



Evaluatierapport

Ontwikkelprogramma - Voorbeeld - Module 1

Ontwikkelprogramma

ROINAVIGATOR-VOORBEELDEN

22-12-2016

Vertrouwelijk

Dit rapport is een product van:



1. Inleiding

Waarom een evaluatie?

Door programma's te evalueren wordt waardevolle informatie verzameld die bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van het programma. Belangrijke informatie wordt inzichtelijk die voorheen onzichtbaar was.

De evaluatie meet de tevredenheid van de deelnemers en in hoeverre het geleerde relevant, nodig en belangrijk is voor succes in de praktijk. Deze informatie kan worden gebruikt om tussentijds bij te sturen. Daarnaast is leertevredenheid is een belangrijke voorspellende factor voor het toepassen van het geleerde in de praktijk.

Wij adviseren dit rapport te bespreken met de stakeholders. Welke interventies, welke trainers voldoen? En hoe kan het beter? Wat is er vanuit de organisatie nodig?

Vragen?

Voor vragen over dit rapport kun je contact opnemen met het ROI Institute Europe per telefoon op: 0346 754 5550 of per email: helpdesk@roiinstitute-europe.com

Opbouw rapport

Hoofdstuk **1. Inleiding**

Hoofdstuk **2. Samenvatting van de resultaten**

Hoofdstuk **3. Resultaat per vraag**

Hoofdstuk **4. De Piramide van Leren en Presteren**

Hoofdstuk **5. Welke conclusies trek je zelf uit dit rapport?**

Algemene informatie

Hieronder wordt de respons op de evaluatie weergegeven. Hoe hoger het responspercentage, hoe groter de kans dat de resultaten in dit rapport representatief zijn. ROI Institute Europe streeft naar een responspercentage van 60% of hoger.



Totaal aantal deelnemers dat uitgenodigd is	4
Totaal aantal deelnemers dat gereageerd heeft	4
Respons:	100.0%



Startdatum survey	21-12-2016
Einddatum survey	25-12-2016

2. Samenvatting van de resultaten

Reactie



% deelnemers dat het programma hoger of gelijk aan 7 scoort:



88%

% deelnemers dat de begeleiding hoger of gelijk aan 7 scoort:



75%

Leeruitkomst



% deelnemers dat zijn/haar leerdoelen heeft bereikt



50%

Intentie tot toepassen



% deelnemers dat van plan is het geleerde te gaan toepassen



100%

NPS



De Net Promoter Score wordt berekend als het verschil tussen het percentage Promoters en Criticasters. De NPS zelf wordt niet uitgedrukt als een percentage maar als een absoluut getal, dat zich ergens tussen -100 en +100 situeert. Als je bijvoorbeeld 25% promotors hebt, 55% Passief Tevredenen en 20% Criticasters, dan bedraagt de NPS +5. Een positieve NPS (>0) wordt meestal als goed beschouwd.



25

Indicators

Interventie

Bij de onderstaande vragen geven meer dan 15% van de deelnemers een score van 1 of 2:

- *Het programma bood mij nieuwe kennis en/of vaardigheden.*
- *Het programma is belangrijk voor succes in mijn functie.*
- *Het programma is een waardevolle investering voor mijn organisatie.*

3. Resultaten per vraag

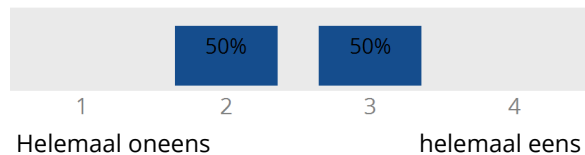
De vragen die gesteld zijn in de evaluatievragenlijst worden in de volgorde van de vragenlijst weergegeven en zijn geclusterd op basis van de categorieën: Leer- en Ontwikkelactiviteit, Trainer en Toepasbaarheid. Indien van toepassing is de gemiddelde score weergegeven, met rechts daarvan de spreiding van de gegeven antwoorden.

