

Kurzlink zur Event-Seite: <https://www.linkedin.com/events/1-barcampdercorporatelearningcommunity-sterreich/>

Telegram-Gruppe zum #CLCA: Telegram-Gruppe: https://t.me/joinchat/C2PKKBXM-2Ea3MIBmw6p_A

LinkedIn-Gruppe #CLCA: CLCA-Seite auf LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/13892601/>

Yotribe/Wonder.me Link für Pausen, Geplauder und anderes: Wonder-Link: <https://www.wonder.me/r?id=2jssyk-d26o8> PW: #clca

ACHTUNG! Für wonder.em möglichst Chrome-Browser verwenden!

→ **Trage Deine Session fürs #CLCA Treffen vor dem Beginn hier ein.** Den ZugangsLink (Zoom) ist hier:

<https://us02web.zoom.us/j/83708795589?pwd=QnV4cGVVl1BkY2xiZkZVQXE2QngrZz09> Kenncode: 082317

Meeting-ID: 837 0879 5589

Achtung, wir haben Probleme mit den Zoom-Links! Es gibt nun neue Links zu den Sessions! Bitte die nutzen!

Wir verlängern die Sessions bis 16.00, dann im Hauptraum!

[Danke an Karlheinz Pape und die CLC-Community für diese Vorlage!]

#CLCA 1. Treffen online: Sessionplan für 21.10.2020

Do, 21.10.	Raum "Gelb"	Raum "Weiss"	Raum "Rot"	Raum "Orange"	Raum "Garage"	Raum "XY"	Raum "XY"
Ab 12.00	Technik-Check						
14:00 -15:00	Begrüßung, Einstimmung, Ablauf, Session-Vorstellung						

15:00 -15:45	ZugangsLink Zoom-Link Meeting-ID: 823 0726 7937 Kenncode: 929880 Wir bleiben im Hauptraum	Nachdem sich keine Person eingewählt hat, schlieÙe ich den Raum.	ZugangsLink Zoom-Link Meeting-ID: 940 7593 4378 Kenncode: 611266	https://us02web.zoom.us/j/86978475172?pwd=aDFHYzJha0VTN3VPZ2JVeUZtcDVmZz09	geschlossen	ZugangsLink Zoom-Link Meeting-ID: 871 3673 3493 Kenncode: 738817	ZugangsLink Zoom-Link Meeting-ID: 829 8774 8101 Kenncode: 408906
				https://us02web.zoom.us/j/86978475172?pwd=aDFHYzJha0VTN3VPZ2JVeUZtcDVmZz09			
				Bitte um Code! Link in den Browser kopieren, dann braucht es keinen Code			
							
	CLCA11020-1.1 Was braucht eine Community? Herwig oder Clemens	CLCA11020-1.2 Welche Regeln braucht es für den virtuellen Lernraum? Gudrun Gaedke	CLCA11020-1.3 Collaboration Tools und wie kann bei der Tool-Vielfalt wieder Stabilität	CLCA11020-1.4 Titel Lernen dem Lernenden verantwortlich in die Hand geben	CLCA1090-1.5 Titel Gegenüberstell ung von Bedürfnissen und Bereitschaft	CLCA11020-1.6 Titel Impulsgeber	CLCA11020-1.7 Titel Impulsgeber

