

FESTO Ideenwettbewerb formelles/informelles Lernen

Link zur Umfrage: <http://doodle.com/poll/nbhnf85etebvn6xw>

Nr.	Idee	Ideengeber	Beschreibung	Bemerkung
1	Medienspiegel	Josip Susic	Informell lerne ich, wenn ich für mich nützliche (und dadurch interessante) Informationen bekomme, die ich nebenbei zur Kenntnis nehmen kann. Das kann ein Link zu einem Pressartikel sein oder zu einem TV-Beitrag in der Mediathek. Das kann ein Hinweis auf ein aktuelles Buch sein etc. Es ist notwendig, eine Plattform einzurichten (oder eine bestehende zu verabreden), auf der die MA des Unternehmens sich gegenseitig mit interessanten Inhalten versorgen können. Jeder MA sollte über entsprechende Endgeräte verfügen, mit denen er von überall her auf die Infos zugreifen kann. Lernfortschritte kann man über Quizzes mit Bezug zu den auf der Plattform verbreiteten Infos abfragen. Bei den Quizzes sollte man attraktive Preise ausschreiben.	
2	Lernpartnerschaft	Hans Gärtner	Ein probates Mittel, um Anonymität und Beliebigkeit, die sich bei asynchronen Lernformaten mit großen Zielgruppen leicht einstellen kann, entgegenzuwirken, ist die Bildung von Lernpartnerschaften. Man sollte sich einen Partner/eine Partnerin aussuchen (müssen!?), mit dem/der ein Teil der weiteren Reise unternommen wird. Diesen Lernpartnern kann man Lernaufgaben geben, mehr oder weniger konkret (Steuerung vs. Selbststeuerung). Die Lernergebnisse der Lernpartner sollten auf einer Plattform veröffentlicht werden, damit andere daran partizipieren.	

3	Community Practice	of	Natalie Raeber	Nach der formalen Ausbildung, sollte das Wissen im Alltag "getestet" werden und in die Community zurück fließen. Diese Lessons Learned oder auch weiterführende Fragen könnten in online Communities zu den einzelnen Themen gesammelt werden. Dabei sehe ich neben dem "Alltagstest" auch noch zwei weitere Vorteile: 1.) Die Teilnehmenden der Community arbeiten an ihrem Personal Knowledge Management (PKM) 2.) Die Inputs können zurück in die formale Ausbildung fließen und diese so aktuell halten.
4	LMS + Social Intranet		Lars Richter	Da es bei der Aufgabe darum ging, Vertriebsmitarbeiter zu schulen, die viel unterwegs sind, habe ich mich mit meinem Vorschlag auf den Wissensaustausch in einem Social Intranet konzentriert und dargestellt, wie man dieses über den LTI-Standard bereits frühzeitig in formale Lernprozesse integrieren kann, um keinen Bruch zwischen "formalem" und "informalem" Lernen zu erzeugen, bzw. diesen möglichst gering zu halten.
5	Lern-Coaching durch Manager	durch	Uwe Spangler	Eine Möglichkeit ist die Manager mit ins Boot zu holen: Mitarbeiter die durch ein formales Angebot weiterentwickelt werden, müssen davor und danach (durch ihre Manager) gecoacht werden: 1.) Stretch Assignments sollten gefunden werden (Anwendung des Gelernten in Projekten etc.) 2.) Lunch and Learn sessions wo der Mitarbeiter anderen im Team das Gelernte weitergibt 3.) Zeit und Raum für (Gruppen) Reflexion
6	Schnell und einfach mit StarMind	einfach	Oliver Kohli	Communitys sind so gut wie die Nutzer. Je grösser eine Community wird desto unwahrscheinlicher ist es jedoch, dass die richtige Person zur richtigen Zeit den richtigen Eintrag liest und den auch beantwortet. Informationen müssen in dem Moment, in dem das Hirn sie am besten verarbeiten kann aufgenommen werden. Am empfänglichsten sind wir in dem Moment wenn wir selber nicht mehr weiter kommen. Hier setzt das Informelle lernen ein. Wir fragen Arbeitskollegen erhalten Tipps, an wen wir uns wenden können und kommen so oft zum Ziel. Der Nachteil einer solchen Wissensweitergabe durch informelles lernen ist, dass die Informationen nicht gespeichert sind

und für andere Personen mit der gleichen Fragestellung nicht zur Verfügung stehen.

StarMind ist ein System in welchem Fragen gestellt und auch beantwortet werden können.

7	Community Practice II	of Raphael Koller	Ich nenne meinen Vorschlag Community of Practice II, da er im nahezu identisch mit dem Vorschlag von Natalie Raeber ist. Man reflektiert und bespricht richtige Cases nach. Wichtig ist hier vorallem auch der "Rücklauf", also welches Wissen häufig gefragt ist und welche Schwierigkeiten in der Praxis aufgetreten sind, wie die konkrete Problemlösung war. Hier geht es auch um storytelling und um wichtige praktische Problemlösekompetenz, die so ausgetauscht und verbessert werden kann.
8	Bildungsdatenbank	Manfred Hofferer	Die Bildungspartner Österreich sind ein explizit dezentralisiertes Bildungsunternehmen mit Kooperationspartnern/innen und Mitarbeitenden in allen Bundesländern. Wir haben vor 3 Jahren - ausgelöst durch die Diskussion um informelle Lernangebote - begonnen eine zentrale interne Bildungsthemendatenbank aufzubauen (dabei reicht das Spektrum der Themen von der Kundenansprache, Marktrecherche, Marketing, Verkauf bis hin zu Themen wie Skriptgestaltung, Methoden oder Ablaufgestaltungen), auf die alle Kooperationspartner/innen und Mitarbeiter/innen uneingeschränkt Zugang haben. In diese Datenbank kann jede/r Beteiligte niederschwellig Infos in Form von Inputs einspeisen (die Inhalte werden dann zentral grafisch in Form von sog. "Theorieminaturen" aufbereitet und bestichwortet wieder abgelegt) und sich als Kontaktexperte/in zum Thema zur Verfügung stellen. Diese Bildungsthemendatenbank ist über alle gängigen Geräte (PC, Laptop, Tablet, Handy) für die Teilnehmenden zu jeder Zeit nutzbar.
9	Lerncommunities	Martin Obst	Den Gedanken, der von anderen schon aufgegriffen wurde wäre, nach dem WBT die "Sam's" in Lerncommunities zu gruppieren. (Hier kann entweder

			zentral gruppiert werden, oder in kleineren Gruppen individuell nach Themen selbst gesucht werden). In diesen Communities werden dann die Teilnehmer aufgefordert sich untereinander weiterzubringen.
10	Podcasts (MP3)	Martin Obst	Ein zu unterstützendes Format würde ich als Podcast sehen. So könnten die Teilnehmer durch Experteninterviews Detailwissen weitergeben (und auch so das Netzwerk aktiv ausbauen). Vielleicht ist es auch möglich in Richtung Entwicklungsabteilung Experteninterviews durchzuführen. Diese Interviews werden den anderen Community-Teilnehmern zur Verfügung gestellt. So können die Podcasts auch "on-the-road" konsumiert werden. Führt jeder Teilnehmer ein Experteninterview durch und produziert eine tiefergehende Information zu einem Thema (auf Expertenniveau) so werden schnell diverse Themen bearbeitet. Es können ja auch Experteninterviews mit Universitäten/ auf Messen/ Schlüsselkunden durchgeführt werden.
11	Branchenverbänden beitreten	Mack Tillmann	Zwecks Austausch in der Branche macht es Sinn, dass man in entsprechenden Vereinigungen/Verbänden u. dgl. vertreten ist. So z.B. im Saarland das Automotiv-Cluster. Damit erfolgt ein Austausch nicht nur mit eventuellen Kunden sondern auch von Unternehmen in der Wertschöpfungskette. Hier wird über Neuerungen berichtet bzw. es können Probleme/Erfahrungen ausgetauscht werden bzw. diese gemeinsam angegangen werden.
12	Corporate MOOC	Agnes Meier-Büssing	Auch die Form des MOOCs, die wir hier gerade gemeinsam nutzen, kann innerhalb des Unternehmens die Möglichkeit des digitalen (Weiter-)Lernens geben. Dabei sind verschiedene Modelle mit unterschiedlicher Ausführungsvarianten denkbar. Gerade für große Unternehmen sehe ich da großes Potential. Da es bei Festo oft um Patente geht, ist wahrscheinlich ein öffentliches Format nicht geeignet. Ansonsten wäre das generell auch innerhalb einer Branche ein interessanter Weg.

