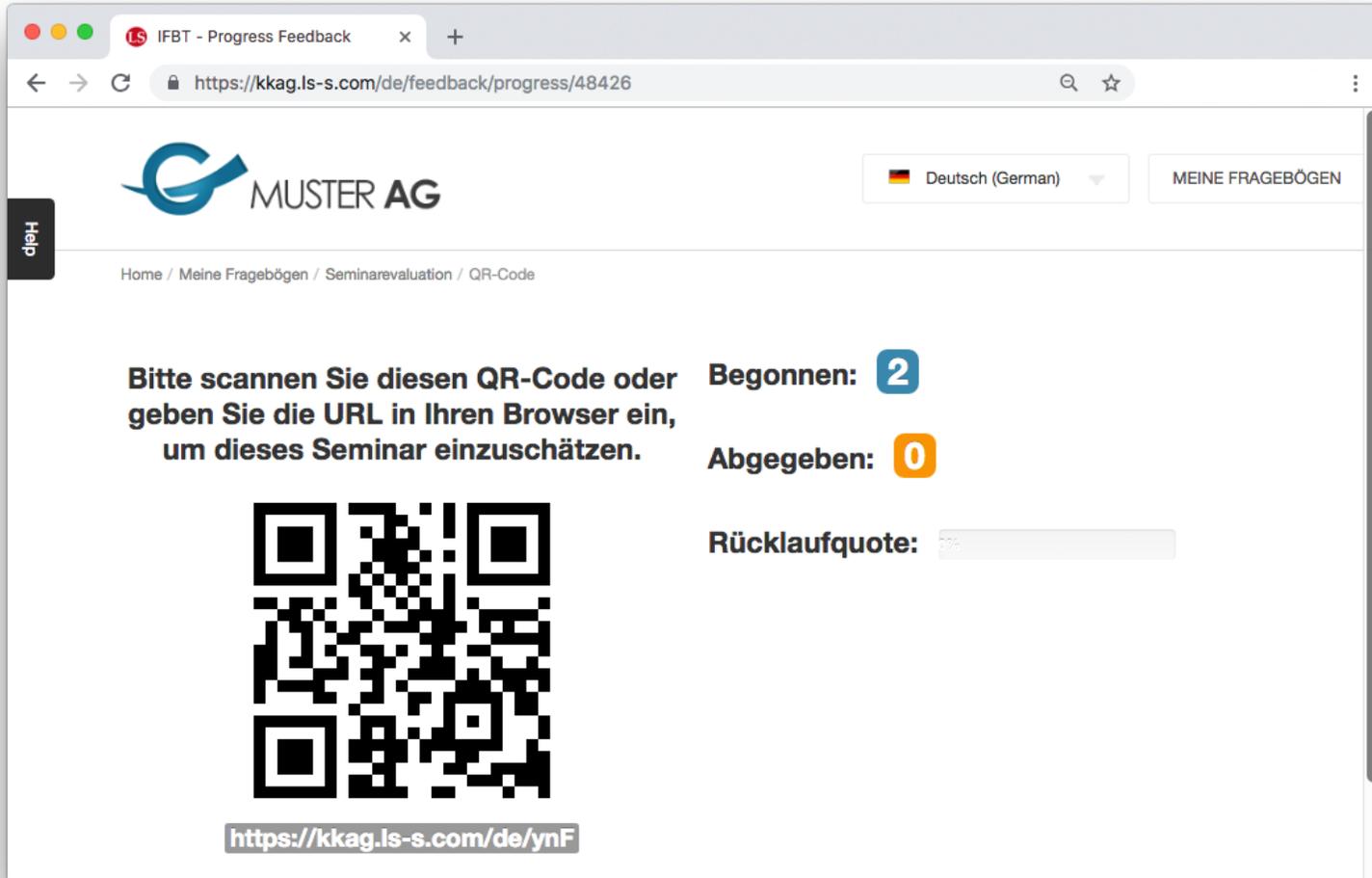
Ergebnis-  
Evaluation

Prozess-Evaluation

Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 2603 5286

# Auf welchen Ebenen führen Sie aktuell Evaluationen durch?





IFBT - Progress Feedback

https://kkag.ls-s.com/de/feedback/progress/48426

**MUSTER AG**

Deutsch (German) MEINE FRAGEBÖGEN

Home / Meine Fragebögen / Seminarevaluation / QR-Code

Bitte scannen Sie diesen QR-Code oder geben Sie die URL in Ihren Browser ein, um dieses Seminar einzuschätzen.

**Begonnen: 2**

**Abgegeben: 0**

**Rücklaufquote:**

<https://kkag.ls-s.com/de/ynF>

Weitere Methoden zur Bestimmung des Lernerfolges

Operationale Lernziele überprüfen

### Gruppenarbeit

Teilnehmer bearbeiten vorgegebene Beispiele in Kleingruppen und tauschen sich über die (Leistungs-) Lösung im Plenum aus.

