

tts Workshop

Learning Strategy and Design



Learning Strategy Design Workshop

Dieser Workshop ist der Startschuss für die Modernisierung von Learning & Development (L&D) in Ihrem Unternehmen. Er unterstützt Sie sowohl in der strategischen Neuausrichtung als auch in der Planung, Konzeption und Entwicklung wirksamer Lernsettings im Zeitalter des digitalen Wandels. In einem kunden- und lernerzentrierten Vorgehen bringen die Teilnehmenden die strategische und operationale Ausrichtung von L&D in Übereinstimmung mit den Zielen und Bedürfnissen aller Stakeholder und der Unternehmensstrategie. Anschließend leiten sie konkret umsetzbare Blended Learning Lernsettings daraus ab. Die Ergebnisse helfen Ihnen nicht nur dabei, den Mehrwert der Personalentwicklung im Unternehmen darzustellen, sondern führen zu konkret umsetzbaren und testbaren Lernkonzepten.

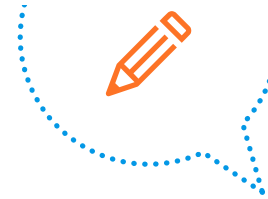
Ihre Herausforderungen



Wir müssen agiler,
kunden- und
lernerorientierter werden



Unser Business Impact wird
nicht deutlich / „Das Business
versteht uns nicht“



Unsere Maßnahmen
werden nicht
angenommen



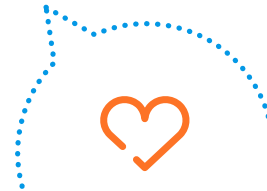
Wirksamkeit unserer
Maßnahmen ist nicht
erkennbar/messbar



Strategieupdate ist
notwendig



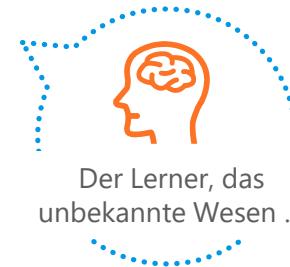
The Future of Work
erfordert „The Future of
Learning“. Aber wie geht
das?



Informelles und
selbstorganisiertes Lernen
werden immer wichtiger.
Wie starten wir?



„Digitalisierungsdruck“,
was ist sinnvoll?



Der Lerner, das
unbekannte Wesen ...

Ziele des Workshops



Startschuss für
strategische Neuausrichtung



Ausprobieren und Anwenden
versch. Lernmethoden und Ansätze



Herausarbeitung Bedürfnisse der
Auftraggeber und Lerner



Definition/Grobkonzeption eines
konkreten, umsetzbaren
Lernsettings



Abgleich Unternehmensziele,
Kundenbedürfnisse, Lernerbedürfnisse



Förderung des sinnvollen Einsatzes
digitaler Lernformate und
-methoden



Darstellung, wie die Bedürfnisse der
Auftraggeber und die Strategie der
Organisation durch PE-/L&D/Academy-
Arbeit unterstützt werden