13	Learning Champions	Claudia Hentschel	Der Fokus der Idee "FESTO Learning Champions" liegt einerseits im Lerntransfer und andererseits in der sozialen Vernetzung. Für die organisatorische Unterstützung beziehe ich die Führungskräfte in den Transfer ein. Er wirkt als Mentor und Motivator, um den Mitarbeiter bei der Umsetzung des neuen Wissens zu begleiten. Er unterstützt dabei, die Tools zu verwenden, und auch bei den ersten Anwendungen mögliche Schwierigkeiten zu überwinden, Feedback aufzunehmen und ein gewisses fehlertolerantes Umfeld zu generieren.
14	Rexlexion und Feedback	Evelyn Pfeuffer	Jeder Trainingsteilnehmer wird motiviert, über sein Lernen (was hat ihm genützt, was nicht, was wäre noch hilfreich) zu reflektieren, das wichtigste für ihn zu dokumentieren (und anderen zur Verfügungstellen) und Feedback an die Trainingsersteller zurück spielen.
15	Auftaktveranstaltung	Christin Fritzsche	In einer formlosen Auftaktveranstaltung, ähnlich einem BarCamp z.B., könnten sich Mitarbeiter aus den verschiedenen Ländern kennenlernen und netzwerken. Konkret könnte ich mir vorstellen: aus jedem Land nimmt nur eine Person teil, diese ist dann später auch Kontaktperson und Ansprechpartner für Mitarbeiter in seinem/ihrem Land - Stichwort: Wertschätzung diese Person kann auserwählt werden oder sich dafür qualifizieren, z.B. durch einen Wettbewerb bei der Veranstaltung selbst, kann das Unternehmensinteresse thematisiert werden und das gemeinsame Lernen herausgestellt werden, aber auch könnte erarbeitet werden, was denn die Mitarbeiter selbst für Vorschläge haben, wie sie zukünftig mehr on-the-job Lernen wollen. Im Nachgang sollte den Mitarbeitern (wie schon von anderen hier im Forum geschrieben) ein Austausch auf einer online Plattform ermöglicht werden. Stichworte hier: social und kollaborativ.
16	Soziales Netzwerk	Carlo-Matthias Enk	Ich kann mir sehr gut vorstellen, für das informelle Lernen sowie den fachlichen Austausch unter Experten eine geschlossene Gruppe in einem sozialen Netzwerk (z.B. LinkedIn, Xing, o.Ä.) zu nutzen. Hier sind häufig

bereits eine Vielzahl der Kollegen vertreten, untereinander vernetzt und sammeln bereits zahlreiche Informationen über ihr Netzwerk, welche sie dann in der internen Gruppe verdichten können. Insbesondere für den Festo-Wissensbereich "Market" lässt sich dies gut nutzen um aktuelle Marktentwicklungen bzw. Informationen zu Kunden auszutauschen. Hier gibt es ja in der Regel viele öffentlich zugängliche Informationen über einschlägige Branchendienste, Fachzeitschriften und Blogs, welche somit in der internen Community geteilt und kommentiert werden können. Diese können dann über persönliche Beiträge und Empfehlungen der Kollegen ergänzt werden.

17	Mentoring		Siglinde Siewert-Beil	Meiner Ansicht nach wäre es sinnvoll, wenn Sam eine Zeit lang einen Mentor/in hat, der/die ihn schnell und individuell bei alltäglichen Problemen berät und ihm Feedback gibt.
18	Feedback Grundlage Lernprozessen	als von	Inken Hallberg	Am vergangenen Wochenende beim CLC20 haben wir mehrfach darüber diskutiert, dass Feedback ein wesentliches Element für Lernprozesse ist. Daher sehe ich als Ergänzung die folgenden Maßnahmen: 1.) Etablierung von Patenschaften: hierbei kann sich der Lerner "face to face" Feedback einholen und eigene Fragestellungen erläutern. Wie diese Lernpaten zusammenfinden können, wurde bereits in anderen Beiträgen in diesem Forum erläutert. 2.) Social Learning: als ergänzende Komponente sehe ich dann noch ein soziales Netzwerk, welches dann über die größere Menge der Kollegen und Experten im Unternehmen erlaubt, weitere Fragestellungen zum gemeinsamen Lösen und damit Lernen auszutauschen. Hier eignet sich bei einem weltweit tätigen Unternehmen sicherlich nur eine online Plattform. Dabei benötigt man dann auch ein professionelles Community Management, welches die Interaktion durch eine aktive Moderation am Leben hält.
19	Communities Practice III	of	Maximilian Göllner	Ich schließe mich der Community of Practice Gruppe an. Von Professional zu Expert ist meiner Meinung nach vor allem eine Frage der Erfahrung.

Erfahrungen zu sammeln, lässt sich durch Wissensaustausch auf Experten- bzw. Professional-Ebene beschleunigen. Viele der hier bereits genannten Ideen knüpfen am Konzept der CoP und der Notwendigkeit des voneinander Lernens an. Lediglich Art und Weise unterscheiden sich (Feedback, Reflexion, Datenbanken, Wissensaustausch, whatsapp-Gruppe, etc.).

In einer Community of Practice kann außerdem auch mit klassischen Methoden des Perspektivwechsels aus der WB gearbeitet werden. Fünf Hüte, Eulen der Weisheit, Walt Disney, etc. regen dazu an, ganz bewusst verschiedene Positionen einzunehmen, um ein möglichst breites Spektrum an Einflussfaktoren zu berücksichtigen und handlungsleitende Lösungen zu kreieren. Den beteiligten Personen sollte ein solcher Perspektivwechsel aufgrund ihrer Expertise und Erfahrung nicht schwer fallen. Individuelles Wissen kann durch eine solche Methodik mit didaktisch einfachen Mitteln in die Gruppe transferiert und gleichzeitig wieder für einzelne Gruppenmitglieder nutzbar gemacht werden. Die Erweiterung der vorangeschalteten face-to-face Trainings liegt dabei in der Mehrperspektiven-Ebene der Experten-/Professional-Gruppe.

20	Lerntandems	Yvonne Brakonier	Ich könnte mir Lerntandems gut vorstellen. Immer zwei Leute aus einem Kurs bilden ein Lerntandem. Ihnen wird per Mail eine Aufgabe gestellt, die sie dann gemeinsam bearbeiten können. Einmal in der Woche schaltet sich ein Tutor dazu, der bei Fragen hilft und die gelieferten Ergebnisse kontrolliert.
21	eTandems	Ann-Kathrin Lumpe	Partnerarbeit in Zweier-Teams. Dabei profitieren zwei Erwachsene von dem Wissen, den Erfahrungen und den Fähigkeiten des jeweils anderen. Lässt sich als Präsenz lernen aber auch sehr gut über Lernplattformen, Mailprogramme und Social-Media-Plattformen abbilden.
22	Lernschleifen Arbeitsprozess	im Werner Stockinger	Lernen im Arbeitsprozess ist für mich eine wichtige Form des Informellen Lernens. Klassische Beispiele sind immer wieder Projektmanagement (Lessons Learned Sessions, After Action Reviews, etc.) und Scrum

(IT-Entwicklung, Daily Scrum Meetings, Retrospektiven). Auch in technischen oder administrativen Geschäftsprozessen lassen sich Reflexions- und Lernformate als regelmäßige Prozessschritte einbauen. Wir bei der EnBW haben dazu eine Online-Bibliothek mit Lernformat-Beschreibungen zur Verfügung gestellt. Die Personalentwicklung kann Prozessmanager bei der Auswahl und Implementierung der passenden Lernformate unterstützen.