+ Aktivierung in Kleingruppen  
 + Spannung/Wettbewerb  
 - Vielfalt der Lösungen?

### Rollenspiele

Z.B. in den Rollen Kunde/Verkäufer werden fachl., methodische und soziale Fähigkeiten an einer Aufgabenstellung sichtbar.

+ Aktivierung / Spaß  
 + Verhaltensfeedback  
 - Zeitl. Aufwand / zuwenig Reflexion

### Quiz

Spielerisches beantworten von (selbst erfundenen) Testfragen.

+ Spannung / Wettbewerb  
 + Möglichkeit des Nachsteuerns  
 - Zielgruppenabhängig

### Praxisfälle der Teilnehmer

Teilnehmer bringen Praxisfälle ein, transferieren gelerntes auf ihre Arbeit und reflektieren dies mit Kollegen im Plenum

+ hoher Praxisbezug  
 + hohes Teilnehmerinteresse  
 - Zeitaufwand / Trainerqualifikation!

• Wortwahl: Ein „Praxisbeispiel“ kommt immer besser an als eine „Übungsaufgabe“ oder gar ein „Test“!

Beispiel: Lernzieltests - Ergebnisse eines Multiple Choice Instruments (richtige Lösungen hinterlegt)



- Die Teilnehmer füllen einen lernzielorientierten Multiple-Choice Test aus
- Sie erhalten anschließend die entsprechenden Lösungen zur Selbstkontrolle
- Die richtigen Lösungen werden abschließend im Plenum (evtl. Online) besprochen
- Auswertung der verdichteten Ergebnisse zur Optimierung der Bildungsmaßnahme

Weitere Methoden zur Transferkontrolle und -sicherung

Der Aufwand lässt sich meist nur bei konsequenter Nachsteuerung rechtfertigen!

### Selbst-Reflexion

Mitarbeiter halten auf einem strukturierten Bogen die Umsetzung selbst fest.

+ schafft Bewusstsein beim Mitarbeiter  
+ geringer Aufwand  
- Ungenauigkeit / Manipulationsgefahr

### Anonyme Befragung

Interne oder externe Kunden werden befragt, inwieweit sie eine Verhaltensverbesserung feststellen konnten.

+ Zeichen gelebter Kundenorientierung  
+ objektiv / unanfechtbar  
- Aufwand

### Mystery-Check

Anonyme Testkäufe /-anrufe zur gezielten Abfrage der vermittelten Inhalte und Fähigkeiten.

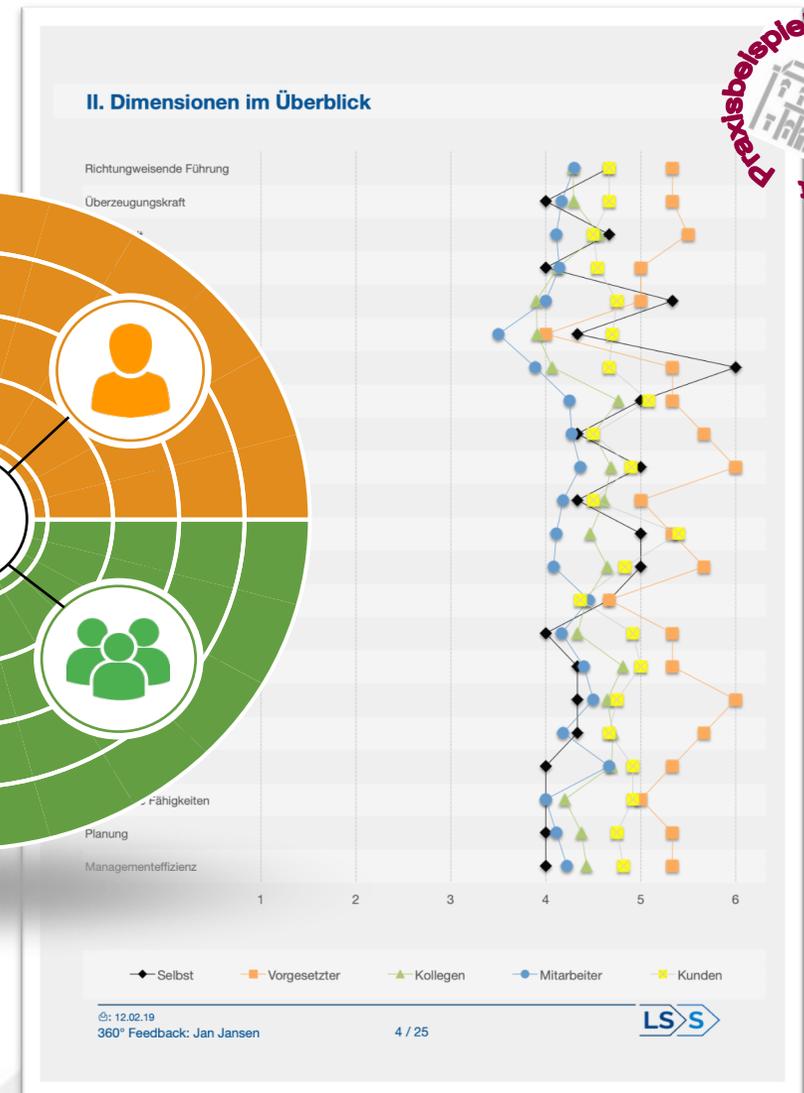
+ gezielte Evaluation  
+ Umsetzungsdruck bei Ankündigung  
- Aufwand / Misstrauen?