Akzeptanz und Wirksamkeit wird
durch Kunden-Lerner-Zentrierung
erhöht



Entwicklung eines gemeinsamen
Verständnisses/Vision

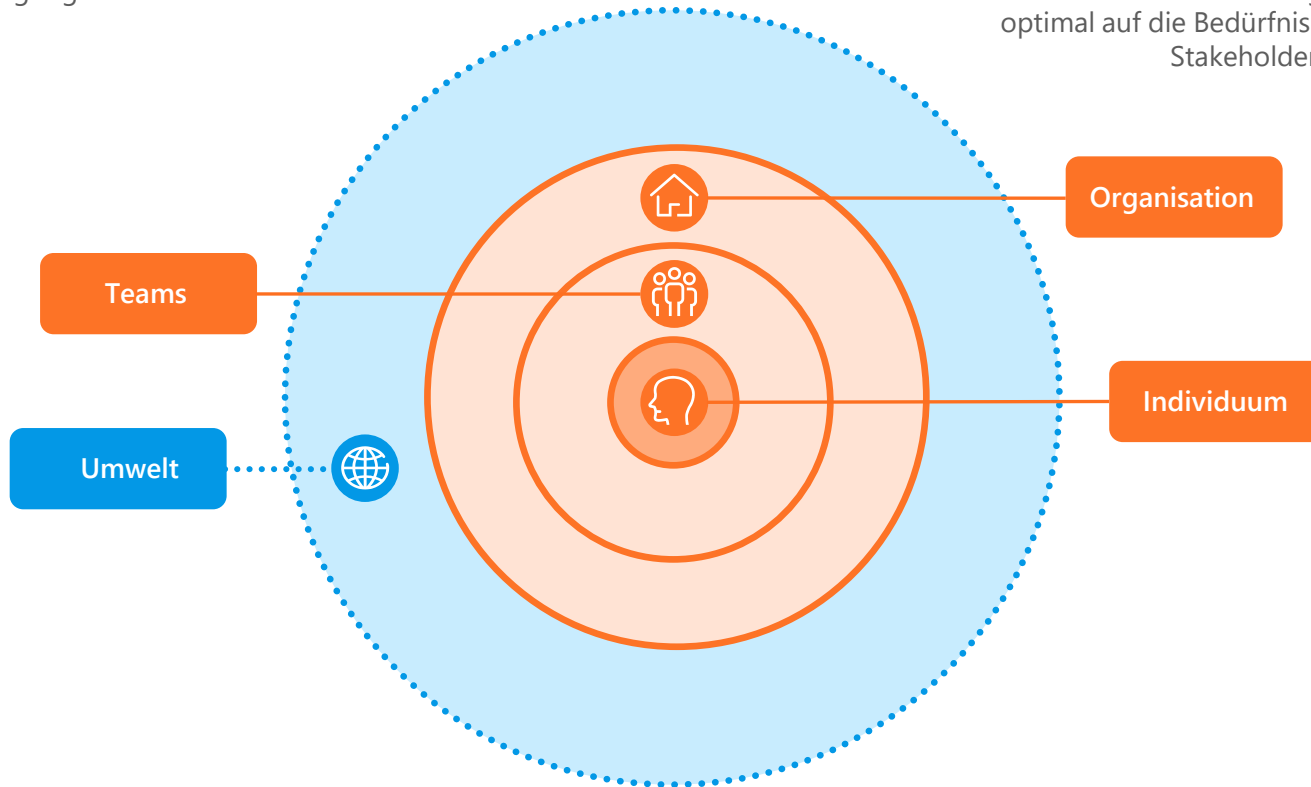


Kostensenkungen durch Erhöhung
der Wirksamkeit von
Qualifizierungsmaßnahmen

Ein ganzheitlicher Blick auf Lernen

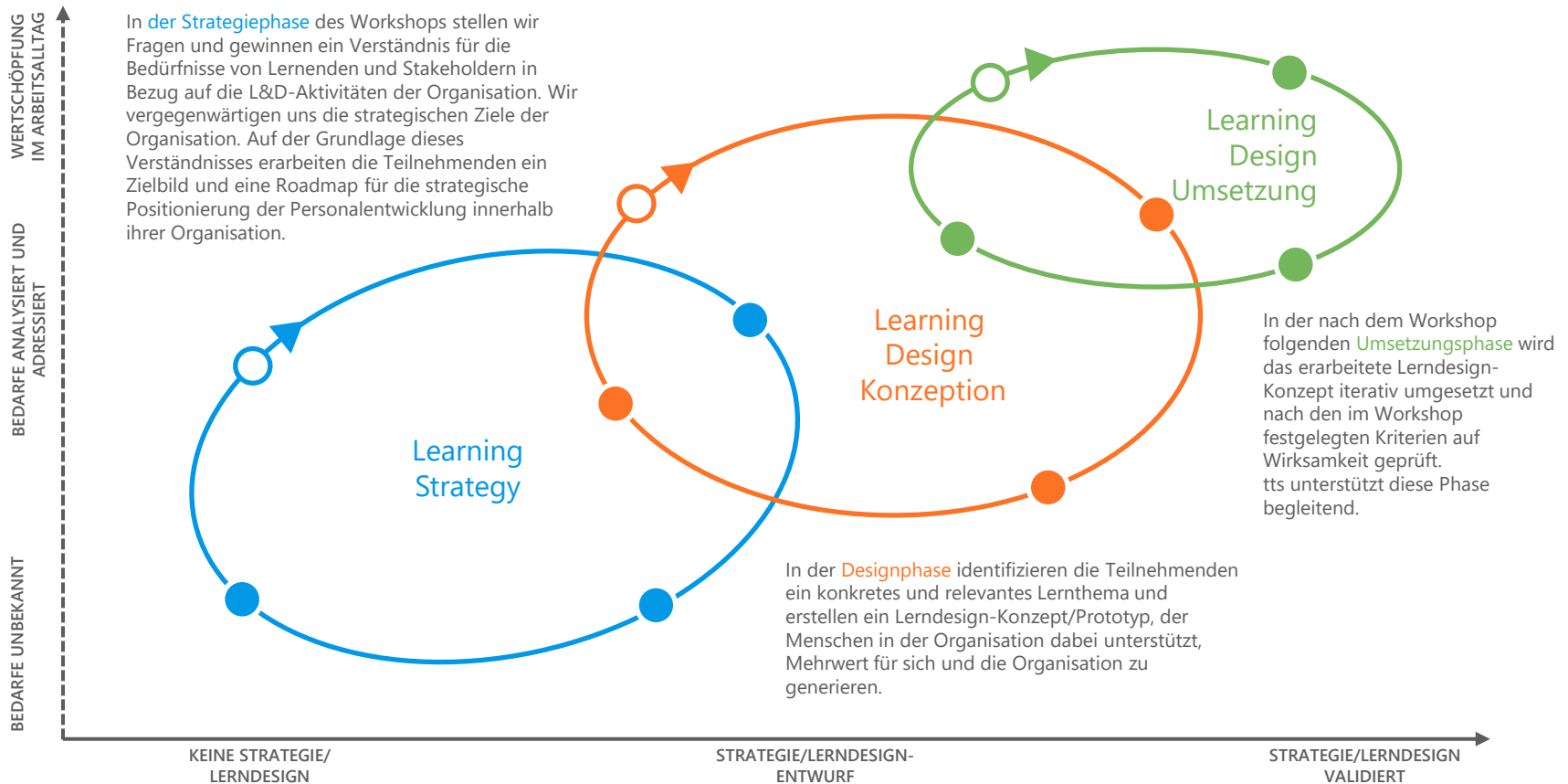
Im Workshop erarbeiten wir die Bedürfnisse der individuellen Lernenden, der internen Teams/Arbeitsgruppen, ggf. externer Stakeholder und gleichen diese mit den organisationalen Rahmenbedingungen ab.

Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht es uns, ein gemeinsames Verständnis der Lernbedingungen in der Organisation zu erarbeiten. Dieses Verständnis nutzen wir im Workshop als Grundlage, um die Lernstrategie neu auszurichten und neue Lerndesigns zu entwickeln, die optimal auf die Bedürfnisse und Ziele von allen Stakeholdern zugeschnitten sind.