Leeruitkomst

Leeruitkomst

Ik heb de leerdoelen bereikt die ik voorafgaand aan het programma had gesteld.
(hierbij betekent: 1 = helemaal niet en 4 = helemaal wel)

score ▼



2.5



Reactie

Begeleiding

Jan Janssen

Ik geef de trainer het rapportcijfer (1-10):

score ▼

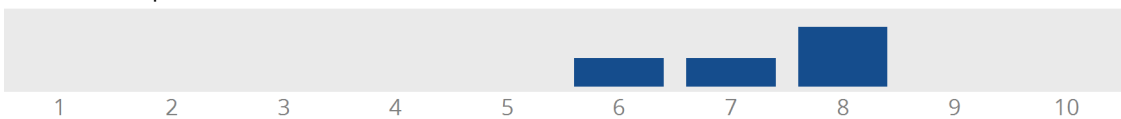


7.3



Gebaseerd op scores

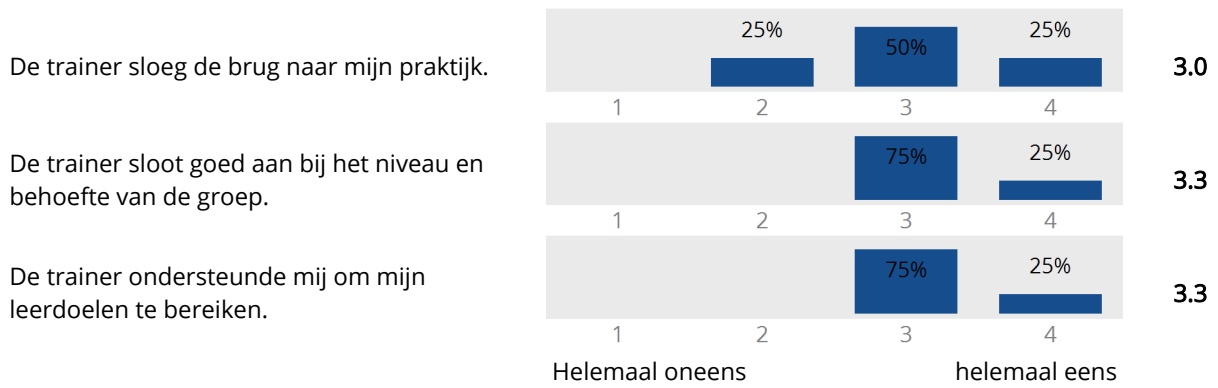
% 7 of hoger ▼



75%

Beantwoord onderstaande vragen over de trainer.
(hierbij betekent: 1 = helemaal niet en 4 = helemaal wel)

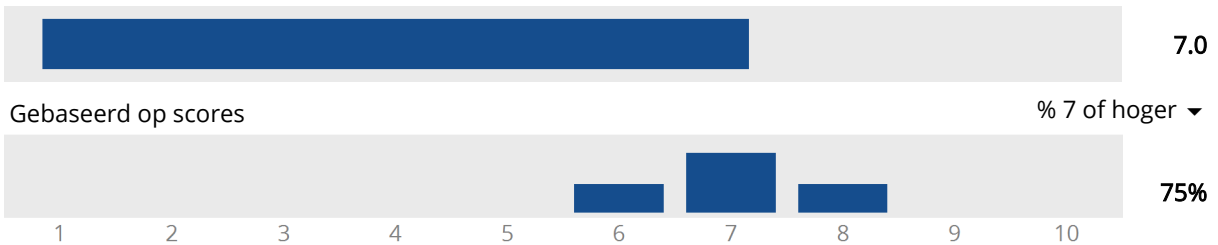
score ▼



Jan Klaassen

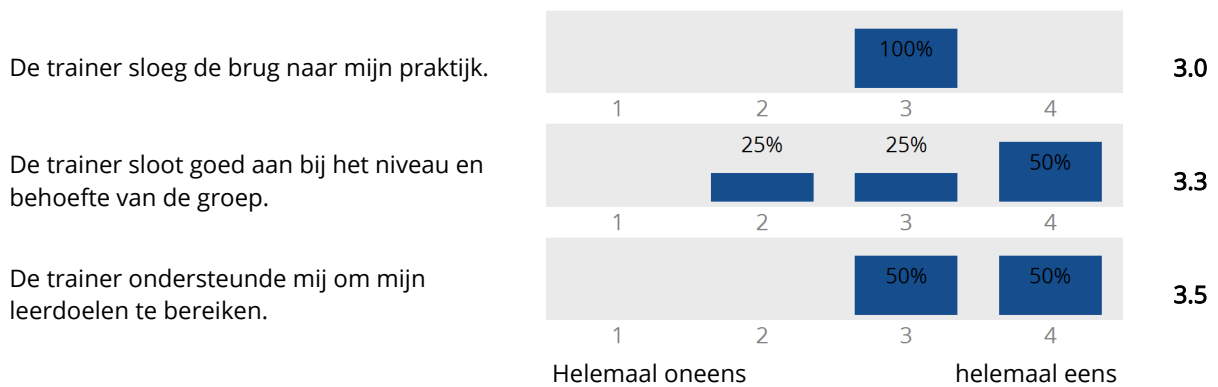
Ik geef de trainer het rapportcijfer (1-10):