			entstehen Silvia S. + Stefan E.	Selbstgesteuertes Lernen wirksam verankern Anna + Michael K.	Katharina J.		
15.45-16.00	Pause oder Socializing in Wonder.me : https://www.wonder.me/r?id=2jssyk-d26o8 PW: #clca ACHTUNG: Chrome Browser verwenden!						
16:15-17:00	https://us02web.zoom.us/j/83708795589?pwd=QnV4cGVvL1BkY2xiZkZVQXE2QngrZz09 Kenncode: 082317 Meeting-ID: 837 0879 5589 Hauptraum	ZugangsLink Join Zoom Meeting https://us02web.zoom.us/j/87490264417?pwd=YmFaK3h2czF3MXIIS1Y2NXdGOHZmUT09	ZugangsLink https://zoom.us/j/93543755033?pwd=TTBMcktvQis5alhzdDhPNesweUJMZz09	https://us02web.zoom.us/j/86978475172?pwd=DFHYzJha0VTN3VPZ2JVeUZtcDVmZz09	ZugangsLink	ZugangsLink Zoom-Link	ZugangsLink Zoom-Link Meeting-ID: 841 5767 5115 Kenncode: 661935
	CLCA11020-2.1 Wie soll die CLCA funktionieren? Herwig & Clemens	CLCA11020-2.2 Zentrale vs. dezentrale Lernorganisation Michael K.	CLCA11020-2.3 Co-Creation zum Lernen der Zukunft Ulrich	CLCA11020-2.4 Soziale Präsenz online erzeugen Anna	CLCA11020-2.5 Lernen ist arbeiten - Arbeiten ist lernen Beate	CLCA11020-2.6 Überprüfung von Wissen im virtuellen Raum, auffrischen von institutionellem Wissen Julia	CLCA11020-2.7 Titel Impulsgeber

17.00 -17:30	<p style="text-align: center;">Gemeinsamer Tagesabschluss</p> <p style="text-align: center;">Zugangslink Zoom:</p> <p style="text-align: center;">https://us02web.zoom.us/j/83708795589?pwd=QnV4cGVvL1BkY2xIZkZVQXE2QngrZz09 Kenncode: 082317 Meeting-ID: 837 0879 5589</p>
17:30 -ca. 18:00	<p style="text-align: center;">Socializing on Wonder.me</p> <p style="text-align: center;">Zugangslink:</p> <p style="text-align: center;">https://www.wonder.me/r?id=2jssyk-d26o8 PW: #clca ACHTUNG: Chrome Browser verwenden!</p>

Session-Gestaltung:

- Wie bei einem Präsenz-BarCamp bist Du allein zuständig für den Ablauf. Du darfst die Session gestalten, wie Du magst.
- Wie Du die Teilgebenden in den Austausch bringst, ist Dir überlassen, mindestens solltest Du die Chat-Funktion nutzen, am intensivsten ist die Diskussion über Audio- und ggf. Video-Zuschaltung
- Überlege Dir, ob Du die Session aufzeichnen willst, damit sich andere später besser informieren können. Informiere Deine Teilgebenden aber über das Aufzeichnen.
- Frage auch hier, ob jemand bereit ist, die Session zu dokumentieren.
- Achte auch hier auf die Einhaltung der Zeit, und beende nach maximal 45 Minuten Deine Session.

Session-Dokumentation:

- Die Links führen zum entsprechenden Dokumentations-Kapitel hier in diesem Dokument. [Die Session-Kürzel \(z.B. CLCA11020-1.1\)](#) sind das Linkziel und müssen deshalb als Beginn der Überschrift erhalten bleiben! Wenn auch Du Deine Notizen dort ablegst, entsteht die gemeinschaftliche Session-Dokumentation.

- Du kannst hier schreiben, Links und Fotos einfügen - auch noch nach dem Event.
 - Urheberrecht: Wenn Du in dieses Dokument schreibst, stimmst Du zu, dass die Inhalte frei von Rechten Dritter sind und Du diese unter der [Creative Commons Attribution 4.0 International Lizenz](#) bereitstellst.
-

Session-Dokumentation für 21.10.2020:

CLCA11020-1.1

Session-Titel: Was braucht eine Community?