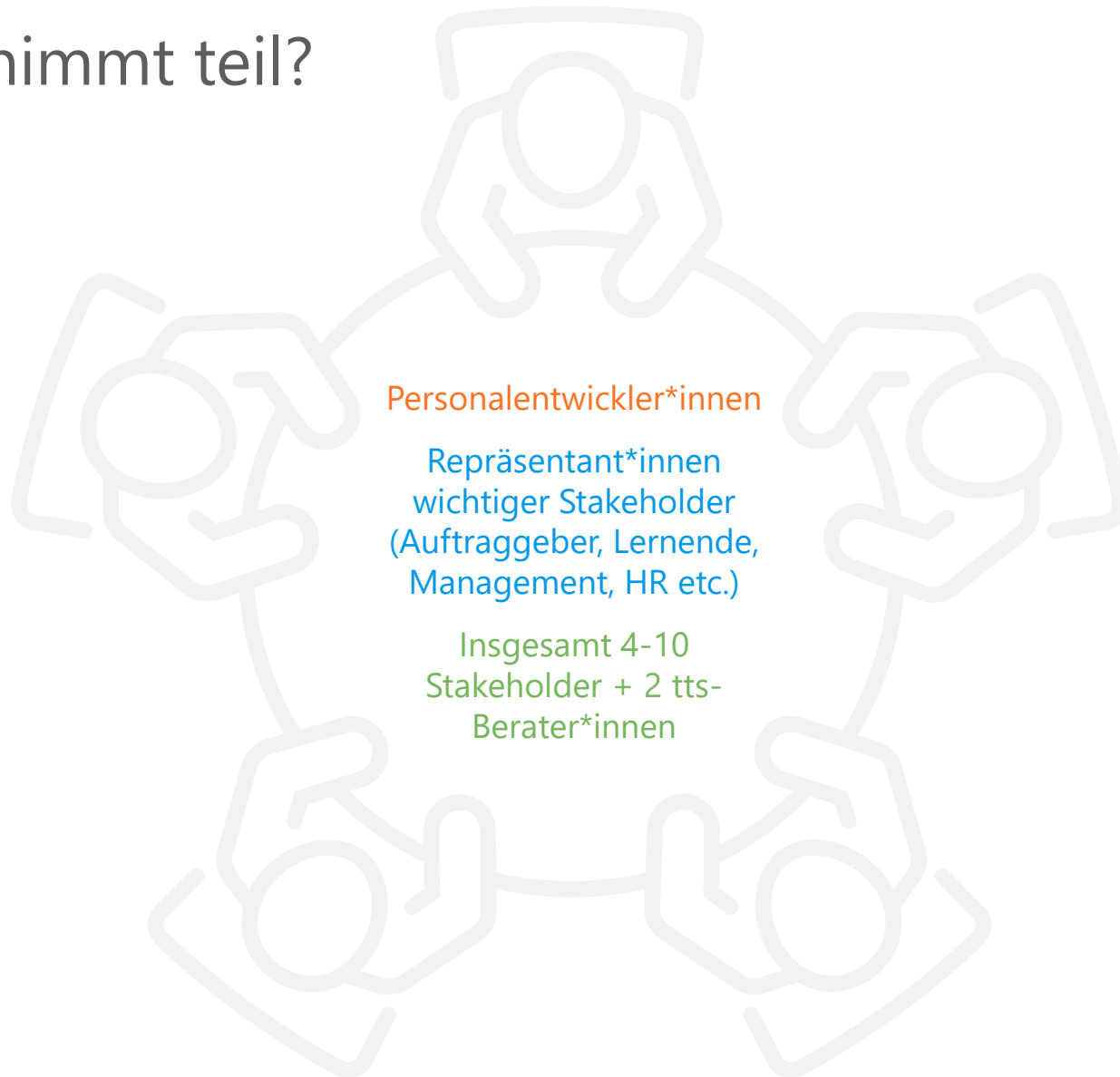


Agiles, iteratives Vorgehen

Die einzelnen Workshop-Phasen bauen aufeinander auf und gehen weiter ins Detail. Wenn dadurch neue Einblicke und Erkenntnisse gewonnen werden, werden die Ergebnisse der vorherigen Phasen entsprechend angepasst.

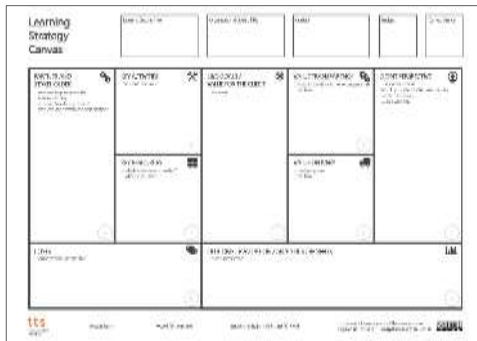


Wer nimmt teil?

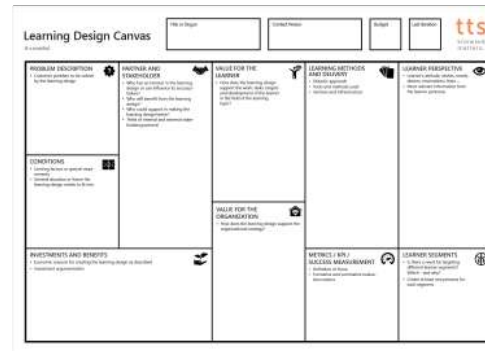


Zentrale Instrumente zur iterativen Darstellung der Learning Strategy, Entwicklung des Lerndesigns und Ableitung der Learning Journey

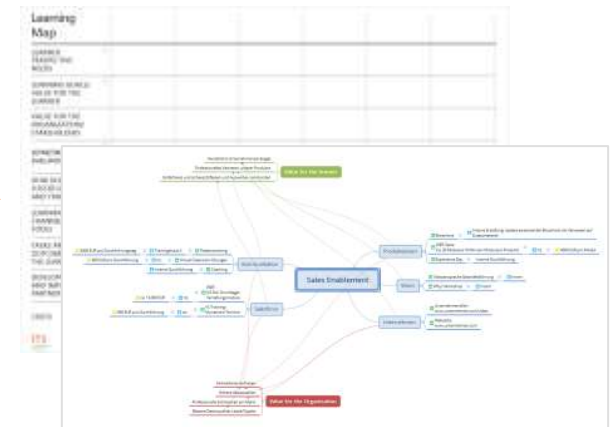
Strategisch: Ausrichtung der PE



Operativ: Erarbeitung eines Lerndesigns



Operativ: Ableitung der Learning Map














Das Sammeln und Strukturieren von Ideen auf DIN A0 Postern unterstützt die Teilnehmenden darin, ein gemeinsames Verständnis für die folgenden Fragen zu erarbeiten:

- Wen erreichen wir – und wie?
- Wie, mit wem und womit tun wir das?
- Was sind die Rand-/Rahmenbedingungen?
- Was ist der Ertrag?
- Welchen Wert schaffen wir für die einzelnen Stakeholder?
- Was sind die ökonomischen Argumente?

- Ableitung der Learning Map aus dem Learning Design Canvas.
- Testing der Learning Map gegen beide Canvas, um sicherzustellen, dass alle wichtigen Aspekte berücksichtigt wurden.
- Entweder als chronologisch aufgebaute Tabelle auf DIN A0 Arbeitsbogen oder alternativ als digitales Arbeitsdokument.

Learning Design Phase:

Erarbeitung eines zielgenauen, wirksamen **Lerndesigns** in Übereinstimmung mit der Learning Strategy.

<h1>Learning Design Canvas</h1> <p>tt-s.com/lsd</p>		<input type="text" value="Title or Slogan"/>	<input type="text" value="Contact Person"/>	<input type="text" value="Budget"/>	<input type="text" value="Last Iteration"/>	
PROBLEM DESCRIPTION • Customer problem to be solved by the learning design 	PARTNER AND STAKEHOLDER • Who has an interest in the learning design or can influence its success/-failure? • Who will benefit from the learning design? • Who could support in making the learning design better? • Think of internal and external stakeholders/partners! 	VALUE FOR THE LEARNER • How does the learning design support the work, tasks, targets and development of the learner in the field of the learning topic? 	LEARNING METHODS AND DELIVERY • Didactic approach • Tools and methods used • Services and infrastructure 	LEARNER PERSPECTIVE • Learner's attitude, wishes, needs, desires, reservations, fears ... • Most relevant information from the learner personas 		
CONDITIONS • Limiting factors or special requirements • General situation or frame the learning design needs to fit into 		VALUE FOR THE ORGANIZATION • How does the learning design support the organizational strategy? 				
INVESTMENTS AND BENEFITS • Economic reasons for creating the learning design as described • Investment argumentation 			METRICS / KPI / SUCCESS MEASUREMENT • Definition of Done • Formative and summative evaluation metrics 	LEARNER SEGMENTS • Is there a need for targeting different learner segments? Which - and why? • Create at least one persona for each segment. 		