score ▼



Beantwoord onderstaande vragen over de trainer.
(hierbij betekent: 1 = helemaal niet en 4 = helemaal wel)

score ▼



Interventie

Ik geef het programma het rapportcijfer (1-10):

score ▼



Gebaseerd op scores

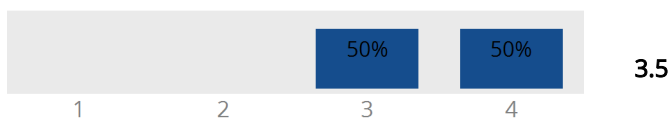
% 7 of hoger ▼



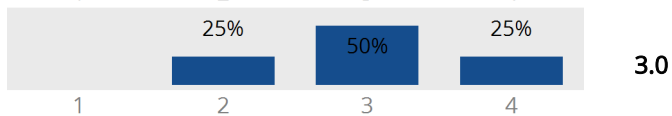
**Beantwoord onderstaande vragen over het programma.
(hierbij betekent 1 = helemaal niet en 4 = helemaal wel)**

score ▼

De inhoud van het programma is relevant voor mijn werk.



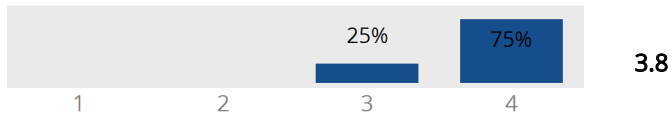
Het programma is belangrijk voor succes in mijn functie.



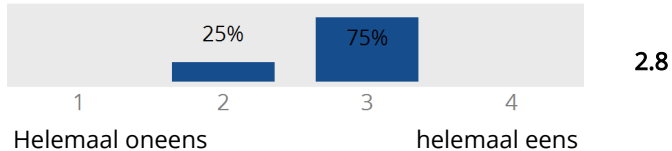
Het programma bood mij nieuwe kennis en/of vaardigheden.



Het programma is een waardevolle investering in mijn persoonlijke ontwikkeling.



Het programma is een waardevolle investering voor mijn organisatie.



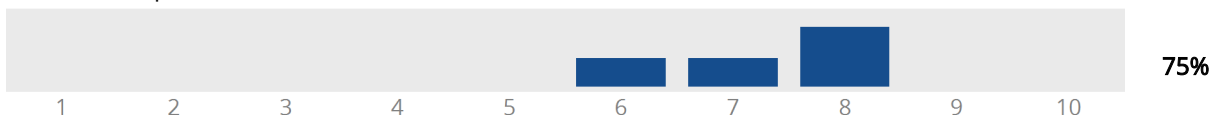
Ik zou dit programma aanbevelen aan anderen.

score ▼



Gebaseerd op scores

% 7 of hoger ▼

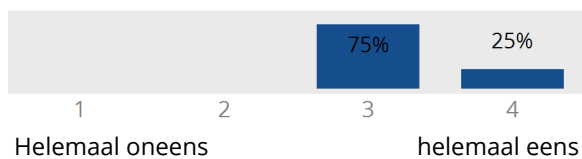


Intentie tot toepassen

Belemmerende en helpende factoren

Mijn leidinggevende is actief betrokken bij mijn deelname aan het programma.

score ▼



3.3

4. Resultaten open vragen

De antwoorden op de open vragen die gesteld zijn in de evaluatievragenlijst worden in de volgorde van de vragenlijst weergegeven en zijn geclusterd op basis van de categorieën: Leer- en Ontwikkelactiviteit, Trainer en Toepasbaarheid.

Reactie

Begeleiding

Toelichting (optioneel):

- Ik had graag meer praktijkvoorbeelden gehad
- Ik had het gevoel dat hij onvoldoende in de materie zat
- Hij had iets minder feeling met de praktijk dan zijn collega

Interventie

Toelichting (optioneel):

- Fijne trainingsdag waar ik veel nieuwe dingen heb geleerd.
- Ik vond het veel herhaling van eerdere trainingen en weinig nieuws geleerd.
- Top training

Intentie tot toepassen

Algemeen

Toelichting (optioneel):

- Ik hoop voldoende situaties te kunnen creëren om het geleerde te gaan toepassen. Met name tijd zie ik als belemmerende factor.