23	Wissenspatenschaften	Maria Lewicki	Spezifische Wissensgebiete sollten unter den Mitarbeitern aufgeteilt werden, sodass jeder für ein Themengebiet die Patenschaft übernimmt. Dieser ist dann dafür verantwortlich seinen Kenntnisstand aktuell zu halten und der erste Ansprechpartner, wenn Kollegen zu diesem Gebiet eine Frage haben.
24	Action Learning	Sven Lakner	Vergabe von zu den Kompetenzzielen passenden Projektaufträgen an virtuelle Projektteams aus dem Teilnehmendenkreis mit begleitendem Lernreflektionsprozess. Die Projektbearbeitung und Teamentwicklung kann währenddessen unterstützt werden durch Projektcoachs/Teamentwickler und eine Vermittlung von Grundlagen im Projektmanagement.
25	Train-the-Trainer	Sven Lakner	Die Teilnehmenden sind nicht nur Lerner sondern künftige Trainer/Multiplikatoren/Lernbegleiter. Sie bekommen den Auftrag, im nachfolgenden Curriculum derartige Rollen zu übernehmen. Es könnte auch ein Projektauftrag sein, nicht nur das gerade durchlaufende Curriculum beim nächsten Mal 1:1 selbst umzusetzen, sondern dieses auch weiterzuentwickeln.
26	Corporate Barcamps	Frank Haberle	Das Barcamp-Format eignet sich durch eine kompakte und intensive Wissensvermittlung und den wechselseitigen Erfahrungsaustausch mit Kollegen besonders zum informalen Lernen. Mehr dazu steht in diesem Artikel zum Barcamp-Format. Im Unternehmenskontext ist eine gute Vor- und Nachbereitung wichtig, insbesondere sollte vermieden werden, dass das Barcamp ein einmaliges bzw. alleinstehendes Event ist. Follow-Up-Prozesse,

das Aufgreifen und Lösen von Problemsituationen usw. müssen von den Organisatoren initiiert bzw. gezielt begleitet werden.

27	Unternehmenskultur der Wertschätzung	Johannes Starke	Herr Geisenhainer hat es schon geschrieben: informelles Lernen entsteht dort, wo der Raum dafür ist - zeitlich und räumlich. Googles "20% time" ist dafür ein vielzitiertes Beispiel (mit all seinen Facetten... ob es nun eine "20% time" oder nicht eher eine "120% time" sei oder überhaupt nur ein Mythos.) Wichtiger als die konkrete formale Ausgestaltung so einer Arbeitszeitregelung ist vielmehr die offizielle Message: kümmert euch gerne während eurer Arbeit und neben eurer Arbeit um all die Themen, von denen ihr glaubt, sie könnten unserem Unternehmen nützlich sein - ganz unabhängig davon, ob ihr ein offizielles Mandat dazu habt oder nicht. Sprecht auch mit anderen Kollegen über eure Ideen. Macht sie publik! Ihr nervt damit niemanden, und kein Vorgesetzter wird sich in seinen Kompetenzen angegriffen fühlen.
28	Mobiles Lernen	Tanja Willers	Da Sam als Vertriebsingenieur viel unterwegs ist, unterstützen gerade Lernlösungen, die per Smartphone oder Tablet zugänglich sind, seine Lernbedürfnisse, die sich ja oftmals spontan aus einer konkreten Aufgabensituation heraus ergeben. (Learning in the Moment of Need) Es sollte also im technischen Sinne über den Aufbau eines Wissenspools nachgedacht werden, der mit mobilen Geräten gut und einfach nutzbar ist. Die Inhalte in dem Wissenspool sollten sich dabei streng an den Aufgabenstellungen der Mitarbeiter orientieren. Also weniger Datenblätter zu bestimmten Produkten als anwendungsorientierte Informationen zu täglichen Herausforderungen im Vertrieb. Für mobile Wissensmanagement-Lösungen gibt es spezialisierte Anbieter.
29	Leuchtturm-Projekte	Tanja Willers	Ich nehme an, dass die Mitarbeiter in den verschiedenen Industry Segments auf den verschiedenen Skill-Leveln immer mehrere Projekte gleichzeitig betreuen. Manche sind weniger herausfordernd, manche mehr. Man könnte

folgendes Angebot an die Mitarbeiter, z.B. im Rahmen einer Präsenzschi- lung machen: Wenn sie ein besonders herausforderndes Projekt angehen, indem sie erwarten, dass sie neues Wissen aus WBTs oder Präsenzseminaren anwenden und/oder erweitern müssen, können sie dieses Projekt als "Leuchtturmprojekt" anmelden. Mehrere Leuchtturmprojekte aus dem gleichen Segment und idealerweise dem gleichen Wissens-Level werden dann in einem Lernraum gesammelt, der den betreffenden Mitarbeitern ein gewisse Unterstützung und Lernbegleitung für die Dauer des Projekts oder für eine fixe Dauer (z.B. 6 Monate) bietet. In diesem Lernraum stelle ich mir einen regelmäßigen Austausch der Gruppenmitglieder vor, die zwar unterschiedliche Projekte betreuen aber doch hinsichtlich der Herangehensweise voneinander lernen können. Außerdem strukturelle Elemente wie z.B. einen Kick-off, eine Moderation, Tools für die Kommunikation, konsequente Ergebnisaufbereitung, Zugang zu Lern-Ressourcen, etc.

30 Transfersicherung
anregen Sabine Erkens

Um den Wissenstransfer zu sichern, könnten nach dem Training weitere Infos an die Teilnehmer geschickt werden.

Teilnehmer weisen sich untereinander auf wichtige Infos zum Training hin. Trainer stellen weiterführende Infos zur Verfügung. Das geschieht in einem virtuellen Raum der digitalen Lernlandschaft. Alle Teilnehmer dieser Massnahme finden sich hier zusammen, egal, wann sie das Training absolviert haben. So werden Beginner mit Fortgeschrittenen gemischt und können Erfahrungen austauschen.

31 Quora for Business Joachim
Niemeier

Interessante Lösungen haben häufig ihren Ursprung im Web 2.0. Ob Wiki, Blog, soziales Netzwerk oder Microblog - zuerst gab es das im Internet. Für Sam und seine Kollegen könnte das Q&A-Portal [Quora](#) ein weiteres Werkzeug sein, das man auch unternehmensintern nutzen kann. Als Corporate-Lösung

könnte so ein Ansatz insbesondere das informale Lernen im Unternehmen unterstützen und das gemeinsame unternehmensweite Lernen begleiten.

32 Lerntagebuch und Jutta Ziemert
Learning out Loud

meine erste Anregung ist ganz platt, die Lernenden nach dem formalen Training zum Führen eines persönlichen Lerntagebuchs (in einer vom Lernenden selbst gewählten Form -Papier, elektronisch, Mind Maps, Footprints, whatever) einzuladen und so noch über einen längeren Zeitraum über den weiteren Lernerfolg zu reflektieren und sich die Lerneffekte, die nach einer formalen Schulung im täglichen Doing passieren, bewusst zu machen. Ich denke, die Arbeit am eigenen Lernbewusstsein ist ein wichtiger Faktor, die Wirkungen informeller Lernerfahrungen sichtbar zu machen, in erster Linie eben für den Lernenden selbst. Damit steigt möglicherweise auch das Eigeninteresse der Mitarbeiter sich neugierig in der Landschaft unternehmensseitig gebotener selbstgesteuerter Lernmöglichkeiten umzuschauen. Verbunden mit dem Lerntagebuch sollte eine Reflektionsmöglichkeit mit (einer) anderen Person(en) möglich sein. Ich plädiere hier ausdrücklich nicht dafür, dass das zwingend die Führungskraft sein muss. Das A und O ist hier schon oft genannt worden: Es muss eine Vertrauensbasis vorhanden sein, die eine freie und v.a. nicht wertende Reflektion ermöglicht. Insofern unterstütze ich den Ansatz des Lerncoachings. Aber Lerncoach sollte nicht zwingend der/die direkt Chefin sein. Was ich dagegen in seiner Sinnhaftigkeit anzweifle, ist das Bestreben solche Lernprozesse "messbar" machen zu wollen. Aber dies nur am Rand, das gehört in eines der anderen Foren:-) Die zweite Idee schließt sich an das Konzept des working out loud an. Also learning out loud. Über Foren, Plattformen, unternehmensinterne social medias, etc. sollte an einer Unternehmenskultur gearbeitet werden, die die Kommunikation über eigene Lernprozesse und Erfahrungen im Unternehmen fördert. Hier geht es nicht nur um den Inhalt des Gelernten im Sinne eines "Ich stelle mein neues

Wissen zur Verfügung", sondern um die Kommunikation über den Lernprozess an sich, vielleicht Schlüsselerlebnisse, Augenblicke des Erkennens der eigenen Lernentwicklung...