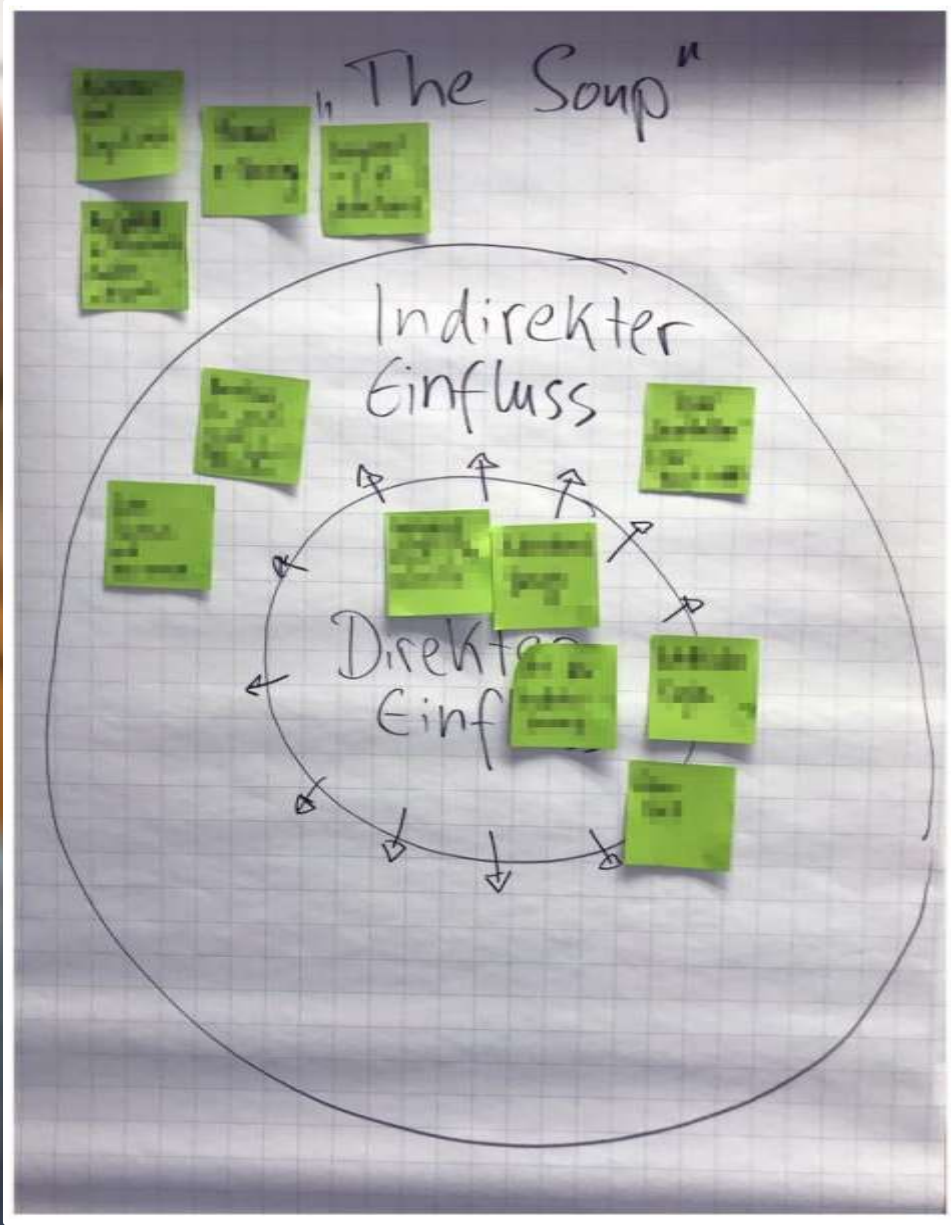
This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To see a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Den Überblick behalten

Entwicklung der Learning Strategy und eines ausgewählten Lerndesigns mit dem *Learning Strategy Canvas* bzw. dem *Learning Design Canvas*

Effektiv bleiben
Fokussierung auf die
Faktoren, auf die wir
Einfluss nehmen können





Das Komplexe und Abstrakte visualisieren
Ideen finden, visualisieren, teilen und reflektieren
mit der LEGO® SeriousPlay® Methode.

Name Interviewer/Date

Address Age Sex

Position/Function

Center of work and life Professional activities

tts knowledge matters.

Needs related to learning topic

Reservations related to learning topic

tts knowledge matters. Name

Training and further education

Language Skills

IT skills

Peers/learning partner

Preferred channels

	😊	😞
Websites		
Print		
Radio/TV/Streaming		
Social media		
Conferences/Fairs		
Events/Trainings		
Smartphone		
Desktop PC		