### Development-Coaching

Mitarbeiter werden in der Praxis von einem erfahrenen Trainer begleitet und reflektieren das Verhalten unmittelbar.

+ gezielte Förderung  
+ hoher Transfergrad  
- hoher Aufwand 1:1

- Ausgehend von einem spezifischen Kompetenzmodell erhalten alle Führungskräfte ein gezieltes (anonymes) Feedback zu ihrem Verhalten im Abgleich mit einer Selbsteinschätzung.
- Anhand des Feedbacks werden individuelle Entwicklungsbedarfe identifiziert und Fortschritte messbar und transparent aufgezeigt.
- Das Feedback wird mit den Teilnehmern ausführlich besprochen - bei Bedarf auch in Coachings.

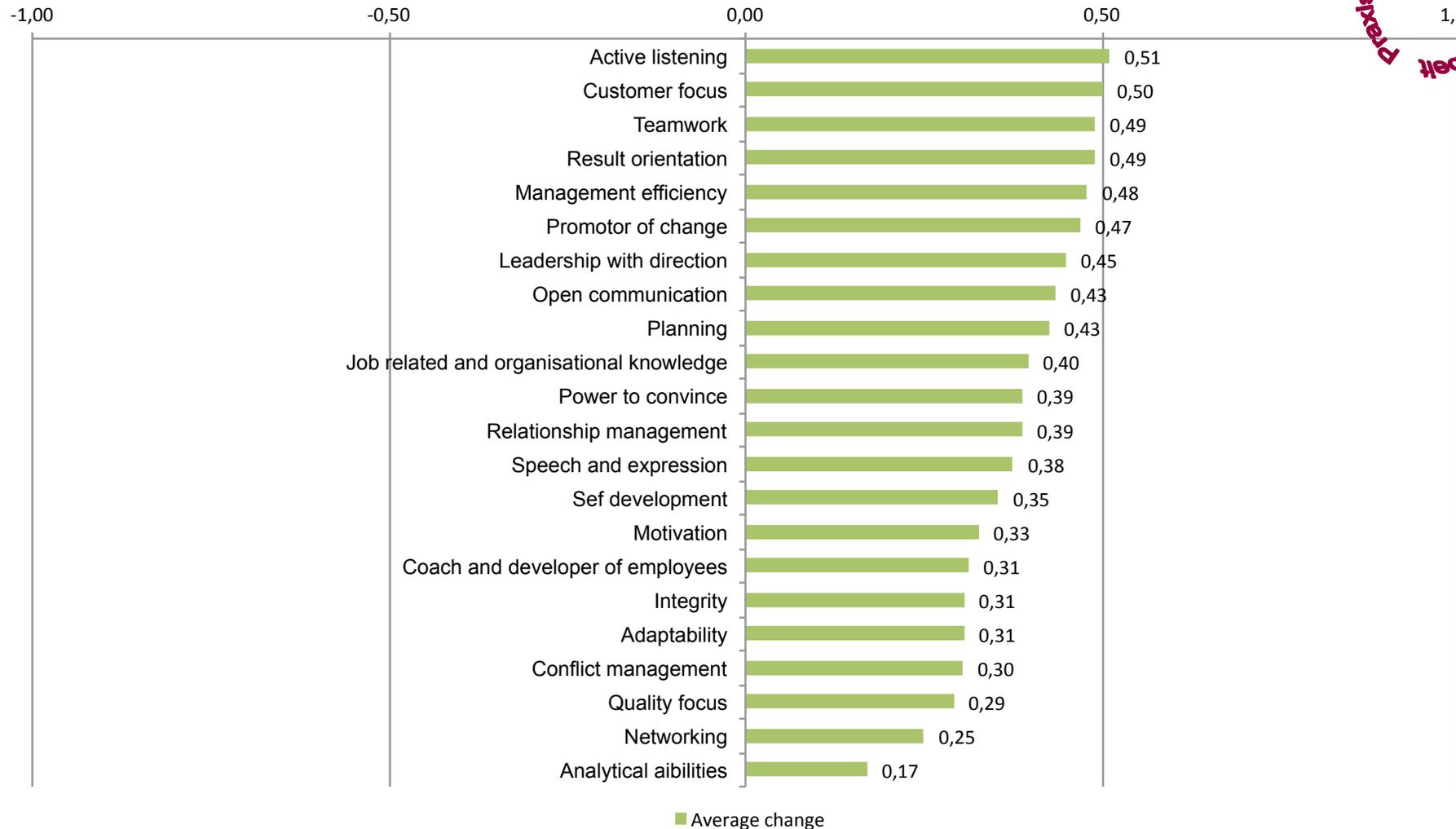


