



Master-Hacks:
“Efficiency Booster”



Master-Hacks: “Efficiency Booster”

Begleite, fokussiere und verstärke das Lernen rund um Masterplan optimal!



PRODUKTIVER LERNEN

Efficiency Booster

Die hier beschriebenen “Efficiency Booster” sind die erfolgreichsten Maßnahmen, um die Effizienz des Lernens mit Masterplan zu erhöhen. Von Lernzielen, über Lernraum bis hin zum Teilen der Lernerfahrungen im Intranet - so macht ihr es für eure Mitarbeiter:innen noch leichter, produktiv und erfolgreich zu lernen!

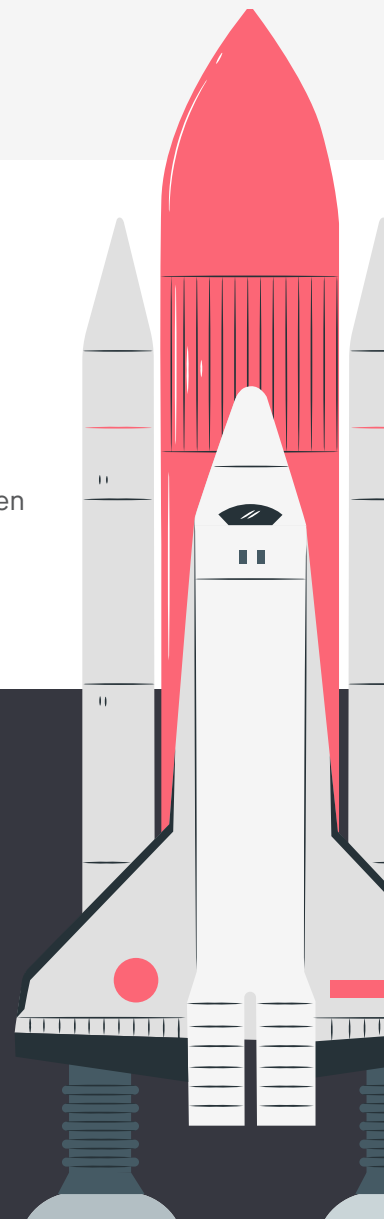
“There is a way to do it better - find it.”

(Thomas A. Edison)

- Nutze unsere erfolgreich erprobten „Efficiency Hacks“ als Verstärker für das Lernen mit Masterplan und den Ausbau eurer Lernkultur.
- Die hier beschriebenen “Efficiency Booster” sind Maßnahmen, die den Lernprozess produktiver gestalten und von unseren Kunden wiederholt erfolgreich durchgeführt wurden.
- Von den Lernzielen, über den Lernraum bis hin zum Teilen der Lernerfahrungen im Intranet - wie könnt ihr es für eure Mitarbeiter:innen noch leichter machen, produktiv und erfolgreich zu lernen?

Viel Spaß beim Durchstarten mit deinen Efficiency Boostern!

Dein Masterplan Team





Masterplan Community

Erschafft eine Masterplan Community:

- Nutzt zentrale Orte, an denen sich eure Mitarbeiter:innen zum gemeinsamen Lernen oder Austausch zu Masterplan Inhalten begegnen können.
- Im digitalen Raum kann das beispielsweise ein gemeinsamer Teams-Channel sein, oder eine separate Intranetseite.
- Die Community kann diesen Raum zum gegenseitigen Kennenlernen, für Fragen rund um Masterplan, sowie Empfehlungen und Hinweise nutzen.
- Beispielsweise:
 - Welche internen Events schließen an die Masterplan Inhalte an?
 - Welche externen Webinare oder Events könnt ihr weiter empfehlen?
 - Welche neuen Inhalte auf Masterplan könnt ihr empfehlen?
- Zu welchen Themen werden „Expert Sessions“ gewünscht? (interne Experten stellen die Umsetzung der Themen in eurem Unternehmen vor)
- Nutzt das Zugehörigkeitsgefühl der Community, um die gemeinsame Lernmotivation zu stärken.