- | | | | |
|----|--|--------------------|--|
| 33 | Reale Lern-Orte ohne Ablenkung | Stephanie Ihringer | In den vorangegangenen Beiträgen sind bemerkenswert gute Ideen formuliert worden, die gerade für den virtuellen "Lernraum" viele Angebote schaffen. Denen kann ich mich nur anschließen und möchte den realen (Lern)-Raum als Ergänzung zurück ins Spiel bringen (siehe auch der Ideen-Vorschlag des Lern-Cafés von Hedwig Seipel) und denke mal bewusst „beyond virtual learning“. 1.) Raumkonzepte, die Lust auf Austausch machen. 2.) Sich fit machen für die neue Lern- und Arbeitswelt. 3.) Das Organisatorische? Mehr dazu im Forum. |
| 34 | Betriebsinterne Support-Stelle | Michael Jung | Ich erachte es als sinnvoll eine betriebsinterne Supportstelle einzurichten, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Diese Supportstelle recherchiert für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt Ihnen Materialien (am besten unterschiedliche Formate → unterschiedliche Lerntypen) zu den jeweiligen Fragen zur Verfügung. Durch die Beschäftigung mit den zur Verfügung gestellten Materialien (ich setze hier bei eigenen Fragen einen gewissen Grad von intrinsischer Motivation voraus) findet ein Lernprozess statt. |
| 35 | Branchenspezifische Community + Podcasts | Folker Schrödel | Im Sharepoint-System könnte eine Wissensplattform aufgebaut werden, die sich in ihrer Struktur an den Ziel-Branchen orientiert. Innerhalb der Branchengebiete müssten jeweils die 4 Wissensfelder Applications, Market, Products, Specifications abgedeckt sein mit einem "Basis-Knowhow". Dieses könnte laufend ergänzt werden durch Rückmeldungen der Vertriebsleute bzw. durch Inhalte ergänzt werden, die ein speziell hierfür abgestellter Community Managers aufbereitet. Für die Außendienstler könnte man für die unterschiedlichen Expertisegrade 1-2 mal pro Jahr einen Podcast für jede Zielbranche produzieren, den man auch unterwegs im Auto anhören kann. |

				Auf der internen Plattform könnten im Nachgang zu den Podcasts jeweils Quizzes/Tests durchgeführt werden, die bei erfolgreicher Beantwortung mit Badges belohnt werden.
36	Online-Board Tandem	im	Markus Kleinschmidt	Neben der Herstellung von Motivation sehe ich das unkomplizierte Nutzen von einem Kommunikationstool als sehr wichtig an. Ein Messenger oder Forum sind die bekannten Möglichkeiten. Ich favorisiere jedoch ein Tool, wie z.B. Trello. Es ist ein virtuelles OnlineBoard, welches man theoretisch auch zur Organisation und Kommunikation von informellem Lernen nutzen kann. Es ist übersichtlich und für Gruppen bzw. Einzelpersonen mobil nutzbar. Ebenso favorisiere ich die Nutzung eines solchen Tools im Tandem. Ein erfahrener Mitarbeiter und Sam tauschen sich gegenseitig auf solch einer Plattform aus. Wie entgeht man dem Problem, dass es dem Erfahrenen als lästig erscheint? Es sollte eine Tandempartnerschaft entstehen, die ein beidseitiges Geben und Nehmen ermöglichen sollte. Auch Sam bringt Kompetenzen und Wissen mit, von denen der Erfahrene profitieren kann.
37	Lern-Cafes		Hedwig Seipel	Um nicht nur den virtuellen, sondern auch den "echten" Wissens-Austausch untereinander könnten "Lern-Cafés" eingerichtet werden. Diese echte Treffpunkte (in der Cafeteria, in einer Besprechungsecke, in einem anderen Raum) wären zu bestimmten Zeiten für 1-2 Stunden offen (z.B. Montag früh oder Freitag Mittag). Dort könnten sich Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen treffen, um sich zu bestimmten Themen auszutauschen. Die Themen könnten von den Mitarbeitern selbst vorgeschlagen und im Café am schwarzen Brett angekündigt werden.
38	Chat-Tool Lernvernetzung	zur	Eva Birger	Da es bei Festo um weltweite Verbindung von Teams geht, ließe sich mit einem schnelleren Tool, einem Chatraum-Tool für Teamvernetzung, bei dem sich zugleich Dateien hochladen und kommentieren lassen, betriebliche Netzwerkverbindung herstellen. Arbeiten, Lernen und das Leben wachsen somit zusammen. Weiterbildung im Betrieb muss heutzutage schnelle

persönliche Antworten geben, Der E-Mail Kontakt ist viel zu langsam,unübersichtlich und veraltet. Ein Chatraumtool wie SLACK könnte als Schnittstelle dienen.

39	Link-Battle	Christine Knieriemen	Zum Abschluss der Fortbildung, die Sam besucht hat, bekommen alle Teilnehmenden einen Kick-off-Link. Bezogen auf die Automobilbranche können das z.B. eine Seite zu sehr seltenen Automarken, eine Seite zu Rennsporttechnik, eine Seite zu speziellen Hochzeitstechniken ;-), etc. sein. Nun sollte jede/r Teilnehmende sich eine für ihn/sie interessante Information herausuchen und dazu einen Ergänzungslink an alle anderen schicken. Diese suchen sich wiederum aus allen Ergänzungslinks einen Link aus der gefällt, suchen hierzu wieder einen Ergänzungslink den sie an alle anderen schicken, u.s.w.. Nach einer bestimmten Zeit (abhängig auch von der Zahl der Teilnehmenden) werden alle Links in einem Netz visualisiert. (Schick wäre es natürlich, wenn die Visualisierung schon währenddessen abrufbar wäre.) So könnte man auch erkennen, was "starke" Links und Seiten sind und was eher "am Rande" wahrgenommen wird. (Erleichtert die Evaluation ;-)
40	Quizmaster	Christine Knieriemen	Wichtig wäre hierbei, dass jede Linkauswahl begründet werden muss (gefällt mir, weil ...) und von einem Forum und einem Chat begleitet wird, in dem sich die Teilnehmenden bei Bedarf austauschen können. Alles sollte mobil und barrierefrei zugänglich sein. Ähnlich einem Mashup sollten hier die Wissensinputs neu kombiniert werden, was einen Medienwechsel ebenso möglich macht, wie sehr außergewöhnliche Verbindungen (z.B. Hochzeitsbräuche verglichen mit Auto-Hochzeiten). Das setzt natürlich voraus (und sollte auch kommuniziert werden), dass die Verlinkung vollkommen frei gestellt ist, d.h. nicht direkt zu Wissensinput führen muss. Ist eher etwas Klassisches, das man digital aufpeppen könnte. Hierbei geht es darum, dass Sam und seine Mitstreiter/innen am Ende der Fortbildung ein Quiz für die nachfolgenden Teilnehmenden erstellen. Jeder darf Fragen

entwerfen, die dann in eine mobile App eingearbeitet werden und von den aktuell Teilnehmenden "getestet" werden können. Eine Feedback-Möglichkeit (z.B. über ein Forum) sollte dabei gegeben sein. Dabei sollten die Fragen möglichst als Multiple-Choice entwickelt werden, da gerade die "falschen" Antworten häufig große Herausforderungen darstellen und dabei ein tieferes Wissen voraussetzen.