# Transfererfolg

Beispiel für messbare Verhaltens-Ergebnisse:

Veränderungen im 2. 360° Feedback

Praxisbeispiel aus unserer Arbeit



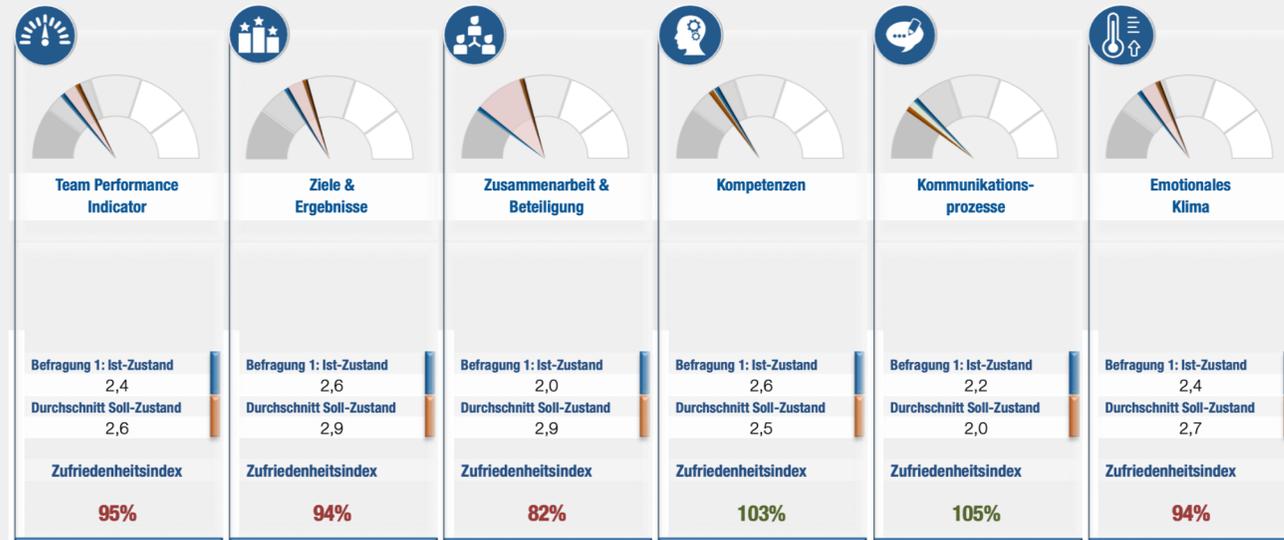
# Soft-Skill Indicators: z.B. Team Performance Indicator

## Transfererfolg

Analyse der  
Zusammen-  
arbeit  
innerhalb  
eines  
Teams /  
Bereichs

### II. Übersicht

#### Soll-Ist-Vergleich



Skala 1: überhaupt nicht wünschenswert | 2: nicht wünschenswert | 3: eher nicht wünschenswert | 4: eher wünschenswert | 5: wünschenswert | 6: sehr wünschenswert

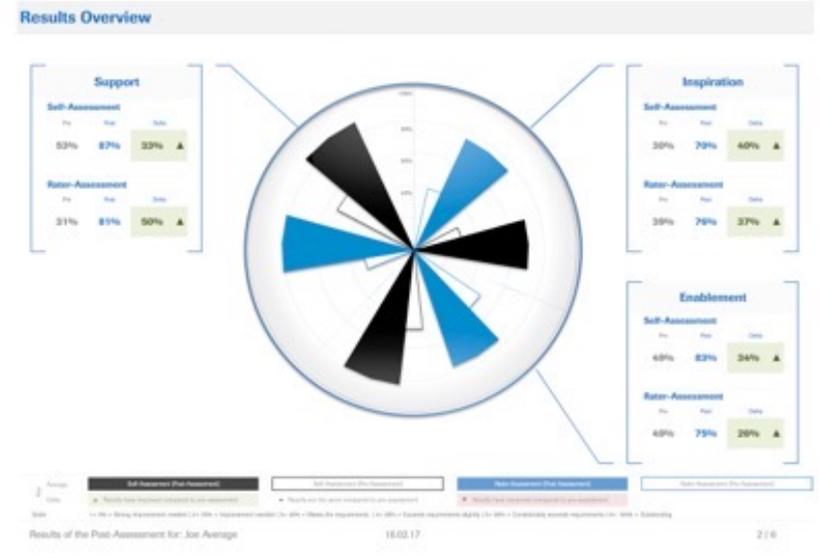
# Soft-Skill Indicators: z.B. Empowerment Indicator