Lernraum

Erstellt Euren eigenen Lernraum:

- Welchen Ort können Eure Mitarbeiter:innen mit "Lernen" verbinden und Lernen sichtbar machen?
- Ein Online-Versandhandel hat den Raum rund um die Kaffeeküche, sowie einen eigenen Meetingraum mit Whiteboards oder Flipcharts und Platz für Post-its dafür zur Verfügung gestellt.
- Für einen virtuellen Raum könnt ihr z.B. MS Teams, Slack, Yammer, Mural, Miro oder ähnliches nutzen.
- Definiert Felder, in denen ihr wichtige Erkenntnisse, Aha-Momente, Projekt-Ideen oder Fragen sammelt.
- In diesem Raum kann jeder zu den unterschiedlichen Kategorien beitragen oder die Beiträge der Kolleg:innen kommentieren.
- Nutzt einen gemeinsamen Termin, um ein Mal monatlich über die gesammelten Themen zu sprechen: sind alle Fragen geklärt oder könnt ihr sie mithilfe interner Experten klären? Welche Projekte sollten von wem umgesetzt oder geprüft werden? Welches Feedback haben die Führungskräfte und Mitarbeiter:innen dazu?
- So bringt ihr Ideen von der Wand in die Praxis.

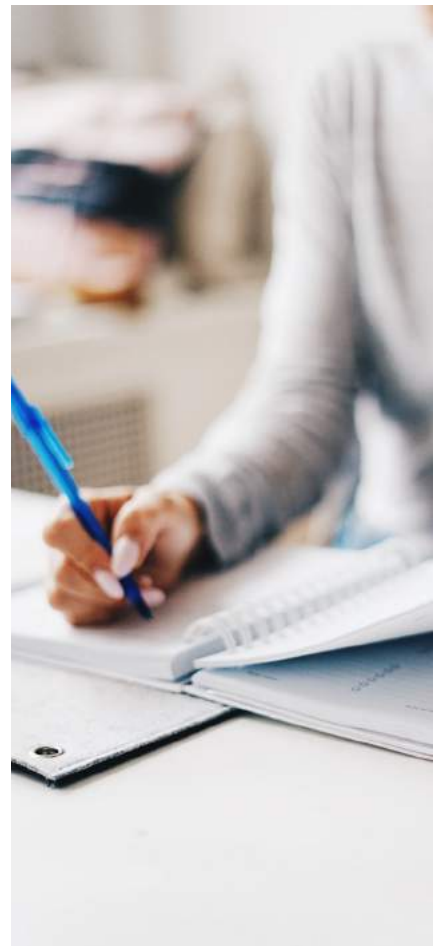




Unsere Lern-Routine

Ermutigt die Lernenden sich regelmäßige Lern-Routinen anzueignen:

- „Micro oder Atomic Habits“ machen aus Routinen Gewohnheiten und aus Gewohnheiten Selbstverständlichkeiten.
- Welcher Tag, welche Uhrzeit und welche Dauer scheint den Lernenden realistisch?
- Wie können sie sich an ihr eigenes Vorhaben erinnern?
- So schafft eine Routine mit täglich 15 Minuten Lernzeit vor der Mittagspause oder zwei Videos jeden Morgen einen inspirierenden Start in den Tag.
- So schafft ihr Raum für individuelles kontinuierliches Lernen.

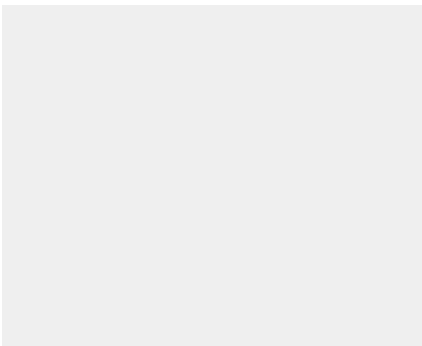




Learning Day

Definiert einen Learning Day:

- Macht einen Tag in der Woche oder im Monat zum „Learning Day“ und ladet die Teams ein, kreativ zu werden. Was ist ihre Zielsetzung?
- Empfiehlt beispielsweise jeden Freitag mindestens einen Masterplan Kurs zu sehen. Alternativ können zum Beispiel jeden ersten Dienstag im Monat die Erkenntnisse aus dem bisher Gelernten gesammelt und gemeinsam mit aktuellen Projekten und Themen verknüpft werden.
- So gebt ihr dem kontinuierlichen Lernen die Relevanz die es braucht, sowie einen festen Tag im Kalender, ohne Ausreden ;-).