Session-Owner: Herwig oder Clemens

Session-Kurzbeschreibung:

Session-Dokumentation:

- **Purpose** - einen Sinn sehen, einen Nutzen erkennen, das Warum, Wozu wir das denn machen; darf nicht zu eng sein und auch nicht zu breit; dort, wo wir uns alle einig sind; was wäre, wenn es uns nicht gäbe; etwas, das uns ausmacht;
 - Das gemeinsame Wachsen an dem, was die Zukunft bringen wird
 - Die am Puls der CorLearning sind
 - Chapter Austria in colearn
 - Wohlfühlen, persönlich weiterentwickeln
- **Identität**
 - Gemeinsames Ziel, gemeinsam was entwickeln

- Gemeinsame Wertehaltung
- Hat was mit mir zu tun
- Was verpasse ich, wenn ich nicht dabei bin
- **Persons** - Personen, die das treiben (Kerngruppe)
- **Practice**
 - Einander über die Schulter schauen lassen
 - Experimentieren
 - Fragen, wo man ansteht - von der Community Ideen zu kriegen
 - Es braucht "echte" Probleme, an denen man arbeiten kann
- **Ergebnis = Grundlage** für Zukunft:
 - Vertrauen - geht persönlich besser; es entsteht durch das aufeinanderbezogenes Handeln, aber auch Personen (proys) - regelmäßiges Treffen; kommt in den Dialog, erzeugt Interesse, darf auch wachsen; Vielfalt, Tolerant, Qualität der Begegnung
 - Commitment von den Teilnehmer, die sich einbringen wollen
 - Freude
- Es geht auch online
- Von der BEst PRactice (ist auf einen ZUstand zugeschnitzt) zur Next Practice (wie könnt's gehen) - Ideen formulieren, ohne dass wir wissen wies geht, ohne dass die Lösung da ist
- Grundhaltung: Berater ist der Gscheite, der Kunde ist der Bedürftige - lass uns doch mehr Mensch sein (abseits von Verkauf und Profilierung) - das Vertrauen, dass wir uns in unserem Mensch sein, weiterentwickeln, lernen zu können; unterschiedliche Perspektiven zu lässt und einnehmen darf; Hilfsbereitschaft - es traut sich jemand zu äußern und andere trauen sich zu unterstützen;
- Erfahrungsaustausch: jeder erfährt etwas und jeder trägt was bei. Die Perspektiven anderer einzunehmen - nur nicht wertung; sondern zuhören, hinhören: die Weisheit der vielen
- Die 2 Formen des Lernens (Otto Scharmer)
- Metapher Dorf: was verbindet die? Eine gemeinsame Geschichte/ eine Kultur/ Regeln; es braucht einen Dorfplatz, wo man hinkommen kann, reinrufen kann;
- Man muß der Community auch zuhören; wenn irgendwer fragt "was glaubt ihr?"
- Metapher Pfadfinder: Jeder darf so sein wie er ist;gemeinsame Eckpfeiler weltweit, ein Symbol

CLCA11020-1.2

Session-Titel: Welche Regeln braucht es für den virtuellen Lernraum?

Session-Owner: Gudrun Gaedke

Session-Kurzbeschreibung: Die letzten Monate haben gezeigt, dass virtuelle Lernsettings auch bewusste Regeln für die Zusammenarbeit brauchen wie zB Umgang miteinander in synchronen Lerneinheiten (Video on/off) oder Aktivität untereinander (Breakouträume werden nicht betreten). Mich interessiert der Austausch darüber, welche Erfahrungen Ihr gemacht habt bzw. Wie man die Regeln so gestalten könnte, dass sich die TeilnehmerInnen gerne auf die virtuelle Zusammenarbeit einlassen.

Session-Dokumentation: Keine TeilnehmerInnen

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-1.3

Session-Titel: Collaboration Tools und wie kann bei der Tool-Vielfalt wieder Stabilität entstehen

Session-Owner: Silvia S. + Stefan E.

Session-Kurzbeschreibung:

Die Softwarelandschaft hat sich verändert, viele nutzen verschiedenste Web-Applikationen (oftmals auch als App für mobile Anwendung), die man nicht mehr installieren muss, sonder wo eine schnelle Registrierung genügt, und die oftmals auch in der gratis-Version schon viele Bedürfnisse abdecken

Welche Tools gibt es momentan am Markt, mit welchen Tools habt ihr gute Erfahrungen? Welche lassen sich gut kombinieren? Welche darf/muss man verwenden (Datenschutz, IT Rechte, Analyse & Test (IT, Rechtsabteilung...))