## Transfererfolg

Analyse des  
Führungs-  
verhaltens,  
inkl.  
Feedback  
vom Team



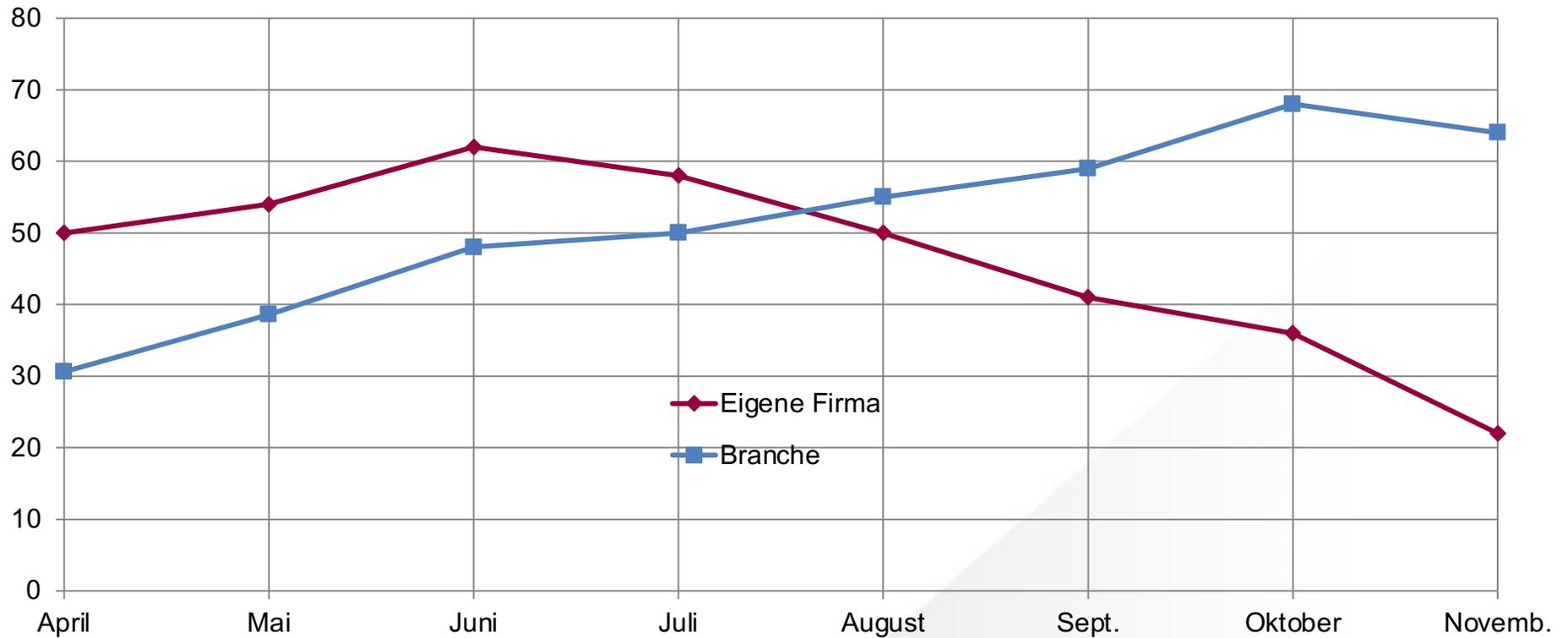
Results of the Post-Assessment for: Joe Average 16.02.17



Verfolgung ausgewählter Kennzahlen

Beispiel: „Beschwerden pro 1.000 Kunden“ im Benchmarking zur Branche

Start der Trainingsmaßnahmen: Juni



## Harte Kennzahlen für den Erfolg (Beispiele)

Welche Kennzahlen kann uns der Bereich Controlling liefern?

Definieren Sie vorab mit dem Auftraggeber dessen Erwartungen bezüglich dieser Kennzahlen!

### Ergebnisse

- Produzierte Einheiten/Tonnen etc.
- Verkaufte Einheiten
- Abgeschlossene Verträge
- Umsatz / Lagerbestände
- Durchgeführte Besuche
- Unerledigte Arbeiten (abgebaute)
- Aufträge ...

### Kosten

- Budgetabweichungen
- Standardstückkosten
- Fixe/variable/Overhead- Kosten
- Einsparungen
- Preisnachlässe
- Spesen
- Opportunitätskosten ...