Leader xChange

Etabliert den regelmäßigen Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:innen:

- Ermöglicht ein "neues Normal" im Austausch über das digitale Lernen und den Transfer in den Arbeitsalltag ebenso, wie es bei Präsenztrainings stattfinden sollte.
- Dazu bietet sich beispielsweise die Einbindung in Performance-Management Gespräche an, sowie der Austausch zwischen Führungskräften und ihren Teams zur Teamstrategie und den dazu passenden Lernzielen.
- Ganz leicht ist der Start dieser Routinen mit der simplen Frage: „Was hast du diese Woche gelernt?“ Oder auch: „Was wirst du nächste Woche lernen?“

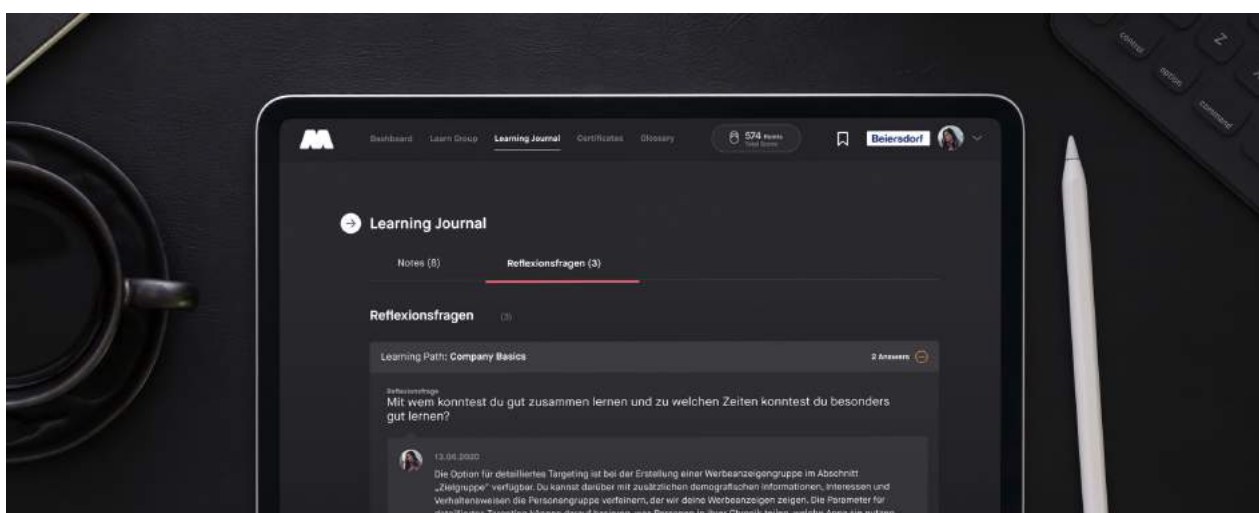




Lerntagebuch (Learning Journal)

Begeistert für ein Lerntagebuch:

- Wer schreibt der bleibt - das gilt auch beim digitalen Lernen.
- Der Lerneffekt erhöht sich deutlich, wenn neu Gelerntes durch Reflexion vertieft und verfestigt wird.
- Dabei unterstützt ihr die Lernenden am besten mit passenden Reflexionsfragen.
- Beispielsweise vor und nach dem Grundkurs: „Was ist meine aktuelle Haltung zu Digitalisierung? Welche Vorteile sehe ich? Welche Nachteile? Welche Einsatzmöglichkeiten im Bereich neue Technologien oder auch Kultur und Prozessen sehe ich?“





Persönliche Lernziele - Fokus

Legt euch fest - Lernfokus:

- Auf Masterplan finden die Lernenden eine große Vielfalt an Themen.
- Persönliche Lernziele ermöglichen es den Lernenden für sich einen Fokus zu finden.
- Dabei hilft die Reflexion zu folgenden Fragen:
 - Was möchte ich lernen?
 - Was sollte ich lernen?
 - Wozu?
 - Bis wann?
- Mit welchen Masterplan Kursen kann ich das am besten erreichen?
- Was und wer kann mich dabei unterstützen?

Persönlich empfohlen

Willkommen in deinem persönlichen Channel. Entdecke Kurse ganz nach deinem Geschmack.





Persönliche Lernziele - Zeit

Legt euch fest - Lernzeit:

- Diverse Studien zeigen, dass das Aussprechen oder schriftliche Festlegen von konkreten Lernzielen die Wahrscheinlichkeit der Umsetzung signifikant erhöht.
- Je konkreter, desto besser.
- Zum Beispiel: ab nächster Woche Dienstag lerne ich jede Woche 30-45 Minuten mit Masterplan.
- Welche Lernzeit ist ein realistisches Ziel für eure Lernenden?



ERSTER KURS

Grundlagen der Digitalisierung

► Kurs jetzt starten

Lerne von den besten Digitalexperten die wichtigsten Grundlagen und wende sie schon morgen direkt an.