Session-Dokumentation:

- Office 365/MS Teams (deckt vieles ab, auch Break-Out-Funktion kommt offenbar mit Ende November)

- Skype 4 Business
- ZOOM - großer Vorteil Sichtbarkeit vieler Teilnehmer, Break-Out-Rooms, Whiteboard-Funktion, Bildschirm teilen, Umfragen
- Kombination Zoom & [conceptboard](#) (online Collaboration Tool ähnlich Miro, Mural)
- Slack zur schnellen, synchronen Kommunikation (in Teams, in Projekten)
- Meistertask (Projektmanagementsoftware ähnlich Trello; damit lassen sich zB auch Kanban-Boards nachbilden)
- Mindmeister (Mindmapping Tool, Brainstorming, strukturieren von Projekten)
- Umfragen mit zB Mentimeter (auch remote-Steuerung möglich! zB Umfrage vorab schicken als Input), Klaxoon,
- Kahoot (Gamification, spielerischer Charakter, Quizzes etc., aktivierend in/für Trainings)

Diskussionspunkte:

- Lock Down erforderte schnelle Reaktion, Veränderung
- Datenschutzrechtlich problematisch da "Cloud-Lösung kritisch, aber grundsätzlich weit verbreitet"
- Langfristig Cloud unumgänglich?
- Technik nicht der Technik wegen (kein Selbstzweck...)
- ENS (Enterprise Social Network)?
- "Schnupft" Microsoft das alles in wenigen Jahren? Teams ist definitiv am Aufstieg - auch in Schulen etc... - richtig gut und groß sind aber Webex / ZOOM / GoToMeeting...
- Verschiedene Angebote haben ähnliche Grundfunktionen
- TrainerInnen orientieren sich an KundInnen, müssen sehr viel ausprobieren (Erfahrungen: Webex, Zoom, Go To Meeting. Teams ist im Aufschwung); Oftmals Rechte-Problem als externe (am besten wären Host-Rechte, ist aber nicht immer gewünscht oder möglich...)
- Erfahrungen mit virtuellen Konferenzen, 3D-Konferenzsettings?! (Vgl. Artikel von Simon Dückert https://wiki.cogneon.de/Virtueller_Veranstaltungsort)
Tools wie [Wonder](#), [Mozilla Hubs](#) oder Retro, i-rooms (2D Visualisierung -> Martina von P+P)

Die große Kunst:

- ein (überschaubares), praktisches, zusammen spielendes, sinnvolles Toolset zu haben, mit dem alle umgehen können (am besten auch Externe) → so viele wie notwendig, so wenig wie möglich
- Viele Faktoren (Datenschutz, Kosten, Anschlussfähigkeit an die bestehende IKT-Infrastruktur, Usability, Akzeptanz, Fähigkeiten...)

CLCA11020-1.4

Session-Titel: Lernen dem Lernenden verantwortlich in die Hand geben / Selbstgesteuertes Lernen wirksam verankern

Session-Owner: Anna & Michael

Session-Kurzbeschreibung:

- Ausgangspunkt:
 - Der **Need** nach Kompetenz-Erweiterung wird immer **dynamischer** und **schneller**
 - Durchführung in 3-6 Monaten stillt die Bedarfe nicht (mehr), man **braucht es sofort**.
 - **Höherer Lernerfolg & Transfer**, wenn die Lernenden **selbstgesteuert** und **selbstverantwortlich** lernen
 - Oft mangelt es an **“How to learn and how to know what to learn?”**
- Frage(n):
 - Wie kann man es wirkungsvoll umsetzen?