### Zeit

- Ausfallzeiten / Reparaturzeiten
- Überstunden (abgebaute)
- Pünktliche Auslieferungen / Erledigung
- Produktionszeit
- Besprechungsdauer
- Durchlaufzeit
- Produzierte Einheiten pro Zeiteinheit ...

### Qualität

- Schrott / Ausschuss
- Fehlerraten
- Nacharbeit
- Produktdefekte
- Abweichungen vom Standard
- Unfallzahlen
- Beanstandungen durch Kunden...

Praxisbeispiel aus unserer Arbeit

## Aufwand und Ergebnis in der Gegenüberstellung (Analog Forecast)

### Vorgehensweise zur Berechnung des ROI einer Trainingsmaßnahme

- Entwicklungskosten
- Materialien
- Referenten
- Infrastruktur
- Administration
- Fix-Kosten
- ...



<https://bit.ly/385zPB5>



# Fazit: Die 5 wichtigsten Grundüberlegungen der Evaluation von FKE

## Definition der (Lern-)Ziele vorab

- Nur was vorher definiert wurde kann wirklich nachgehalten werden!
- Forecast: wird es sich lohnen / welchen ROI erwarten wir?

## Identifikation der „internen“ Kunden von Evaluation

- Wer hat welches Interesse an den Daten?

## Klare Festlegung der Zielsetzung der Evaluation

- Was wollen Sie eigentlich rauskriegen?
- In welchem Umfang sind Sie ggf. bereit nachzusteuern (Ressourcen!)?
- -> Kein Selbstzweck!

## Einbau der Evaluation in den Lernprozess

- Nutzung der Daten schon während der Maßnahmen
- -> Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

## Nutzung von mehreren Methoden

- Methoden-Mix sorgt für zuverlässigere Ergebnisse

# Evaluation zur Handlungsfähigkeit



**menti.com**

**Code 9512 4974**



**Zu Business Case & Evaluation  
fühle ich mich:**

**Fit & motiviert**

**Noch mit Beratungsbedarf**

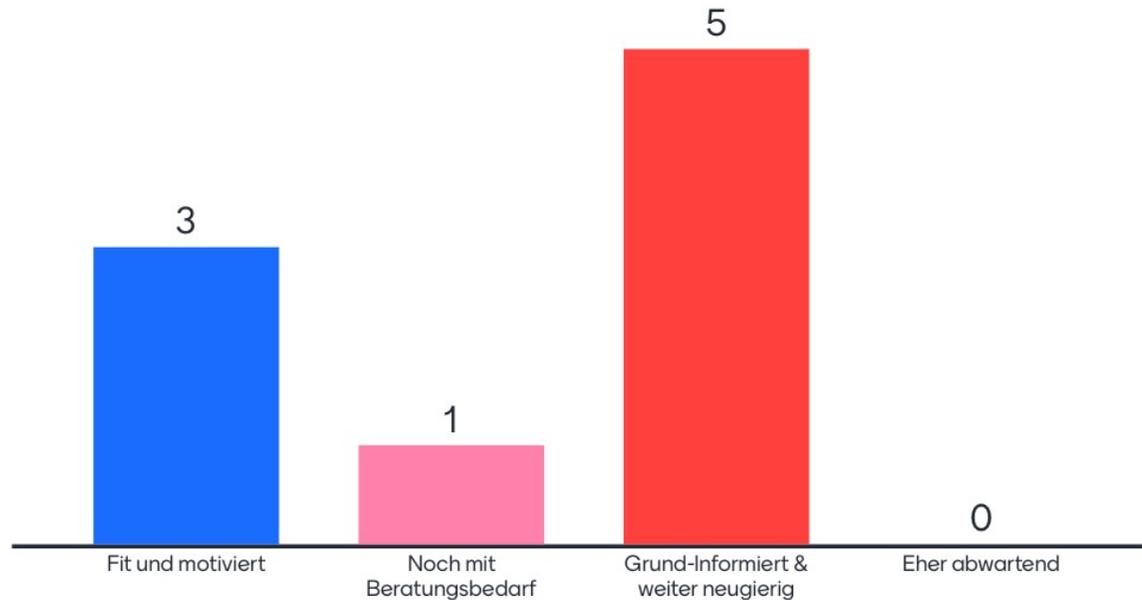
**Grund-Informiert &  
weiter neugierig**

**Eher abwartend**

Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 9512 4974



# Zum Thema Business Case & Evaluation fühle ich mich:



# Wie kann es weitergehen?

## Kaffeepausen mit PE-Impulsen



[www.kkag.com/coffee-break/](http://www.kkag.com/coffee-break/)