Mit Experten von

Project A

facebook

mymuesli

trivago

cisco

Deine monatliche Herausforderung

35
Punkte

bis zum Erreichen deines monatlichen Lernziels

> Zur Lerngruppe

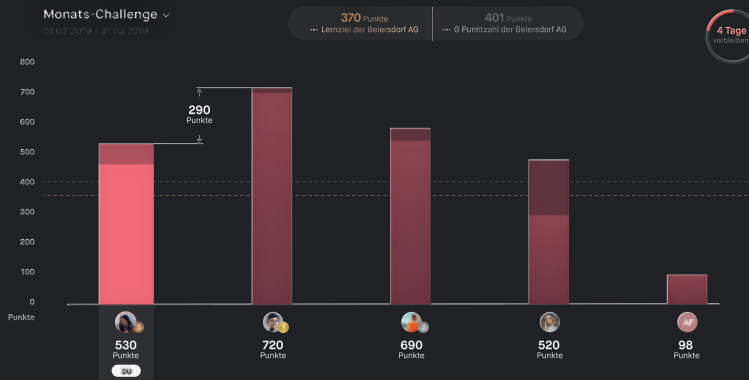
Gemeinsame Lernziele

Ermöglicht gemeinsame Lernreisen durch gemeinsame Lernziele:

- Durch gemeinsame Lernziele sind alle auf der gleichen Route und es etabliert sich ein gemeinsames und geteiltes Wissen im Unternehmen.
- Ihr könnt beispielsweise wie ein bekannter Automobilhersteller den Abschluss des Digitalisierungs-Grundkurses innerhalb von drei Monaten vereinbaren.
- Oder ihr gebt wie ein erfolgreiches Logistikunternehmen den Abschluss von erstellten Lernpfaden in einem High Potential Führungskräfteprogramm innerhalb von sechs Monaten vor.
- Das Programm könnt ihr mit einem „Action Learning Project“ mit finalem Pitch abschließen.



Du hast derzeit **468 Punkte**. Um dein monatliches Lernziel zu erreichen, fehlen dir noch **32 Punkte**.



Rangliste *otto group* | Aktueller Monat

Rang	Name	Punkte
1	Harald Sommer	768 pts
2	Martha Scholz	703 pts
3	Ann-Julie Friedrichs	501 pts
21	Xaver Kuhn	499 pts
22	Dominik Dieger	455 pts
23	Eva Seidel	452 pts
24	Anni Lehmann	450 pts
25	...	448 pts
26	...	447 pts

308 Total amount of users

Challenge

Weckt den Ehrgeiz der Lernenden:

- Gebt Team- oder Unternehmens-Challenges bekannt, sowie mögliche Preise für die Gewinner:innen.
- Nutzt dazu eine Auswertung oder auch freiwilliges Einsenden eines Screenshots vom Punktstand.
- Die Challenge kann lauten: „xyz Punkte bis Monatsende“, „die meisten Punkte für den Abschluss des Grundkurses“, „Beat the Boss“ (wenn der Chef seine Punkte vorlegt) oder „die erfolgreichste Success Story zur Umsetzung des Gelernten“.
- Belohnt die Gewinner:innen durch Auszeichnung im Intranet, Gewinn eines Pokals oder den Erhalt von „Nervennahrung“ oder „Lern-Support“ Paketen (z.B. Nüsse, Traubenzucker, Knobelspiele für die Hände, Jonglierbälle,...).
- Weiter anheizen könnt ihr das Lernen, in dem ihr die Teilnahme an exklusiven Fortbildungen, internen Experten-Runden oder Austausch mit spannenden anderen Unternehmen als Preise bietet.





Onboarding Lernpfad

Heißt neue Mitarbeiter:innen Willkommen:

- Nutzt unsere Lernpfadfunktion um in einem Onboarding-Lernpfad für die Mitarbeiter:innen eures Unternehmens oder einzelner Teams relevantes Wissen für den Einstieg zu bündeln.
- Ein Medienunternehmen hat so die Einarbeitung in MS Teams und die Office Suite als Standard eingeführt.
- Ein Telekommunikationsanbieter hat über diesen Lernpfad Pflichtschulungen rund um Compliance und Arbeitssicherheit, sowie unternehmensinterne Themen (Überblick der Bereiche, Unternehmenshistorie) zielgerichtet an neue Mitarbeitende zugewiesen.