Session-Dokumentation:

- Die Frage der Lernenden: Was brauche ich und wo finde ich das?
 - Hier braucht es eine Begleitung und einen Rahmen.
 - Idee zur Umsetzung:
 - Eine Reihe von E-Trainings, die von der Fachabteilung kommen werden zur Verfügung gestellt
 - Wir bauen einen Rahmen, wo es im Sinne einer Peer Group begleitet wird und ein Erfahrener(der mehr weiß) begleitet: wie lernt man gut? Wie bleibt man dran? Wie bleibt man dran? Gruppengröße 4
- Spannungsfeld: Corporate Bedarf vs. individueller Bedarf. Wer bestimmt was gelernt werden muss? - Was soll ich lernen und was muss ich lernen? Woher bekomme ich Unterstützung?
- Lernmaterial steht ev. Auch zur Verfügung, wie findet sich der TN durch den Dschungel?
- Purpose sollte verstanden und akzeptiert sein → dann steht es im Fokus und von selbst auf der Agenda

- Dringlichkeit spielt auch eine Rolle - wenn mich etwas behindert im Weiterarbeiten werde ich es tun.
- Klarheit sollte auch vom Top-Management kommen, dass Führungskräfte für Entwicklung verantwortlich sind.
- Time Management und Priorisierung scheint hier ein beeinflussender Faktor zu sein.
- Zeit auch für Lernen zur Verfügung zu stellen. Ansatz: Sollte fix eingeteilt werden und das darf nicht entfernt werden.
- Die Lernenden müssen das Gefühl haben, dass es Ihnen etwas gebracht hat. Dann empfehlen und treiben sie es auch weiter.
- Je nach Kompetenzen braucht es unterschiedliche Methoden
- In kleinen Stücken - es muss überschaubar sein, was man lernen will/sollte. Es darf nicht alles auf einmal sein.
- Wo ein Wille da ein Weg.
- Verständnis von Lernen sollte sich ändern (nicht wie in der Schule). Stärken stärken!
- Wo stehen die Leute? Wo muss ich sie abholen?
- Unterschiedliche Lerntypen bedienen.
- Informelle Austauschmöglichkeit sollte gegeben sein

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.1

Session-Titel: Wie soll die CLCA funktionieren?

Session-Owner: Clemens & Herwig

Session-Kurzbeschreibung:

Session-Dokumentation:

- Manifest (Buch) unter die Menschen zu bringen - vielleicht Video als Alternative
- Regelmäßige Treffen (quartalsweise) - perfekt
- LinkedIn gut, Telegram Gruppe gut, aber noch zu klein - es fehlt: schnelle Fragen, viele Antworten
- Evtl. Slack als gemeinsame Basis; nur wenige Tools (je weniger desto besser, max.1 oder 2) - es muss klar sein, welches Tool für welche Kommunikation -- Voting via LinkedIn Gruppe

Regel:

- es dürfen Fragen alle gestellt werden, ohne (Be/Ab)wertung
- Ernte - Ergebnisse sollen dokumentiert werden (evtl. Video)

Was verpasse ich, wenn ich nicht Teil bin:

- Neue Entwicklungen, die sich erst in der Diskussion ergeben - gemeinsames Lernen, mit anderen
- Wir gestalten die Zukunft des Corporate Learning
- Inspiration, wegkommen vom "im eigenen Saft kochen"
- Chance, variantereich gemeinsam zu lernen
- Viele interessante Gespräche; Eure Geschichten, Stories (pos/neg) zu erfahren
- Uns selbst zu challengen - next Practice statt Best Practices (um to be the best, musst Du den nächsten Schritt gehen)

Wie dokumentieren wir die Geschichte dieser Community?

Zeigen, was haben wir gelernt

Idee: Graffiti Wand - jedenfalls hemdsärmelig, nicht hochglanz (das emotionale muss drinnen sein); eventuell Miroboard



Clemens Stieger

Herwig Kummer

Siegfried Lachmair

Martina Moreno

Sandra Rauecker-Grillitsch

Ulrike Gmachi-Fischer

Irene Reckendorfer

Barbara Covarrubias Venegas

Petraschka Popp

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.2

Session-Titel: zentrale vs. dezentrale Lernorganisation

Session-Owner: Michael

Session-Kurzbeschreibung:

- Welche Rollen braucht es für die Unterstützung und Ermöglichung von organisationalem Lernen??
- Wie sollten die Rollen organisiert sein und zusammenhängen?
- Vor- und Nachteile hat eine zentrale Lernorganisation?
- Vor- und Nachteile hat eine dezentrale Lernorganisation?