Anmeldung zur  
nächsten **Coffee Break**

## Kurz-Sparring zu Forecast oder Evaluation



<https://bit.ly/3mxkS00>

Vereinbaren Sie ein  
**15-minütiges Gespräch**

# Anhang: Toolbeispiele zum Business Case und zur Evaluation

## Forecast: Wird sich die Investition in PE- und OE-Maßnahmen lohnen?

### Die Herausforderung

- Der Business Case Calculator ist Ihr digitaler Assistent bei der Erstellung eines Business Case für Ihre PE- und OE-Maßnahmen. Fakten und Daten werden endlich in den richtigen Kontext gesetzt. Analysieren Sie die Möglichkeiten und entscheiden Sie über die zu ergreifenden Maßnahmen. Verschaffen Sie sich die harten Fakten, die Sie brauchen, um die nötigen Investitionen von der Geschäftsleitung zu bekommen.

### Unser Ansatz

- Sie berechnen den Break-even und den Return on Investment (ROI) von „soften“ Maßnahmen in PE & OE.
- Sie erhalten einen aussagekräftigen Bericht, der als .pdf Datei mit verschiedenen Szenarien exportiert werden kann.
- Überzeugende Daten mit ansprechenden Grafiken.
- Nutzbar für mehrere Business Cases.

### Unser Service (SAAS)

- Hybrid-App (iOS / Android)/Web App.
- „Bring you own device“-fähig
- Um Ihren spezifischen Unternehmensanforderungen gerecht zu werden, können inhaltliche und Layout-Änderungen vorgenommen werden.



Browserbasiert

Weitere Informationen auf der Produkt-Website:

[bcc.ls-s.com](http://bcc.ls-s.com)



## Das digitale „Happiness-Sheet“ – unkompliziert erstellt – schnell ausgewertet

### Die Herausforderung

- Die Evaluation von Konferenzen, Meetings und Besprechungen ist wichtig, um durch Feedback gezielt optimieren zu können.
- Das klassische Papier gestützte „Happiness Sheet“ ist zu aufwändig und langsam in Erstellung, Durchführung und Auswertung.
- Nicht jeder kann und will sich dazu aber gleich ein teures und komplexes „Integriertes Learning Management System“ leisten.

### Unser Ansatz

- Mit wenigen Klicks einen individuellen Fragebogen online erstellen und per QR-Code allen Teilnehmenden zugänglich machen.
- Alle Teilnehmenden scannen den QR-Code mit ihren persönlichen Smartphones (BYOD) und beantworten sofort alle Fragen am Ende der Veranstaltung – auch freie Texte möglich.
- Die Durchführenden sehen simultan die Rücklaufquote und erhalten unmittelbar nach Abschluss der Veranstaltung die graphische Auswertung.

### Unser Service (SAAS)

- Hosting der SmartEvaluation Plattform auf unserem Server in Deutschland. Auch Einrichtung in Ihrer Unternehmens-IT Infrastruktur möglich.
- Laufende Wartung / Updates.
- Kurze Erklärvideos / User Helpdesk.



The image shows a smartphone with a QR code, three smartphones displaying the SmartEvaluation app interface, and a sample report for 'Evaluation des Fachkongress „Neues Lernen“'. The report is a table with columns for 'Fragebogen', 'Rücklaufquote', and 'Ergebnis'. The 'Ergebnis' column shows a progress bar from yellow to green.

Fragebogen	Rücklaufquote	Ergebnis
Stimmhaftung des Kongress	100%	0,95
Stimmhaftung der Teilnehmer	100%	0,95
Angenehmkeit	100%	0,95
Wichtigkeit des Kongress	100%	0,95
Stimmhaftung der Teilnehmer	100%	0,95
Wichtig	100%	0,95

Beispiel-Report anfordern  
[info@ls-s.com](mailto:info@ls-s.com)

Weitere Informationen  
auf der Produkt-Website:  
[ls-s.com/de/smart-evaluation](https://ls-s.com/de/smart-evaluation)



Browserbasiert

## Individuelle Stärken und Verbesserungspotenziale identifizieren

### Die Herausforderung

- Wie etablieren Sie eine Feedbackkultur im Unternehmen?
- Wie erreichen Sie – auch bei „gestandenen“ Mitarbeitern und Führungskräften – nachhaltige Verhaltensänderungen?
- Wie machen Sie Ihre Unternehmenswerte und Leitlinien meßbar?

### Unser Ansatz

- Reflexion von Selbst- und Fremdwahrnehmung mit internem Benchmarking.
- Identifikation von generellen Trends im Unternehmen und Evaluation durch anonymisierte Durchschnitte.

### Unser Service (SAAS)

- Auf der Basis Ihrer eigenen Unternehmenswerte, Führungsleitlinien und Kompetenzmodelle erstellen wir Ihr unternehmensspezifisches 360° Feedback.
- Die Fragebögen sind in unserem Browser basierten Onlinesystem auch auf allen Mobilgeräten bearbeitbar (auch BYOD ist möglich).
- Grafiken der Berichte komplett auf Ihr Corporate Design anpassbar – volle Flexibilität.