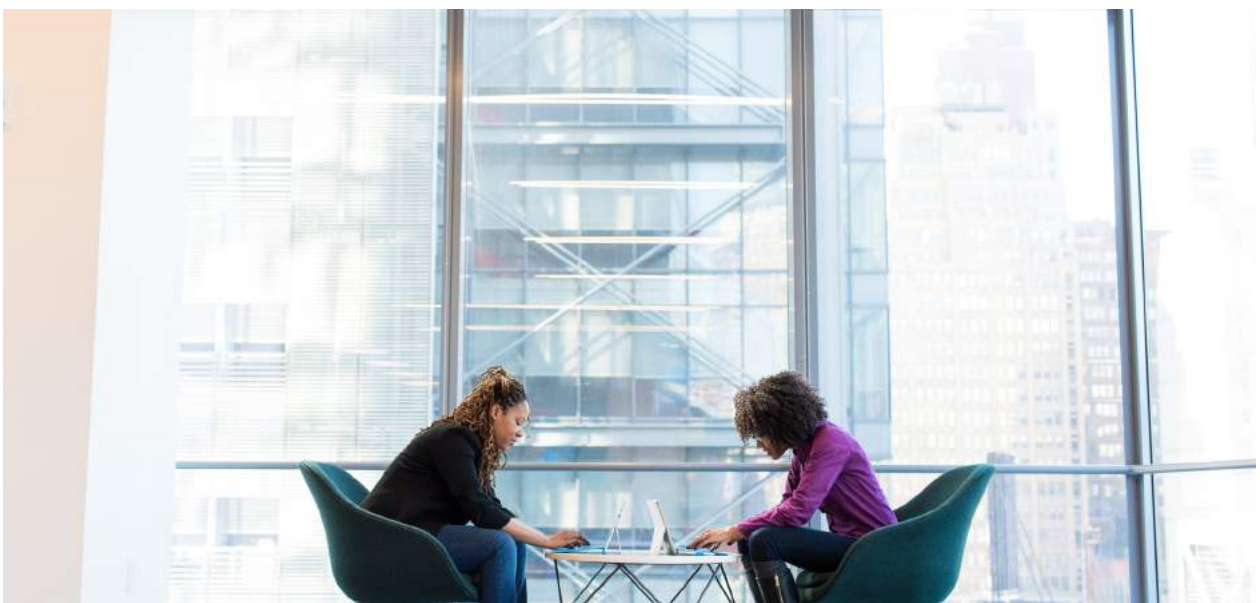
A screenshot of the Onboarding Learning Path interface. The interface is dark-themed and shows a course titled 'Körpersprache' (Body Language) with a video thumbnail of a woman. Below it, there is a section for 'Stress Management' with a video thumbnail of a man and a 'Quiz' button. The interface also shows a 'DEIN INDIVIDUELLER FIRMENLEARNPFAD Firmengrundlagen' section with 10 themes added. A 'Deadline 30.01.2020' is displayed. At the bottom, there is a 'Lernpfad Verwaltung' section with user avatars for Harald Sommer, Martha Schalz, Ann-Julie Friedr..., and Anna Fichtner, and a '+ BENUTZER VERWALTEN' button. The interface includes buttons for 'Quiz erstellen', 'Medium', 'YouTube', 'Externen Content hinzufügen', and 'Eigenen Content hochladen'.



Lerncoach

Investiert in eure Mitarbeiter:innen und bildet einen ausgewählten Kreis intern zu Lerncoaches aus:

- Pragmatisch könnt ihr ihnen die „Gedankenstoß“ pdfs zu den Lektionen im Grundkurs oder eigene Reflexionsfragen mit an die Hand geben.
- Alternativ erweitert ihr das Wissen der Lerncoaches auch um Moderationsfähigkeiten, Fragetechniken oder Lernpsychologie.
- Die Lerncoaches laden anschließend kleine Teams ein bis vier Mal pro Monat zu Reflexions-Sessions rund um Masterplan ein und ermöglichen damit, Routine zu entwickeln, Austausch zu fördern und das Gelernte zu vertiefen und verfestigen.





Leadership Sponsor

Gewinnt Leadership Sponsoren:

- Nutzt bei der Einführung oder Ausweitung von Masterplan die Möglichkeit, eine Top-Führungskraft als Sponsor zu gewinnen.
- In einem erfolgreichen Logistikunternehmen hat diese Rolle der Personalvorstand übernommen.
- Dieser hat in Reflexions-Sessions Impulse zu Masterplan Inhalten in Bezug zur Unternehmensstrategie gegeben, Präsentationen von Arbeitsgruppen in digitalen Sessions erhalten, sowie kontinuierlich an die Relevanz des gemeinsamen Lernens erinnert.
- Dadurch war für alle deutlich, dass die Lernzeit mit Masterplan ausdrücklich gewünscht und gefördert wird.