tts knowledge matters. Name

Sources of motivation at work

Sources of motivation in learning

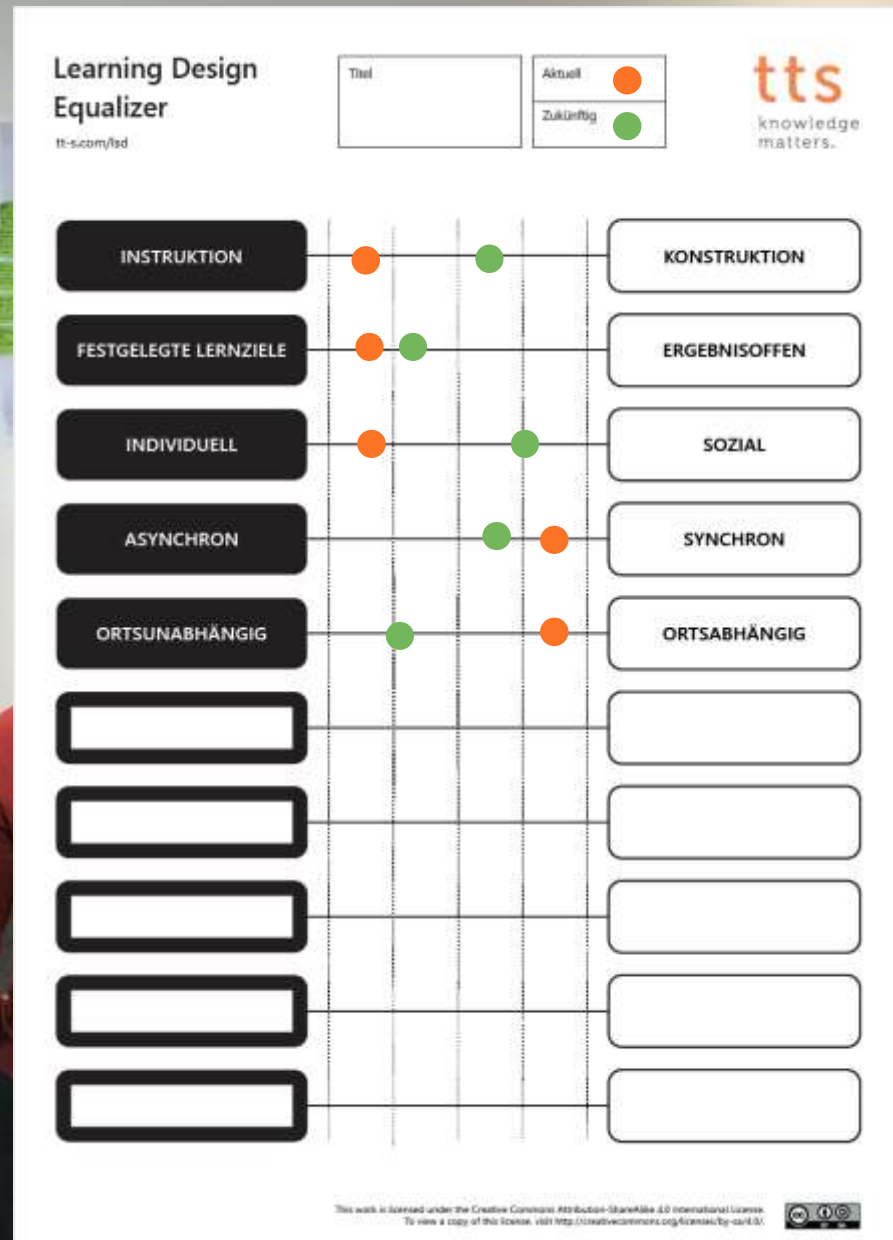
Challenges/frustration at work

Learning hurdles/frustration

Die Lernenden verstehen Fokus auf die Arbeits- und Lebenssituationen, Kontexte und Bedürfnisse der Lernenden durch die Erstellung von Personas

Wo geht die Reise hin?

Diskussion der Ausrichtung der Angebote mit Hilfe des Learning Design Equalizers



BARCAMP



Ein Barcamp (auch „offene Konferenz“ oder „Unkonferenz“ genannt) ist ein Tagungsformat, das von den Teilnehmenden, die hier als „Teilgebende“ bezeichnet werden, erst mit Leben zu füllen ist. Zu Beginn schlagen die Teilgebenden Themen oder Diskussionsangebote vor und erstellen daraus einen Tagesplan, der typischerweise aus mehreren parallel laufenden Veranstaltungsböcken besteht. Dabei werden alle Anwesenden ausdrücklich zur persönlichen Mitwirkung ermutigt.

- Sehr gut geeignet, um ...
- Teilgebenden die Freiheit zu geben, die für sie wichtigen Inhalte auf Augenhöhe zu thematisieren
 - zu finden, was in der Organisation thematisiert wird
 - spezifische Fragestellungen lösungsorientiert zu besprechen
 - neue Impulse zu generieren

AUGMENTED REALITY



Augmented Reality ist eine computergenerierte Ausdehnung der Wirklichkeitswahrnehmung. Dabei nutzen die Betrachter z. B. die Kamera ihrer Smartphones oder Tablets, um sich den Kamera anzusehen, in dem sie sich gerade befinden. Auf dem Bildschirm ihres Gerätes werden virtuelle Objekte, Texte oder Grafiken dreidimensional und in Echtzeit zu den realen Gegenständen im Raum abgebildet.

- Sehr gut geeignet, um ...
- arbeitsplatznahes Lernen (Performance Support/ Workplace Learning) zu unterstützen
 - an bestimmten Orten (z. B. bei selbst geführten Touren) Zusatzinformationen anzubieten
 - bei der dreidimensionalen Vorstellung (z. B. Raumgestaltung) zu unterstützen

COMMUNITY OF PRACTICE

Instruktion	<input type="checkbox"/>	Experiment	<input type="checkbox"/>
Synchron	<input type="checkbox"/>	Asynchron	<input type="checkbox"/>
Formal	<input type="checkbox"/>	Informell	<input type="checkbox"/>
Individuell	<input type="checkbox"/>	Community	<input type="checkbox"/>
Lehren	<input type="checkbox"/>	Coachen	<input type="checkbox"/>
Passiv konsumieren	<input type="checkbox"/>	Aktiv erarbeiten	<input type="checkbox"/>
Inhalte vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Inhalte frei wählen	<input type="checkbox"/>
Ort vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Ortsunabhängig	<input type="checkbox"/>
Zeit vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Zeitunabhängig	<input type="checkbox"/>
Analog unterstützt	<input type="checkbox"/>	Digital unterstützt	<input type="checkbox"/>

Wirksamkeit	<input type="checkbox"/>	Aufwand	<input type="checkbox"/>
Einstellung	<input type="checkbox"/>	Lernende	<input type="checkbox"/>
Wissen	<input type="checkbox"/>	Durchführende	<input type="checkbox"/>
Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	Lerndesigner	<input type="checkbox"/>
Vernetzungen	<input type="checkbox"/>		

Mehr Infos  tt-s.com/L010

GEOCACHING

Instruktion	<input type="checkbox"/>	Experiment	<input type="checkbox"/>
Synchron	<input type="checkbox"/>	Asynchron	<input type="checkbox"/>
Formal	<input type="checkbox"/>	Informell	<input type="checkbox"/>
Individuell	<input type="checkbox"/>	Community	<input type="checkbox"/>
Lehren	<input type="checkbox"/>	Coachen	<input type="checkbox"/>
Passiv konsumieren	<input type="checkbox"/>	Aktiv erarbeiten	<input type="checkbox"/>
Inhalte vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Inhalte frei wählen	<input type="checkbox"/>
Ort vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Ortsunabhängig	<input type="checkbox"/>
Zeit vorgegeben	<input type="checkbox"/>	Zeitunabhängig	<input type="checkbox"/>
Analog unterstützt	<input type="checkbox"/>	Digital unterstützt	<input type="checkbox"/>

EXPERT DEBRIEFING



Das Expert Debriefing dient der langfristigen Sicherung des personengebundenen Wissens von Mitarbeitern, die aus dem Unternehmen ausscheidend. Dieses Wissen wird strukturiert und umfassend an den Nachfolger übergeben. Typische Maßnahmen sind Interviews, moderierte Übergabegespräche und die Erstellung von Wissenslandkarten. Dabei sollte nicht nur explizites Wissen, sondern auch implizites und soziales Wissen des Mitarbeiters möglichst genau erfasst werden, z. B. in Form von Transferaufgaben, Checklisten oder einem Wiki-Artikel.

- Sehr gut geeignet, um ...
- Wissensverlust beim Personalwechsel zu minimieren
 - Best Practices zu identifizieren und zu erhalten
 - neuen Mitarbeitern die Normen und Richtlinien des Unternehmens zu vermitteln
 - durch die schnelle Einarbeitung von Nachfolgern zeitliche Ressourcen zu sparen