Session-Dokumentation:

- Es erinnert an die Diskussion zentrale vs. dezentrale Organisation. Die Suche nach der “richtigeren” Organisationsform geht an der Zielsetzung eventuell vorbei. Die Frage ist, was passend ist. Das hängt vom Reifegrad ab.
- Die Verantwortung für die Entwicklung sollte am Individuum liegen. Sie sollten sagen, was sie besser tun können sollten. Themenzentrieren und Community-artig. Fragen: Was möchtet ihr besser tun können? Dann sollte vernetzt werden.
- Was braucht der Mensch um wachsen zu können? (Wissen sie alles, was sie brauchen?)
- Learning alleine kann die Organisation nicht weiterentwickeln. Es braucht hier ein strategisches Tandem. Co-Creation Prozess. Verantwortung dieses strategischen Leads sollte ihm/ihr klar sein.
- Henry Ford “Wenn ich die Leute gefragt hätte, würden sie sagen, sie wollten ein noch schnelleres Pferd haben” → gewisse Dinge sollten aufgezeigt werden, die out of the box liegen.
- Weiterentwicklung von Prozess-Organisation ist föderale Organisation. Die f.O. setzt voraus, dass die Personen, die sich darum kümmern, auch wissen was sie tun. Sie sind für die Sinnstiftung zuständig (aber nicht für Wertschöpfung) und geben didaktische Konzepte vor. Es fehlen oft die Rahmenbedingungen in dem sich die föderalen Abteilungen bewegen können.
- Leute in den föderalen Einheiten sind auch noch dem Business verpflichtet.
- Eine Trennung in Strategie (Werte, Rahmenbedingungen) & Operative (ausführende Teile) könnte hilfreich sein.
- Siemens Techno Web:
 - Vorgabe: Wir wollen in x Jahren dort stehen (strategisches Ziel)
 - MitarbeiterInnen war freigegeben, worauf sie sich fokussieren: Wenn jemand 2 andere findet aus anderen Abteilungen, dann konnten sie losarbeiten. Von da aus haben sich Netzwerke gebildet.
 - Diese Netzwerke haben dann an den Themen gearbeitet und dort konnten sich die Leute auch anschließen

- Link: <https://e20cases.org/fallstudie/siemens-wissensvernetzung-mit-technoweb-2-0/>
- Lernen, das nebenbei passiert (zB neue Liste, weil die alte nicht funktioniert). Wie werden solche Innovationen dem Rest der Organisation zugänglich gemacht (Awards?)
- Entwicklungsgespräche mit jemandem, der nicht in der Linie ist, aber hierarchisch höher steht.
- Es gibt so viele Möglichkeiten Lernchancen zu schaffen. In welchen Situationen haben die Leute gelernt?
 - Learnings 'zmittags: kurze Impulse
- Welche Rollen braucht es in einer Lernenden Organisation
 - Purpose & Direction GeberInnen
- Das zentrale Learning könnte die Basismodule "vorgeben", die man in den ersten Jahren braucht. Cross-functional.
- Community Learning Manager - einer vs. mehreren (auf wie vielen Schultern lastet das?)
- 70, 20, 10 Konzept → wie kann ich die 20 % zum Leben bringen
- Bedürfnis der GF sollte klar sein
- Working Community aus HR und Ambassadors aus dem Business
- Agile Team draus machen
- Ein gemeinsames Ziel sollte klar sein.
- Wie kann man den Business Need erkennen. (OKR)
- Rollenklärung - wer hat welchen Auftrag?

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.3

Session-Titel: Co-Creation zum Lernen der Zukunft

Session-Owner: Ulrich

Session-Kurzbeschreibung:

LernOS....