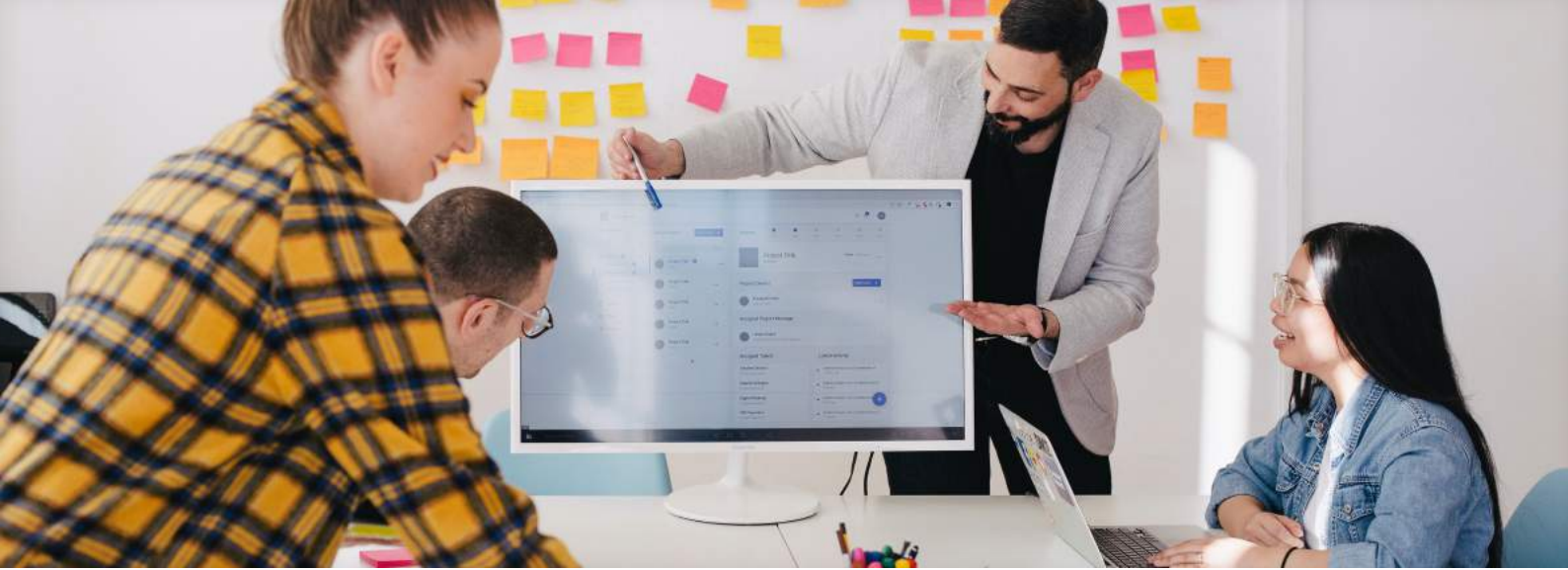




Nominate a Buddy

Fragt eure Mitarbeiter:innen nach Lernpartnern:innen

- Mit wem wollt ihr lernen? Wer sollte ebenfalls vom Lernen mit Masterplan profitieren?
- Die Mitarbeiter:innen, die bereits mit Masterplan lernen, nominieren jeweils eine/n „Learning Buddy“, mit denen sie in den kommenden Wochen gemeinsam in den Austausch zu Lernzielen, neu gewonnenem Wissen und Anwendungsmöglichkeiten in den Austausch gehen wollen.
- Ein großes Finanzunternehmen hat durch diesen Prozess starke abteilungsübergreifende Teams für interne Projekte entwickelt.



„Die Höhle der Löwen“

Ermöglicht die Umsetzung in die Praxis:

- Plant eure eigene „Höhle der Löwen“. Unterstützt Teams motivierter und potenzialstarker Mitarbeiter:innen, Ideen im Bereich der Digitalisierung zu entwickeln, basierend auf dem, was sie bei Masterplan gelernt haben.
- Nach einer gewissen Zeit (drei bis sechs Monate) pitchen sie ihre Konzepte and Ideen vor einer internen Jury, die aus C-Level-Sponsoren besteht.
- Die Jury wählt dann Projekte aus, die sie für vielversprechend hält und die sie mit Mentoring und Budget unterstützen wird.
- Für den Ideenfindungsprozess könnt ihr die „Innovation KickBox“ nutzen.
<http://www.mindsandmaker.de/produkte/innovation-kickbox/>





On Screen

Macht das Lernen mit Masterplan sichtbar!