 variiert  60-90' pro Sitzung  variiert

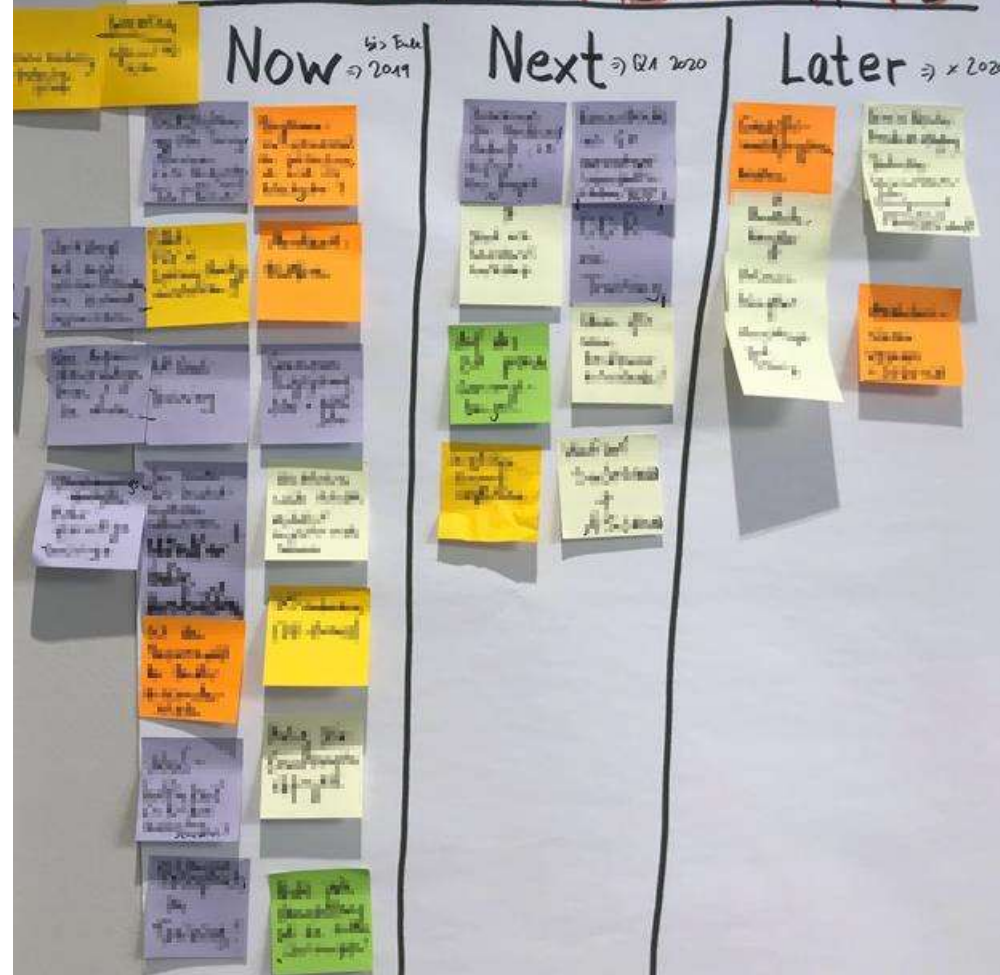
Förderung eines zielgerichteten, abwechslungsreichen und modernen Methodeneinsatzes
Nutzung der tts Lerndesignkarten zur Inspiration und Ideenfindung bei der Konzeption des Lerndesigns.

ACTION NOTES

Einen Plan machen!
Ableitung konkreter
Arbeitspakete und
Bereitstellung von digitalen
Arbeitsmaterialien zur
Weiterarbeit



ACTIONBOARD

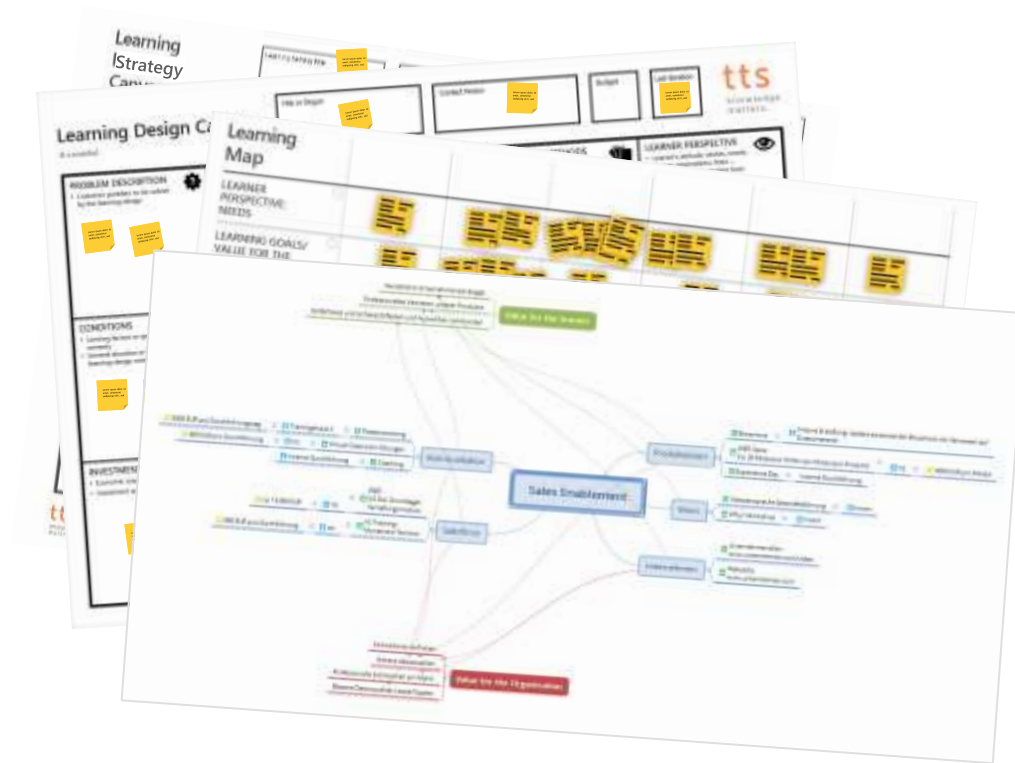


Welche konkreten Arbeitsergebnisse liegen nach dem Workshop vor?

Ihre erarbeitete ...

- Learning Strategy Canvas
- Learning Design Canvas
- Learning Map

Ausführliche **Ergebnisprotokolle** inkl. Visualisierungen, Personas etc. geben Handlungsempfehlungen für konkrete nächste Schritte



Beispielhafte Kundenergebnisse

Da im Workshop strategisch relevante und vertrauliche Inhalte erarbeitet werden, können wir keine konkreten Kundenergebnisse teilen.

Die folgenden (anonymisierten) Folien geben aber einen Überblick darüber, welche unterschiedlichen Ausprägungen die Workshop-Ergebnisse haben können und wie Arbeitsergebnisse konkret aussehen können.

Schnellere und direktere
Kommunikationskanäle!
Unsere Kolleg*innen
könnten sich selbst am
besten helfen!