41	Raum geben	Martin Geisenhainer	Es ist hier und da schon mal angesprochen worden: informelles Lernen hört ganz schnell auf informell zu sein, sobald versucht wird, ihm eine Form, einen Rahmen und eine Richtung zu geben. Deshalb können Unternehmen und Vorgesetzte meiner Ansicht nach nur die Kultur bieten und fördern, in der informelles Lernen entstehen kann und Raum dafür geben. Raum in zweierlei Hinsicht: Zum einen zeitlichen Raum. Nicht immer, wenn Kollegen diskutierend beisammen stehen, reden sie über Fussball, die lieben Kinderlein oder Rezepte für Kartoffelsalat. Sehr oft lässt es sich beobachten, dass sogar während der Mittagspause über aktuelle Probleme und adäquate Lösungsansätze beratschlagt wird (wenn das der Betriebsrat wüsste!). Zum anderen aber auch physischen Raum, solchen, der es ermöglicht, sich wohlfühlen, in dem man diskutieren, vielleicht schnell etwas visualisieren oder vielleicht sogar basteln kann. Gewiss sind diese Art von Räumen für standortübergreifendes informelles Lernen nur begrenzt nutzbar, aber man hat ja auch noch Kollegen am Ort, mit denen sich das gewinnbringend einsetzen lässt.
42	Lern-Impulse Lern-Stimulus	und Uwe Hofschroer	Informelles Lernen, gerade innerhalb einer Zielgruppe, die beruflich viel unterwegs und damit zeitlich stark eingespannt ist, bedarf aus meiner Sicht gerade in der Anfangszeit Impulsen, sich mit der eigenen Weiterbildung zu beschäftigen. Nicht immer ist eine konkrete Problemstellung gegeben, die eine entsprechende Lernmotivation bedingt. Ich schlage vor, die Lernenden über einen gewissen Zeitraum und/oder kontinuierlich mit Hinweisen,

Anregungen, kleinen Aufgabenstellungen, Tipps etc. zum informellen Lernen zu versorgen, um den Einstieg zu erleichtern und ihnen den Nutzen zu verdeutlichen. Die Impulse sollten zunächst redaktionell betreut werden (z. B. HR oder Segment-Experten), später kann auch User generated Content zum Einsatz kommen. Für die konkrete Umsetzung bieten sich diverse Kanäle und Tools an, die Umsetzung kann flexibel gestaltet werden. Das kann ein klassischer Newsletter sein (siehe SwissCom Woche), aber auch eine App, in der die Impulse über ein Push-Verfahren zum Lernenden getragen werden. Auch die bereits existierenden SharePoint/Social Sites können dafür eingesetzt werden.

43	Kurz-Input zum selbstgesteuerten Lernen	Claudia Günther	In Ergänzung zu den vielen tollen Vorschlägen, die bereits gepostet wurden, schlage ich einen Kurzinput zum selbstgesteuerten Lernen vor. Auch wenn die VertriebsmitarbeiterInnen lerngewohnt sind und offensichtlich durch WBTs auch schon selbstgesteuert gelernt haben, verlaufen Lernprozesse oft unreflektiert und spontan. Eine knappe Einheit zum Thema kann die Vorteile des selbstgesteuerten Lernens deutlich machen und zudem die Lernressourcen und Austauschmöglichkeiten verlinken. Aufbau: 1.) Kurzvideo, in dem die Eckpfeiler und Vorteile des selbstgesteuerten Lernens (u.a. Motivation, Reflexion des Gelernten und der eigenen Lernprozesse) kurz und knapp vorgestellt werden. 2.) Verlinkung zu Lernressourcen (Sharepoint, Plattform für WBTs, sonstige Dokumente) und zu den Social-Media-Seiten zum Austausch
44	Kollegiale Fallberatung	Inge Schandl	Die Kollegiale Fallberatung ist eine Methode, die wir bei der Zielgruppe Führungskräfte in formale Lernsettings wie Lehrgängen eingebaut haben, sodass die Führungskräfte zunächst mit externer Unterstützung den Nutzen und die Vorgehensweise der kollegialen Fallberatung kennenlernen und nach dem Lehrgang selbstgesteuert bei Bedarf die Gruppe zur Bearbeitung auftretender Fragestellungen aus dem Führungsalltag zur

gemeinsamen Bearbeitung einladen. Man könnte die kollegiale Fallberatung auch im Zusammenhang mit fachlichen Fragestellungen anwenden. Wir überlegen derzeit die Anwendung auch auf ProjektmanagerInnen auszudehnen.

45	Sozialer über Foren	Austausch über moderierte Foren	Sozialer Austausch über moderierte Foren, ggf unterteilt nach Branchen, Landesgesellschaften, etc. Zugang idealerweise über die Mobiltelefone der Teilnehmer. So kann ich zum Beispiel eigene Erfahrungen beisteuern, Tipps an Kollegen weitergeben, neue Informationen aus der Branche einspielen und so weiter. Wichtig für sinnvolle Nutzung unterwegs: keine riesigen Textfluten sondern kurze Nachrichten mit ggf weiterführenden Links. Viele Details hierzu wurden schon diskutiert. Über diesen sozialen Austausch können verschiedene Zusatzprodukte entstehen, zB ein thematisch/ regional relevantes Verzeichnis von FAQ oder Abkürzungen, Beschreibungen zu Sonderlösungen, bis hin zu Videoclips von Beispielszenarien oder Musterlösungen. Stichwort: Lernender auch mehr als Produzent von Wissen. Natürlich spielen auch existierende Produkt- oder Kunden-Datenbanken (Wikis etc) an dieser Stelle eine wichtige Rolle, wenn ich unterwegs schnellen Zugriff auf erforderliche Informationen bekomme. Bei der Konfiguration der für mich relevanten Kanäle kann ich als Teilnehmer auf die Ergebnisse meiner TNA zurückgreifen, so dass die informellen Angebote bereits im Training präsentiert und nutzbringend geübt werden können. Sprich: falls im formalen Training die Aufgabe besteht, sich als Teilnehmer Informationen zu holen oder mit anderen auszutauschen, sollte dies auch an der Stelle schon über die entsprechenden Medien stattfinden, die später als informelles Angebot geplant sind. Nicht zu vergessen die Führungskraft als es Sparringspartner/Coach. Nach meinem Verständnis sollte meine Führungskraft die Ergebnisse meiner TNA kennen und bereits meine formalen Lernanteile unterstützen. Darüberhinaus kann sie anschließend
----	---------------------------	--	--

durch gelegentliches Fragen oder Challenges ohne großen Zeitaufwand dafür sorgen, dass ich an den Themen dran bleibe. Das beträfe dann wohl die 20 aus der 70:20:10 Formel und erfordert evtl. natürlich Lernen auf Seiten der FK zu solchem Sparring ;-). Parallel dazu kann neben dem Vorgesetzten der Verantwortliche für Produkt/Broschüre oder Landeseinheit eine weitere begleitende Rolle einnehmen und entsprechende Leitfragen, Informationen, Herausforderungen oder Wettbewerbe/Games bieten. Wenn dies als Kommunikation in beide Richtungen genutzt wird, steht dieser Person zusätzlich eine sehr schnelle Rückmeldung zum Stand einzelner Regionen oder Segmente zur Verfügung (vgl. Swisscom).