Session-Dokumentation: Keine Teilnehmer, Thema teilweise in 2.4 behandelt

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.4

Session-Titel: Soziale Präsenz online erzeugen

Session-Owner: Anna

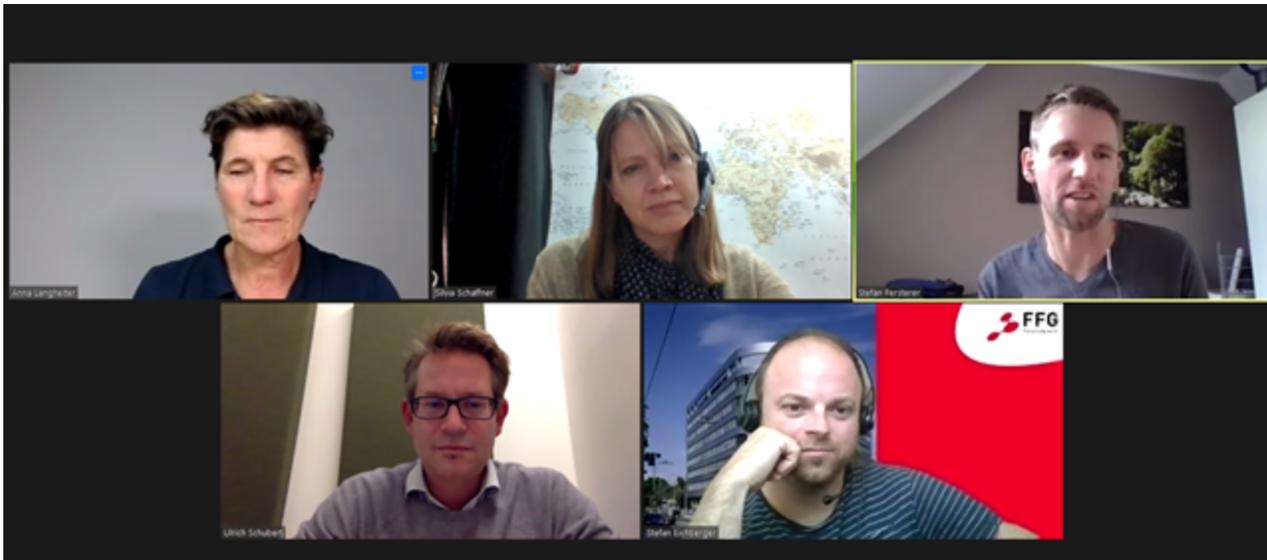
Session-Kurzbeschreibung:

MEthoden um "soziale Präsenz" zu erreichen... was ist Soziale Präsenz im virtuellen Raum?!

Session-Dokumentation:

Was ist soziale Präsenz?

- Einschalten der Video - wie kann ich das möglich erreichen?
 - Guten Grund für das Einschalten der Kameras bieten
 - In der Ankündigung dazuschreiben, dass Video wichtig ist (TN können aufräumen und schönen virtuellen Hintergrund suchen)
 - Keine Aufzeichnung machen
 - Gut erklären wenn man die Kamera einschaltet - oder warum es gut ist
 - Lustige Übungen ("Energizer") als "Warm Up" mit Kamera an - dann läuft sie - bzw. Ein Schritt weiter - es einfordern
-
-
- Soziale Präsenz - das waren die TN



- “Lagerfeuer”momente
- Bewußt Zeit nehmen für gute Lernatmosphäre (gleich viel Zeit oder mehr Zeit für das Kennenlernen)
- Aus der Komfortzone rausholen und Möglichkeiten der Beteiligung bieten (Tool und alle können sich schriftlich austoben)
- Wohlfühlmomente schaffen
- TN sammeln immer mehr Erfahrung
- Was können Trainer aktiv tun, damit sich die TN wohl fühlen (Sicherheit bei den technischen Tools schaffen)
- TN der Reihe nach abfragen

Was macht es einfacher so lange virtuell zu “arbeiten”

- Höhenverstellbare Tische
- Spiele mit Bewegung “Rot auf Hüfte,... - Gegenstände suchen / platzieren,...
- Aktive Bewegung im Meeting erlauben
- Pausenfolie mit Anleitungen was zu tun ist (Bewegung,...)

Wie viel wollen die TN von sich bzw. Von der wohn-, Lernumgebung zeigen?