**Neufokussierung unserer
Kernkompetenzen!** Nur
so schaffen wir wirklich
Wert für die Organisation!

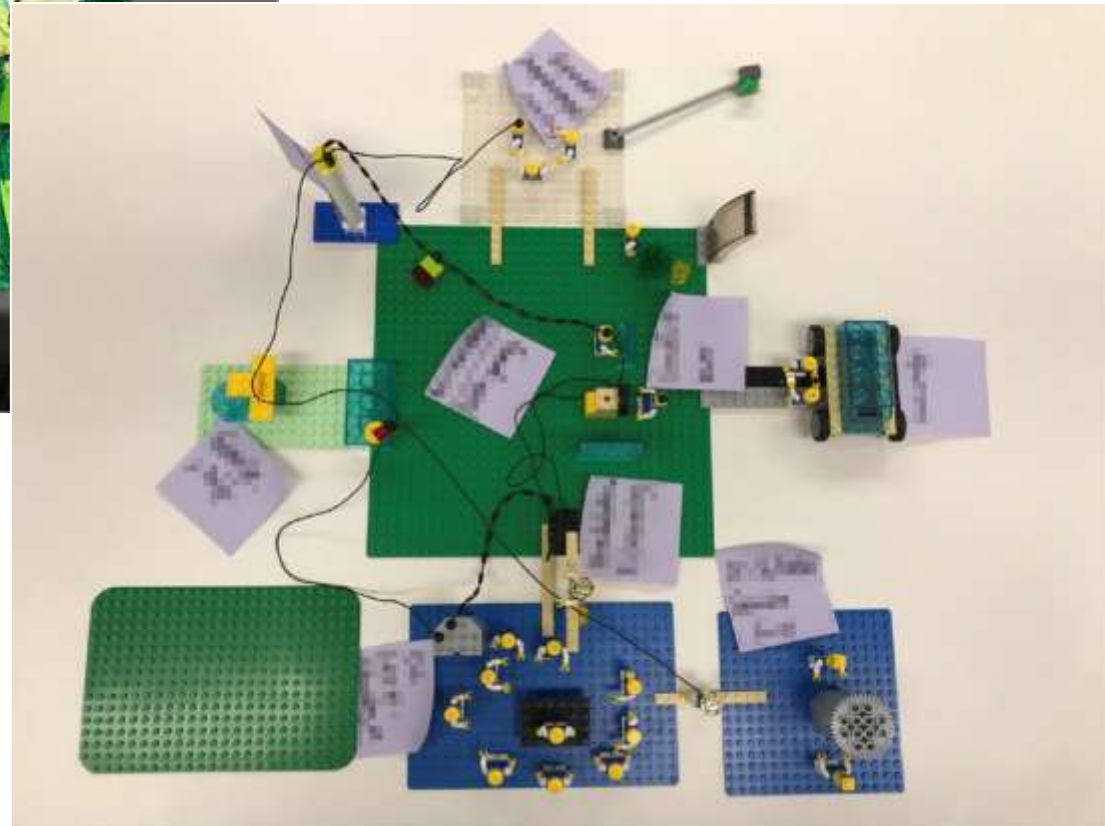
Neues,
datenbasiertes
Geschäftsmodell
innerhalb unserer
Organisation!

**Nachhaltigkeit der
Präsenztrainings**
erhöhen - mit
begleitenden digitalen
Angeboten!

Sammlung und Clusterung relevanter Interessensgruppen



Entwicklung eines gemeinsamen Zielbilds über
die Videodokumentation des LEGO®
SeriousPlay® Zielbildes.





tts knowledge matters.