46 Einbindung & Thomas
Co-Innovation (Design Jenewein
Thinking)

Also bevor ich für Sam irgendetwas vorschlage, würde ich ihn zuerst einmal bei der Lösungsdefinition einbinden. iS einer co-innovation entlang eines Design Thinking Prozesses mit einem interdisziplinären team (zB lernexperten, ITler, Lerner etc.), entlang der Dimensionen technischer, menschlicher & business Kriterien. Ausbildung zu DT gibt es bei der Design School of Thinking, HPI (Hasso Plattner Institut) oder SAP - oder einfach durch selbst tun.

47 Virtuelles Barcamp vs. Werner
Open Space Povoden

Vor knapp fünf Jahren konnte ich erstmals an so einem Format teilnehmen. Die Impulse die wir daraus bekommen haben, wurden von uns aufgegriffen und weiterentwickelt. Zuerst haben wir intern damit experimentiert und nach genügend Erfahrung mit diesem Format auf den Unternehmensbereich ausgedehnt. Grundlage des virtuellen Barcamps ist die von Harrison Owen entwickelte Konferenztechnik für Großgruppen. Im Kern ging es darum, die Prozessabläufe von Open Space und von Barcamps auf virtuell-kollaborative Lernszenarien zu transferieren. Eine Einschränkung gegenüber diesen beiden Formaten bestand in der Begrenzung der Teilnehmerzahl. Wir haben diese für unsere Settings auf maximal 40 Teilnehmer begrenzt. Die Themenauswahl der informellen Austauschprozesse erfolgte ähnlich wie

			beim Barcamp. Bezieht man diesen Aspekt auf das Modell von Festo, dann könnten hierfür die Ergebnisse des Training Needs Analysis für die Themenauswahl dienen. Wir haben im beruflichen Kontext hier die Wissensdiagnostik herangezogen und den Mitarbeitern im Vorfeld virtuell-kollaborative Settings zur Nivellierung der Thematik angeboten.
48	Video-Plattform	Thomas Jenewein	Ermöglichung dezentraler Medienproduktion (Videos) und einfacher Verteilung incl. mobilem App. Heute kann jeder einfach über iPhones über die Kamera oder einfache Apps (iMotion, iMovie, Videoscribe...) Videos erstellen und Expertenwissen teilen. Im Vertrieb eignen sich Win-stories (zB wie konnte ich Kunde xy begeistern/ überzeugen) aber auch Tool tips (zB fürs CRM System oder neue Produkte). Wenn Experten und nicht nur die zentrale PE Abteilung ihr Wissen teilen kann man somit skalieren - der PE kommt dann mehr die Rolle des Kurators oder Mediencoach zu. Für den Vertrieb muss alles mobil erreichbar sein - Podcasts sind zB ein ideales Format. Für das formelle Training kann es zB eine Transferübung sein nach gewisser Zeit seine Umsetzung am Arbeitsplatz & Erfahrungen über Video zu teilen. Bei einer größeren Menge an Videos würde ich irgendwann eine entsprechende Plattform empfehlen wie Kaltura - da es sonst viel händische Arbeit ist.
49	Lern-Communities	Thomas Jenewein	Wir haben das Konzept der Lernräume bei SAP entwickelt - was moderiertes "betreutes" soziales Lernen bedeutet. Weitere Infos hier http://scn.sap.com/community/german/education-dach/blog/2015/05/20/community-basiertes-lernen-zu-sap-produkten-sozial-mobil-spielerisch. Der Wandel bei Lernern und Trainern benötigt natürlich Zeit und entsprechendes Change Management. Die Erfolgsmessung orientiert sich eher an der Zielerreichung und inwieweit die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllt werden (und weniger am Kirkpatrick Modell) - anbei Folien zu den ersten Erfahrungen im Forum.

50	Act Global	Martina Brand	Ich könnte mir vorstellen, dass es bereichernd wäre, die ProFIT Teilnehmer auch länderübergreifend zu vernetzen und so best practises zu fördern. Dies kann durch gesteuerte virtuelle CoPs passieren über z.B. adobe connects, in dem externe oder interne Beiträge zu den entsprechenden Themen entstehen, fremd-, oder auch selbstgesteuert. Somit kann Erfahrungswissen auch global geteilt werden. Natürlich erreicht man aufgrund des Sprachenproblems so nicht alle, aber es gelingt sicher nach Regionen entsprechende CoPs zu initiieren und begleiten, allerdings sollten dabei immer die Regionen in Lead sein, HR Development begleitet den Prozess.
----	------------	---------------	---

51	Problembasierte Lösungsstrategie mit Lerncoach	Kareen Flach	Lernen im Alltag ist immer problembasiert. Kein zu lösendes Problem - kein Lernprozess. Der Mitarbeiter prüft instinktiv ob und inwieweit ihn vorherige Erfahrungen bei seinem Problem nützlich sind. Die Führungskraft kann an dieser Stelle Denkanstöße und Hinweise geben. Wird trotz Hilfestellung keine adäquate Lösungsstrategie gefunden, ergeben sich zwei Möglichkeiten. Variante eins: Die Grundstruktur zur Aufgabenbewältigung ist dem Mitarbeiter bekannt. Hier ist es hauptsächlich notwendig, das Wissen um die Problematik aufzufrischen und zu erweitern. Dazu eignen sich verschiedene Kanäle z.B. kollegiale Beratung, Coaching, Mentoring, Fachportale, Communities, andere Web 2.0 Anwendungen. Bei diesem Netzwerklernen steht der direkte Austausch zu bestimmten Themen im Mittelpunkt. Konkretes Nachfragen bei erfahrenen Kollegen gehört dabei ebenso zum Lernprozess, wie auch direkter Informationsaustausch über Internet/Intranet-Plattformen oder indirekter Wissenstransfer beim gemeinsamen Kaffeetrinken. Führungskräfte können dabei helfen, geeignete Portale oder Kollegen zu empfehlen. Der Lernprozess pendelt zwischen Netzwerklernen und praktischen Testphasen. Aufgrund des nahen Praxisbezugs empfindet der Mitarbeiter diese Situation nicht als Lernprozess. Die begleitende Führungskraft sollte daher immer auf dem aktuellen Stand
----	--	--------------	---

der Dinge sein. Ideenaustausch, Unterstützung und Feedback sind in diesem Prozess die Hauptaufgaben der Führungskraft. Die zweite Variante tritt ein, wenn kein Ansatz zur Problemlösung vorhanden ist. Um schnell eine Wissensbasis aufzubauen bieten sich herkömmliche Weiterbildungsmodule an (Seminare, Trainings, Workshops, E-Learning etc.). Damit die Fortbildung effektiver für die praktische Aufgabe wird, bietet sich eine Kombination aus herkömmlicher Weiterbildung und Netzwerklernen an.

- | | | | | |
|-----------|--|-----------|------------------|---|
| 52 | Sharepoint Communities Practice nutzen | für
of | Elisabeth Siegel | <p>Auch mein Vorschlag greift das Konzept der Communities of Practice auf. Wie ich in der Präsentation gehört habe, verwendet FESTO bereits SharePoint. Dort könnte man z.B. pro Präsenzveranstaltung eine Community einrichten, in der Lerner berichten können, wie es mit dem Lerntransfer im Alltag läuft, welche Probleme auftreten und sich gegenseitig mit Best-Practice-Erfahrungen unterstützen. Man könnte auch Communities für die einzelnen Branchen (AMI, Food etc.) einrichten, in denen die Sales-Mitarbeiter tätig sind. Die Regularien, Technologien und Bedürfnisse der Branchen entwickeln sich ja beständig weiter, so dass auch die Sales-Mitarbeiter von FESTO sich nach einem WBT oder Präsenztraining ständig weiter informieren müssen. In der SharePoint Community für die Branche Food könnten Sales-Mitarbeiter also laufend Artikel, Videos, Podcasts, Branchenreports u.a. über die Nahrungsmittelindustrie teilen, die sie informativ und hilfreich für ihre eigene Vertriebsarbeit fanden. Lerner haben in SharePoint die Möglichkeit, diese Ressourcen zu bewerten, so dass für alle auch die Selektion von Ressourcen leichter wird.</p> |
| 53 | Thinkubator | | Mack Tillmann | <p>Inspiziert von CoP I bis III und den „Corporate Bar Camps“ sowie der Website: http://thinkubators.com/ habe ich mir ein Kunstwort sowie Setting vorgestellt, dass es vielleicht schon gibt, aber mir nicht bekannt ist. Es enthält Elemente des CoP und der Bar Camps also auch Teile des unter</p> |

Tinkubators.com beschriebenen Konzepts. Think kommt von Denken um beispielsweise Probleme/Herausforderungen zu lösen/meistern. U steht als Abkürzung für das englische „You“ und soll Gleichberechtigung und gleiche Augenhöhe suggerieren. bait kommt vom englischen Köder. Ich möchte Teilnehmer (TN) ködern an diesem Format mitzumachen. or: hört sich einfach als Endung schlüssig an. Mehr im Forum.