- Start fünfzehn Minuten vor der Session - Kaffee trinken & Quatschen - um Punkt beginnts dann aber...
- "After Work" / Abendsessions...
- "Sprechstunde" - eine offene Stunde für Fragen...
- Am Whiteboard: das habe ich heute schon für mich Gutes getan
- Tscheck,in /tscheck.out
- Minitools für automatisches [Gruppen generieren](#) bzw. Reihenfolge für Wortmeldungen generieren: [Random Order](#)

Es entsteht Verbindung und Vernetzung

Breakout rooms für mehr Kontakt - es geht nicht nur um die Aufgabe, sondern um Austausch

Speed-Dating am Beginn von Sessions, Kennenlernen, Kontakt haben

Bewusstsein: wir wollen das sozial halten.

Die Kleinheit der Gruppe (mehr Kontakt, mehr Interaktion ist möglich)

Am Ende:

- Zentrale Lernerfahrung in den Chat / Whiteboard/ Mural / MIro
- Kurzreflexion des Einzelnen
- Mentimeter als offene Frage, z.B. "Today I learned storm"

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.5

Session-Titel: Lernen ist arbeiten - Arbeiten ist lernen

Session-Owner: Beate

Session-Kurzbeschreibung:

Verzahnung von Lernen und Arbeiten - welche Ansätze?

Learning on the job - wie sichtbar machen ?

Session-Dokumentation:

Sich bewusst machen, wo man beim Arbeiten schon lernt, Ankerpunkte setzen, um das zu reflektieren.

Begleitung: wer sollte das unterstützen

Beispiel Learn Coaches, die im Lernprozess begleiten und reflektieren,

Lernsession in Teams, Lernerfolge teilen

Wissens Transfer, implizite explizit machen

Doppelter Nutzen: selbst bewusst machen und andere profitieren auch von Knowledge Sharing

Working out loud -

Communities of practices

Lernen sichtbar machen

Wissensbilanz nach erfolgreichen Projekten

Weg von klassischem Lernen - schnell Info holen (z.b. Excel lernen - microlearning)

Videokurse ca. 2 Stunden als Lernzeit - Content nicht auf Lernerfahrung Rücksicht genommen,

Statt dessen besser individualisiert

Im Arbeitsprozess besser unterstützen, welche Methoden, die es erleichtern zu lernen

Counterparts, die einen challenge, muss nicht unbedingt fachlich sein

Lernen durch Weitergabe von Wissen,

Wissen teilen: 2 Aspekte weil man es selber jemand anderem weitergeben und kommunizieren muss

Und selbst wieder Fragen aufwirft

Sozialen Lernen: z.B. Konflikt kann man ausweichen, Druck weitergeben

Lernkultur, die Feedback und Fehlerkultur unterstützt, aktives Lernen aus Fehlern

Umgebung schaffen, in der man gern lernt

Anerkennung, wenn man Wissen weitergibt, vor allem, wenn MA länger im Unternehmen ist.

Ziel: corporate learning strategy, ganzheitliches Lernen

Kunst: Entscheider zu überzeugen

Coronakrise ist größte Chance Lernen zum Thema zu machen

Beispiel: Projekt: 1. Umfragen, 2. Communities of practice (neu) z.B. funktional/online meetings/online Prüfung 3. Open space

Formate virtuell

Alle sind positiv hängen geblieben

In Führungsebene sichtbar und stiften Nutzen

Wichtig, dass es nach gleichem Modell läuft und effizient laufen

Sichtbar machen und Erfolge kommunizieren

Beispiel: in Krise besonders erfolgreich, wenn Führung "sichtbar" war, Wirkung ist verstärkt

Führungskräfte könnten sich als CoP zu remote Führung austauschen

[Zurück zum Sessionplan](#)

CLCA11020-2.6

Session-Titel: Überprüfung von Wissen im virtuellen Raum, auffrischen von institutionellem Wissen

Session-Owner: Julia

Session-Kurzbeschreibung:

Session-Dokumentation:

[Zurück zum Sessionplan](#)