5. De Piramide van Leren en Presteren

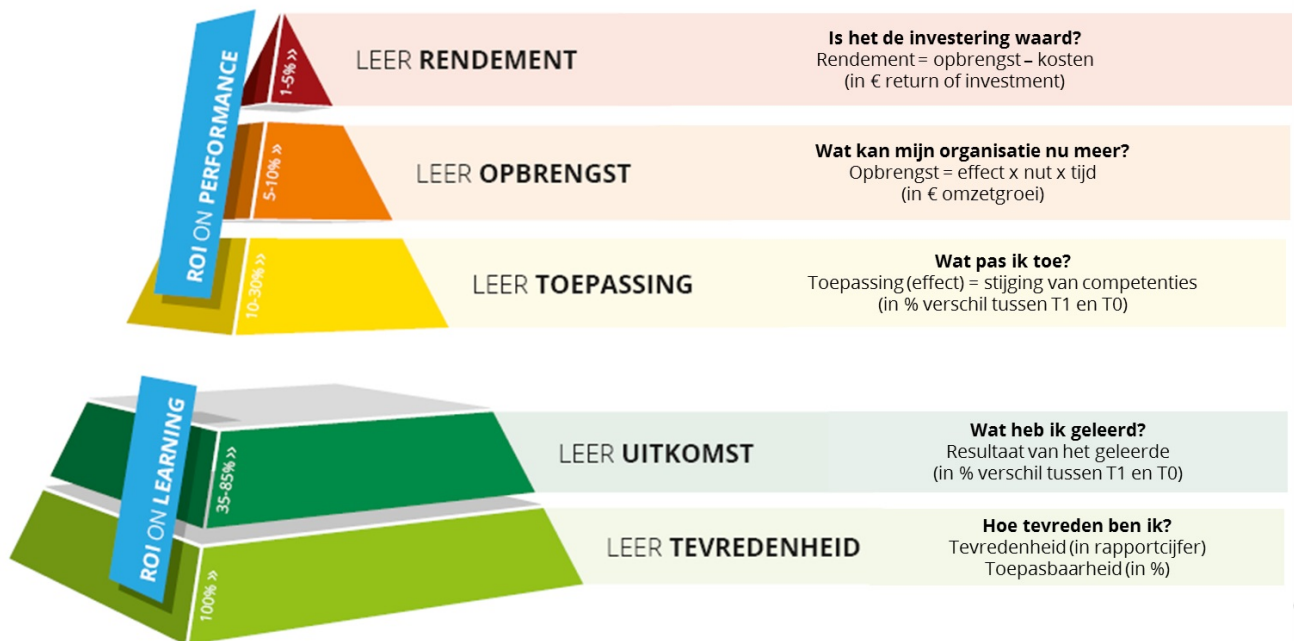
Organisaties hebben een groeiende behoefte het effect van leren te bepalen. We kijken steeds kritischer naar de impact van leren op presteren: draagt leren bij aan persoonlijke ontwikkeling? Draagt leren bij aan slagkracht van de organisatie? Wat levert het (financieel) op?

Om het effect van leertrajecten op medewerkers, teams en organisaties in kaart te brengen gebruikt ROI Institute Europe de Piramide van Leren en Presteren. In deze piramide zijn de vier niveaus van resultaatmeting van Donald Kirkpatrick te herkennen, aangevuld met niveau vijf van Jack Phillips over leerrendement. Op ieder niveau stellen we een vraag die we met behulp van onze geavanceerde (online) meetinstrumenten kunnen beantwoorden.

Hoe tevreden zijn de deelnemers en wat gaan ze toepassen in de praktijk?

Door middel van een evaluatie wordt direct na een interventie tevredenheid van de deelnemers gemeten. Daarnaast wordt in kaart gebracht in hoeverre de interventie relevant, nodig en belangrijk is voor succes in de praktijk. Deze informatie draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van het programma maar is ook een belangrijke voorspellende factor voor het toepassen van het geleerde in de praktijk. Als de verwachting bij de medewerker voorafgaand aan de training voldoende is, zorgt dit voor een stijging van de tevredenheid van gemiddeld een 6,7 naar een 8,1 (stijging 20%)!

Nu er een goed beeld is van de tevredenheid van de interventie kan er worden ingeschat in hoeverre het geleerde zal worden toegepast in de praktijk. Wat zijn de eventuele belemmeringen om het geleerde toe te passen? Welke hulp hebben de deelnemers hierbij nodig? Hoe kan de organisatie hieraan bijdragen?



Aantekeningen



Welke punten kunnen nog verbeterd worden?



Welk resultaat levert dit op voor jouw afdeling/organisatie? In hoeverre zal het geleerde worden toegepast in de praktijk?



Wat is daarvoor nodig?