54	Organisatorischer Rahmen für informellen Austausch	Martina Göhring	In großen Unternehmen kann man beobachten, dass es auch eine Expertenkultur braucht, d.h. Experten sind im Unternehmen als solche anerkannt mit entsprechender Reputation. Damit das auch jeder weiß, bedarf es organisatorischer Rahmenbedingungen. Zwei Beispiele dazu: 1.) BEO, die Bosch Expert Organisation. Ein BEO-Experte wird von Vorgesetzten ausgewählt. Eine entsprechende Plattform unterstützt diese Struktur mit Communities etc., aber auch real findet der Austausch statt. 2.) Das Siemens TechnoWeb 2.0 ist ein Netzwerk für Technologieexperten mit Communities und Foren etc. Besonders gefallen hat mir dabei der Kanal Urgent Requests (PDF Seite 7). Insbesondere für Personen, die unterwegs sind, ein sehr hilfreicher Kanal für offene Fragen an Experten (ähnlich dem Thread Quora for Business). Wie dieser eher informelle Kanal gemessen wird und die Effektivität nachgewiesen wird hat Manfred Langen auf der letzten KnowTech2014 eindrucksvoll gezeigt. 3.) Ähnlich wie bei Siemens gibt es in anderen Unternehmen ähnliche Kanäle "Houston we have a problem", "Ask the Expert", "Find people to get the answer", in denen nicht nur ausgewiesene Fachexperten sondern jeder Mitarbeiter des Unternehmens Fragen beantworten kann. Mit Tagging-, oder Empfehlungsfunktionen (ala LinkedIn) bei Enterprise Social Networks können im Prinzip alle Mitarbeiter als Experten ausgewiesen und gefunden werden, wenn sie von anderen Personen zu einem Thema getaggt werden.
----	--	-----------------	--

55 Toolbox

Britta Scholten

Für meine Idee habe ich vor allem drei Grundgedanken aus den Rahmenbedingungen von ProFIT aufgegriffen: 1.) wenig oder kein zusätzlicher Zeitaufwand, 2.) "easy-to-use", vor allem unterwegs 3.) messbarer Effekt. Drei weitere Annahmen (das werden die Kollegen von Festo beantworten können): 1.) Die Inhalte aus den formellen Trainings-Elementen lassen sich leicht in kleine Einheiten herunterbrechen bzw. werden schon in Checklisten oder Leitfäden zur Verfügung gestellt 2.) Die Vertriebsmitarbeiter sind daran gewöhnt, ihre Gespräche vor- und nachzubereiten (und besprechen in regelmäßigen Abständen Planung und Ergebnisse mit ihrer Führungskraft) 3.) Die Vertriebsmitarbeiter haben Spaß am Wettbewerb. Mehr dazu im Forum.

56 Visualisierung (Lern-)Erfolgen

von Agnes Meier-Büssing

Ein Beispiel: ich habe im letzten Jahr erstmalig für unser Team dargestellt, was wir alles im zurückliegenden Jahr gemeinsam entwickelt und umgesetzt haben und uns gemeinsam als Team weiterentwickelt haben. In dem Jahr haben wir viele Änderungen eingeführt und das Team stark gefordert und zum Schluß des Jahres waren alle ziemlich erledigt. Allein diese einfache schriftliche Darstellung als Rundmail und Ausdruck im Büro bewirkte, dass ein (positiver) Ruck durch das Team ging und sich der Blickwinkel weg von der Anstrengung hin zu einem positiven Bewußtsein in Bezug auf die Kompetenzentwicklung des Teams ging. Wie viel wir geschafft hatten, wurde so erst vielen deutlich und Raum für die Wertschätzung war ebenfalls ein wichtiger Aspekt. Das lässt sich zum Einen für einzelne Mitarbeiter anwenden, eignet sich aber auch für ganze Abteilungen oder Teams. Ich kann mir das innerhalb eines Social Intranets ebenso vorstellen, wie in einem Newsletter oder auch in WhatsApp (@ Martina: tolle Idee!) oder auch in Mitarbeiter-Profilen oder in Form von Badgets usw. Vielleicht gibt es ja auch Tools, die sich dafür besonders eignen und in die digitalen Lernarrangements einfügen lassen.

- | | | | |
|----|--|-------------------|---|
| 57 | WhatsApp für schnell zugängliche Infos | Martina Dietrich | <p>Kurz und knapp: In unserem Betrieb gibt es eine WhatsApp-Gruppe, in die für alle (freiwilligen) Mitglieder Interessantes, Wissenswertes und Lehrreiches eingestellt wird. Oft entwickeln sich aus diesen Infos über den Feierabend hinausgehende Diskussionen.</p> |
| 58 | Trello und Snack | Marika Fedtke | <p>Meine Idee zum informellen Lernen bezieht sich auf die Anbietung von bestimmten Web 2.0 - Tools, die man dafür nutzen kann. Beide Tools sind für Teams geeignet und bieten viel Potential für das soziale und kooperative Lernen. Ideal beim informellen Lernen ist sicherlich, wenn die Mitarbeiter sich ihre eigenen Tools dafür aussuchen (Stichwort bottom up). Man könnte trotzdem versuchen einen Werkzeugrahmen anzubieten, der den Gewohnheiten im Web 2.0 entspricht. Dies birgt natürlich auch die Gefahr, dass dies nicht angenommen wird, weil die Mitarbeiter mit den Tools nicht vertraut sind und prinzipiell natürlich Lösungen bevorzugen, die sie schon gut kennen und nutzen. Am Ende des formellen Lernens könnten aber Tools vorgestellt werden, die Sam in seinem Lernbedarf unterstützen. Gelingen wird dies nur, wenn sowohl die Unternehmenskultur und der Datenschutz dies zulässt und auch die Experten bereit sind diese zu nutzen und dies von den Führungskräften/Experten selbst vorgelebt wird. Als geeignete Tools für Sam würde ich Trello für Projektideen und Slack für den sozialen Austausch, Neuigkeiten und Fragen sehen. Bei Slack finde ich die Suche sehr interessant, da man so bei Fragen gezielt nach einem Begriff suchen kann, das bieten nach meinem Wissen andere Messenger so nicht an (aber ich kenne natürlich nicht alle...). Die Nutzung bedarf sicher auch etwas Phantasie, um sie genau für sich gewinnbringend zu nutzen und die beiden Tools bieten dafür viel Spielraum.</p> |
| 59 | Lerncafe | Peter Gottschlich | <p>Jeder hat Wissen und Kompetenzen, daher wäre es gut wenn Menschen die Möglichkeit haben, in einer informellen , lockeren Umgebung Wissen zu</p> |

tauschen, Fragen zu stellen, wenn ich was nicht verstanden habe, kann ich fragen, aber in anderen Fällen Anderen helfen, Tips geben.