- Nutzt Bildschirme beispielsweise im Eingangsbereich, der Kaffeeküche oder auch Aushänge oder Posts im Intranet für interessante Fakten rund um Masterplan.
- Lern Hacks, Fun Facts rund um das Lernen, Fragen zur Digitalisierung oder Soft Skills wecken Interesse und Motivation zum Lernen.
- Mit einer „Good to Know“-Kategorie könnt ihr interessante Fakten aus eurem Unternehmen bekannter machen:
- „Gut zu wissen: Unser Prozess XY funktioniert dank KI. Was braucht es, um diese Technik weiter auszubauen? Sieh dir jetzt den Kurs ... auf Masterplan an und lerne mehr.“



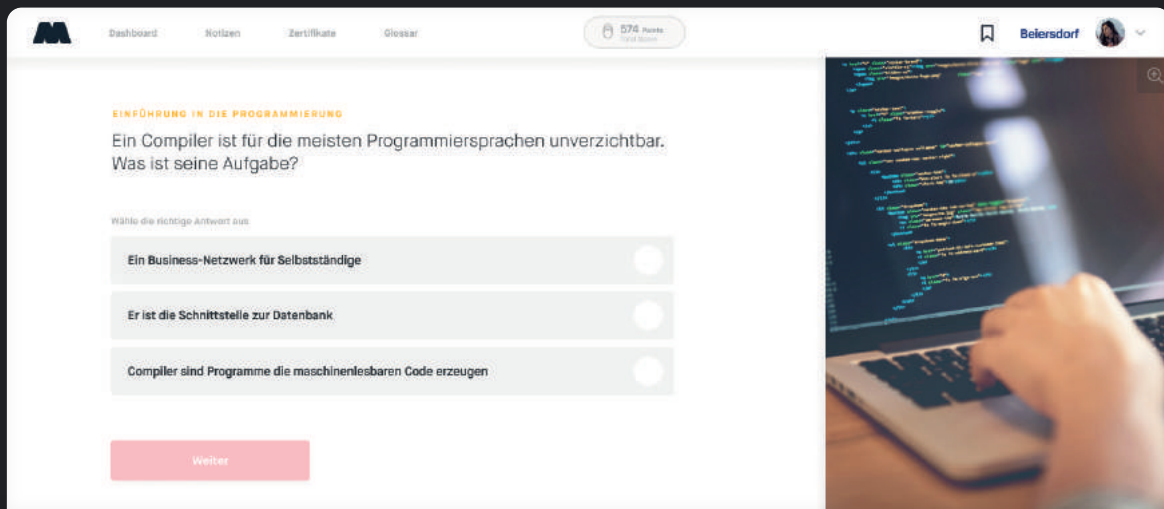


Company Voices

Nutzt die Stimmen eurer Mitarbeiter:innen:

- Nominiere Lernende dazu, andere durch das Teilen ihrer persönlichen Lernerfahrungen zu inspirieren.
- Bitte sie darum, ein persönliches Statement zur eigenen Lernerfahrung mit dir zu teilen oder eigenständig in eurer internen Plattform zu veröffentlichen.
- Schaffe eine Routine durch regelmäßige Beiträge im Intranet zu Masterplan und den persönlichen Lernerfahrungen.
- Die Inhalte können das Lernen an sich, sowie die Erfolgsgeschichten der Umsetzung promoten.
- So schafft ihr das Bewusstsein für eine lernende Organisation und verstärkt den Fokus auf lebenslanges Lernen und Teilen von Lernerfahrungen.
- Auch Mitarbeiter:innen, die Masterplan nicht nutzen, profitieren so von den Lerninhalten und -erfahrungen.





Did you know?

Testet das Wissen eurer Mitarbeiter:innen:

- Stellt relevante Fragen im Intranet als Quiz, zum Beispiel „Was ist ein MVP?“
- “Wer die Antwort nicht kennt: Lerne jetzt bei Masterplan, wie der Ansatz des „Minimum Viable Product“ einen schnelleren Entwicklungszyklus eurer Produkte, Services und Prozesse ermöglicht.”
- Entwickle mehrere Fragen als Quiz und belohne die ersten mit den richtigen Antworten mit passenden Preisen.