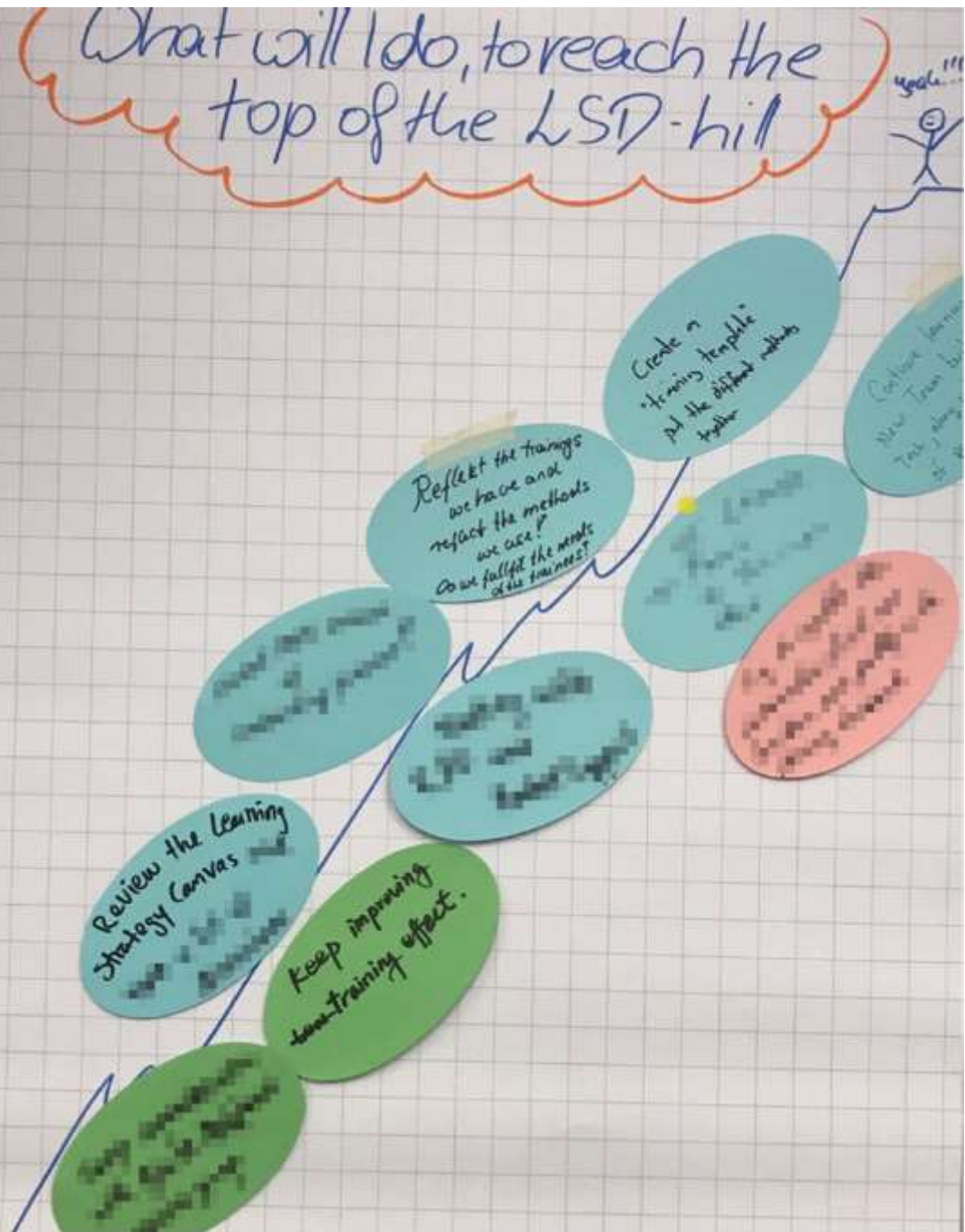


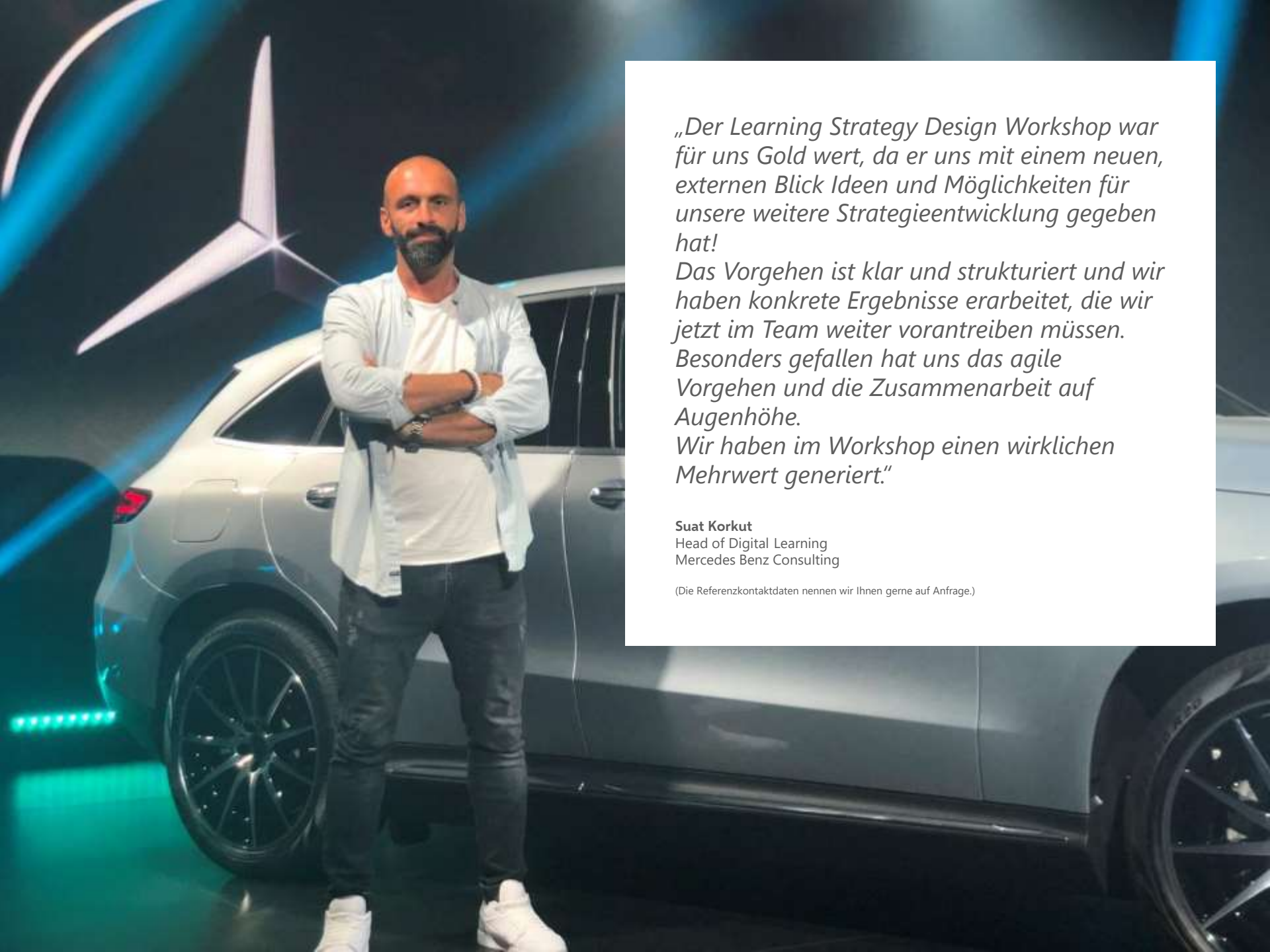
tts knowledge matters.

Erwartungen

- Impuls für Strategieentwicklung ✓
- Strategie im TEAM ✓
- gemeinsames Vording entwickeln ○
 - Methoden für Strategieentwicklung ✓
- Strategie, um „Digitalisierungsanforderungen“ zu erfüllen ✓

(Strategie mit internationaler Perspektive)





„Der Learning Strategy Design Workshop war für uns Gold wert, da er uns mit einem neuen, externen Blick Ideen und Möglichkeiten für unsere weitere Strategieentwicklung gegeben hat!

Das Vorgehen ist klar und strukturiert und wir haben konkrete Ergebnisse erarbeitet, die wir jetzt im Team weiter vorantreiben müssen.

Besonders gefallen hat uns das agile Vorgehen und die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Wir haben im Workshop einen wirklichen Mehrwert generiert.“

Suat Korkut

Head of Digital Learning
Mercedes Benz Consulting

(Die Referenzkontaktdaten nennen wir Ihnen gerne auf Anfrage.)

Formative Evaluation: Erste Ergebnisse

Explorative Interviews mit Teilnehmenden der LSD Workshops:

- Workshop-Durchführung und Gestaltung?
- Gewonnene Erkenntnisse und Ergebnisse?



Prof. Dr. Anja Schmitz
Hochschule Pforzheim,
Professorin für Human
Resource Management

Effekte der agile Vorgehensweise im LSD Workshop

- Erfahrungsgewinn in agilen Arbeitsmethoden
- Erweiterung des Betrachtungshorizontes (Stärkung des **vernetzten** und **cross-funktionalen Denkens** durch eingeführten Perspektivwechsel, Integration breiteren Spektrums an Stakeholdern, ...)
- Steigerung des **Team-Commitments** durch Co-Creation der Learning Strategy
- Fokusverschiebung von: Inhalt/Prozess auf Lernerbedürfnisse und Learning Experience (**learner centricity**)

Zentraler Mehrwert der agilen Vorgehensweise im LSD Workshop

- **Vertikales Alignment** der L&D Strategie mit der Organisationsstrategie
- **Reifegrad** des L&D Teams steigt an

tts erarbeitet mit Ihnen ganzheitliche Lösungen für Ihre Mitarbeiterentwicklung

Corporate Learning

Beratung, E-Learning, Training und Blended Learning

Software

Workplace Learning, Performance Support, E-Learning-Produktion, IT-Dokumentation

HR & Talent Management Consulting

SAP HCM und SAP SuccessFactors



14

STANDORTE



> 350

MITARBEITENDE



22

JAHRE
ERFAHRUNG



500

KUNDEN



> 5 Mio

tts SOFTWARE
ANWENDER

Weitere Informationen sowie die aktuelle Version des *Learning Strategy Canvas*, des *Learning Design Canvas* und des *Learning Equalizers* erhalten Sie unter www.tt-s.com/lcd

Haben Sie Fragen?
Ich freue mich über Ihre Nachricht!

Johannes Starke

johannes.starke@tt-s.com

Product Manager Learning

+49 174 34 78 604

tts knowledge matters.

Austria | France | Germany | Netherlands | Spain | Switzerland | United States | United Kingdom