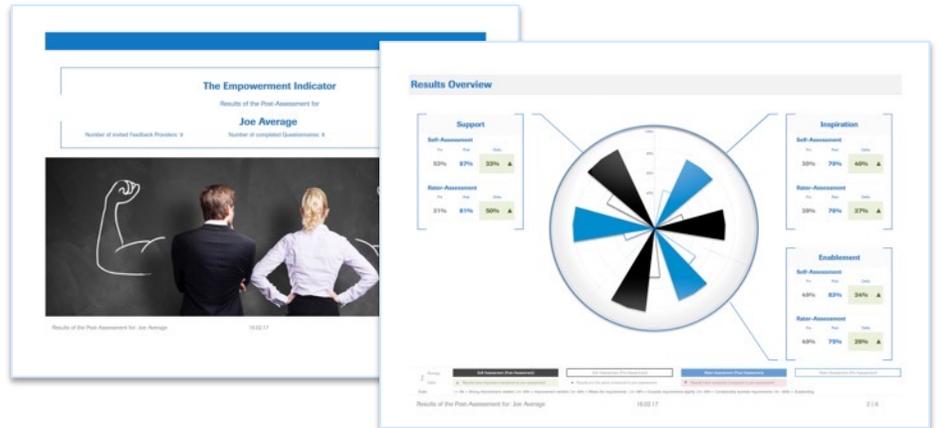
Beispiel-Report anfordern  
[info@ls-s.com](mailto:info@ls-s.com)

Weitere Informationen  
auf der Produkt-Website:  
[ls-s.com/de/s3f/](https://ls-s.com/de/s3f/)



Browserbasiert

# Empowerment Indicator



## 2. Warum? – Vorteile

- Fördert Verbesserungen und Verhaltensänderungen in Bezug auf die Übergabe von Verantwortung an MA.
- Zeigt Unterschiede in der Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung von anderen auf.
- Stärken und Schwächen werden aufgezeigt.
- Verbessert Beziehungen durch die Schaffung einer offenen Feedback-Kultur.

## 1. Was? – Zusammenfassung

**“Das Erste was Sie verstehen müssen, wenn Sie Menschen führen ist, dass Ihr Erfolg vom Erfolg Ihrer Mitarbeiter abhängt. Je mehr Sie Ihre Mitarbeiter befähigen, desto mehr wachsen und prosperieren sie.”**

-Forbes

- Durch Befragung der Mitarbeiter und eine Selbsteinschätzung unterstützt der Empowerment Indicator Führungskräfte dabei, ihr Empowerment-Verhalten weiter zu entwickeln.

## 3. Wie? – Wissenswerte Details

### Aufbau

- 19 Fragen werden vom Feedback-Empfänger und seinen Mitarbeitern beantwortet.
- Durch 3 offene Fragen erhalten Mitarbeiter die Möglichkeit, Kommentare für Ihre FK abzugeben.

### Ziele

- Das FB ermöglicht es, Handlungsfelder und erforderliche Verhaltensänderungen zu erkennen.
- Pre- und Post-Assessments machen Verbesserungen sichtbar.

# Team Performance Indicator



## 2. Warum? – Vorteile

- Es misst die fünf Erfolgsfaktoren von "High Performance Teams" und hilft bei der Bildung eines solchen Teams.
- Die Ergebnisse des TPI können zur kontinuierlichen Verbesserung der Teamergebnisse genutzt werden.
- Führung und Teamentwicklung.
- Unterstützung für Teambildung.

## 1. Was? – Zusammenfassung

**Das Wissen um die Stärken des Teams und die richtige Identifizierung der entwicklungsbedürftigen Bereiche fördert eine starke Teamleistung.**

- Der Team Performance Indicator vergleicht den aktuellen Teamstatus mit dem gewünschten zukünftigen Status.
- Es zeigt Ihnen, wie Sie und Ihre Teammitglieder Ihr Team im Hinblick auf diese Erfolgsfaktoren wahrnehmen.

## 3. Wie? – Wissenswerte Details

### Aufbau

- 5 Erfolgsfaktoren
- 20 Fragen, mit Ausrichtung auf drei Dimensionen
- 3 offene Fragen

### Ziele

- Die Kurzübersicht ermöglicht schnelle Einblicke in die für das jeweilige Projekt entscheidenden Sachverhalte.
- Schnelle Korrekturen in der Projektabwicklung werden möglich, bevor es zu spät ist.

# Developmental Coffee Break

Evaluation, 03.02.2023



Vivian Lorenz



lorenz@kkag.com



0711 8827401



**INVESTORS IN PEOPLE™**  
We invest in people Gold

**atd** Association for  
Talent Development