60	Lernraum Führungskraft	mit	Carolin Klaus	Mein Vorschlag wäre einen "Lernraum" in Zusammenarbeit mit der Führungskraft zu eröffnen. Im Gespräch wird gemeinsam besprochen, was der Mitarbeiter noch vertiefen kann und möchte nach dem formalen Training. Dazu bräuchte ich die Führungskraft eine Idee wie informelles Lernen stattfinden kann (evtl. eine Art Sammlung aus den Ideen, die sie ja heute bekommen und was Sie natürlich schon haben - also ganz konkret wie könnte der Mitarbeiter informell Wissen erwerben). Das ganze sollte ohne zu große Formalitäten ablaufen. Evtl. könnte eine einfache Grafik (siehe Word-Anhang) als Unterstützung zum Gespräch dienen. Damit ist ein wenig von der "Steuerung" da, die Sie sich wünschen, aber auch noch viel Freiraum.
61	Mobil Vertriebs-Community	verfügbare	Marian Moehren	Der informelle Austausch bzw. das informelle Weiterlernen nach der eigentlichen Weiterbildung könnte gut über eine interne Online-Community für Vertriebler laufen bzw. dort weitergeführt werden. Diese Community muss aus meiner Sicht zwangsweise mobil verfügbar sein (mindestens mit einer vernünftigen Tablet-Darstellung, besser noch auch mit guter Darstellung auf Smartphones), da die Zielgruppe ja hauptsächlich unterwegs ist. Technisch gesehen gibt es hierfür bereits Lösungen (bzgl. Sicherheit usw.). Funktional sollte die Community insbesondere niedrigschwellige, also einfach nutzbare Kommunikationsformen beinhalten, hierfür bieten sich z.B. Microblogs an, auch Instant Messaging. Außerdem wäre eine direkte Verknüpfung oder Einbindung mit dem entsprechenden WBT gut, damit bei Bedarf Inhalte daraus schnell wiedergefunden/nachgeschlagen werden können. Sollte es eine Art Social Intranet o.Ä. bei Festo geben (?), könnte man idealerweise direkt ein "shared Workspace" dieser Plattform als Vertriebs-Community nutzen, in der Regel gibt es ja auf solchen Plattformen

			"Communities" mit entsprechenden Funktionen als Workspaces, und die Mitglieder können Neuigkeiten daraus direkt in ihrem Intranet mitbekommen, müssen also keine eigene Plattform ansteuern.
62	Badges	Eugen Schneider	Wie wir gerade selbst an eigenem virtuellem Leib erfahren, motiviert der Einsatz von Badges doch mehr, als manche bereit gewesen wären von vorneherein anzuerkennen. Als Ergänzung zu den vorgeschlagenen Plattform Lösungen wie z.B. von HH. Johannes Starke oder Sven Lakner, schlage ich vor, zusätzlich Badges zur Steigerung des Wettbewerbs einzuführen.
63	Online-Community zum Leben erwecken	Georgiana Menny	Ich glaube der Mensch an sich hat das Bedürfnis sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Sollten diese Gleichgesinnten nicht vorhanden sein, geht man von sich aus auf die Suche nach Ansprechpartnern. Gibt es im professionellen Umfeld keine aktive Peergroup, müssen andere Menschen für die Reflexion herhalten: der Partner zuhause, ehemalige Studienkollegen im Alumninetzwerk, Stammtisch Kollegen, LinkedIn / Xing Gruppen, Bekannte mit ähnlichem Aufgabengebiet, die man auf Schulungen, Messen oder Kongressen kennengelernt hat etc. Informelles Lernen wird dann möglich, wenn man (willigen & kompetenten) Mitarbeitern die entsprechenden <i>Rahmenbedingungen</i> bietet: Der zentrale Schlüssel ist: Ein Zugang zu einer Peer Group. Digital, Live oder beides.
64	Quizduell	Theresia Tauber	Mit einer Quizapp kann man Leute spielerisch und im Wettbewerb dazu anregen, sich zwischen oder nach formalem Lernen mit den Inhalten zu befassen (auf dem CLC15 wurde eine Lösung von Canudo gezeigt). Wettbewerbe zwischen Teams sind möglich, Pokale, immer wieder neue Fragen, Fragen die auch von den Spielern selber generiert werden. Auf allen endgeräten möglich, aber online. Vielleicht gibt es auch eine offline Möglichkeit von einem anderen Anbieter.
65	Location- und Tag-based Learning	Adrian Weidmann	Ich möchte mich bei meiner Idee auf den Aspekt des mobilen Lernens konzentrieren. Grundlegend ist das System an location based Services wie

FourSquare, Gettings etc. angelehnt. Ziel ist die Etablierung einer bedarfsorientierten Lerncommunity. Alle Mitglieder können Orte (Locations), an denen sie sich beruflich befinden, oder bestimmte Schlagworte(Tags) in das System einspeisen und somit ihre Erfahrungen und Bedürfnisse austauschen. Ein Beispiel: Sam besucht den Automobilkonzern XY zu einem Kundengespräch. Es verläuft in manchen Aspekten nicht optimal. Vor Ort setzt er noch einen Marker über seine App. Am Arbeitsplatz wird er dann vom System automatisch erinnert, seinen Kundenkontakt zu reflektieren. Was lief gut? Was lief schlecht? Welche wichtigen Erkenntnisse möchte er mit seinen Kollegen teilen? Zusätzlich kann er noch relevante Schlagworte anfügen, die er selbst entwickelt oder aus einer Vorschlagsliste auswählen kann. Abschließend verortet er seinen Eintrag in der ProFIT - Systematik. Mit den Eintragungen aller Vertriebsmitarbeiter entsteht so eine Landkarte, die Erfahrungen und Bedürfnisse aller Vertriebsmitarbeiter abbildet. Der Abruf und Austausch findet auf einer Social-Intranet-Plattform statt, über die alle Mitglieder natürlich auch direkt kommunizieren können oder Einträge erstellen können.

66	Informelles Lernen für Experten	Guido Morstadt	Stelle mein Konzept aufgrund der Länge in einer Word-Datei in der Anlage zur Verfügung. Siehe Link im Forum.
67	Themenmarktplatz, Kleinanzeiger	Oliver Ewinger	Einen Online Marktplatz einrichten für best. Themen, Kleinanzeigen zu Lernthemen Suche und Biete, z.b. Suche: Wie kann ich dieses Kommunikationsproblem bei Kunden diplomatisch lösen Biete: Lösungsansätze zu ...
68	Lernraum – mobil, motivierend, praxistauglich	Daniela Bergsch	Im Anhang befindet sich eine Skizze des angedachten Lernraums mit ersten Ideen: An den Anfang würde ich eine Befragung der Zielgruppen stellen. Tenor: Was hilft in der Praxis? Es sollte ein Lernraum geschaffen werden, der informelles Lernen ermöglicht. Was die einzelnen Zielgruppen wirklich brauchen, würde die Befragung zeigen. Wichtig ist, dass bereits im

Präsenztraining der Lernraum vorgestellt wird. Erste Ideen wären: Einen mobil zugänglichen Lernraum schaffen (für den Vertrieb wichtig), der unterschiedliche Zugangswege bietet. Da nach Aussage in der Sprechstunde vom Dienstag bisher wenig informelle Lernmöglichkeiten existieren, wird auch ein Experte hier wenig Erfahrung haben. Daher würde ich für einen behutsamen Einstieg weiterhin die Möglichkeit von fertigem Content bieten, der allerdings bereits nah an der Praxis ist. Dazu bieten sich als "Awareness-Tools" an: 1.) Learning Nuggets (z.B. Lernkarten oder Podcasts) mit Denk- und Handlungsanstößen bezogen auf das bis dato vermittelte Wissen. 2.) Szenario-based Training Nuggets, in denen der Lerner Entscheidungen treffen muss. Hier kann ein soziales Element in Form von Bewertungen durch andere Experten integriert werden. Fortgeschritteneren "informellen" Lernen könnte im Lernraum Communities of Practice bezogen auf die Wissensbereiche angeboten werden. Diese dienen dem Austausch und der Weiterentwicklung der Experten. Notwendig ist meiner Ansicht nach hier eine Form von Moderation (die natürlich auch von einem Experten kommen kann). Diese Communities können national und international sowie Expertenübergreifend oder Expertenspezifisch aufgestellt sein.