Topic Week



Bietet Fokus-Themen an:

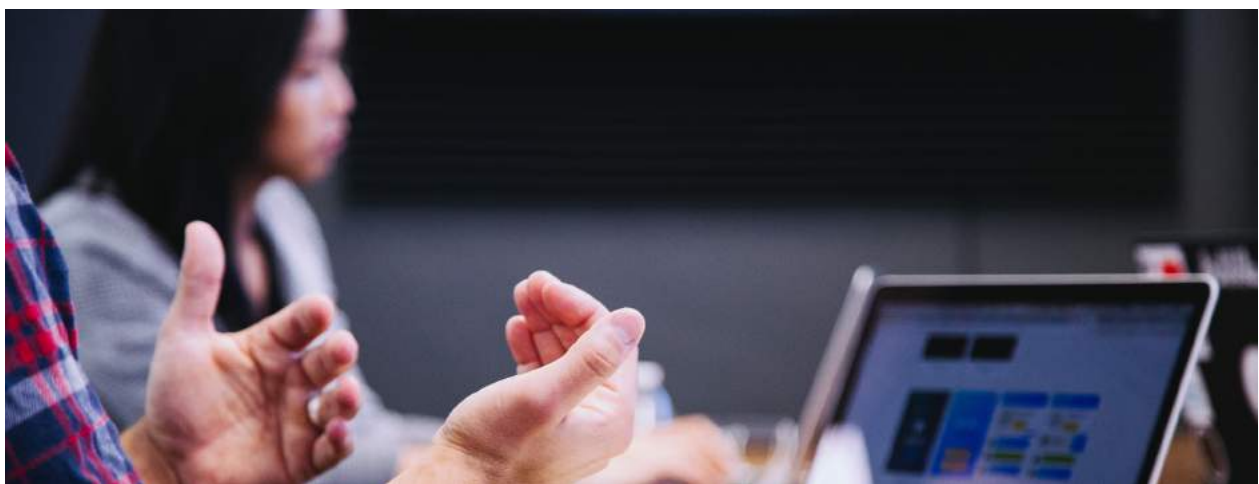
- Deklariert bestimmte Wochen zur „Topic Week“ und bietet damit einen Lernfokus, beispielsweise alles rund um das Thema Innovation, digitale Tools, Führung oder Soft Skills.
- In einem dafür erstellten Lernpfad könnt ihr passende Lerninhalte bündeln und diese auch um spannenden Presseartikel, YouTube Videos oder Websites erweitern.

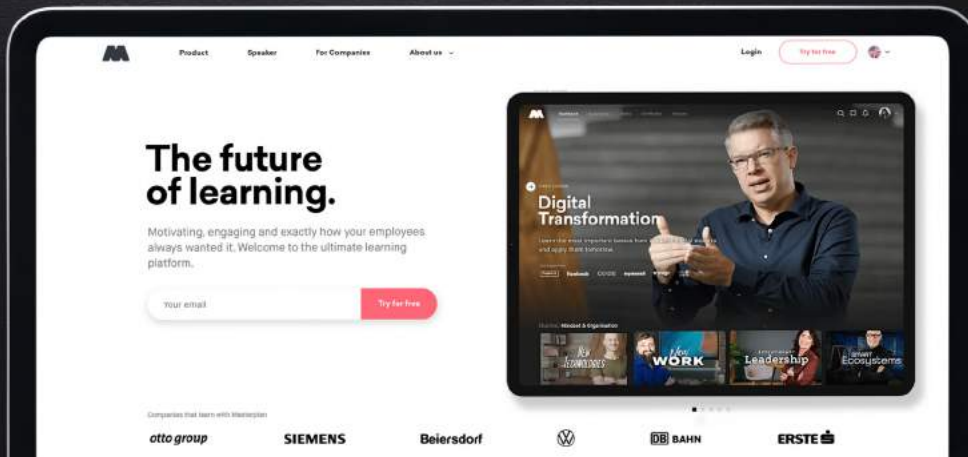


How to learn

Sammelt und teilt Lerntipps:

- Wer sind die Mitarbeiter:innen, die sehr erfolgreich gelernt haben?
- Welche Methoden und Erfolgsfaktoren helfen ihnen?
- Wann, wo und wie lernen sie am besten?
- Teilt die besten Tipps in Firmenchannel, Lernpfad, auf Teams oder im Intranet.
- Ein Mitarbeiter hatte beim Spielen mit seinen Kindern eine Lego-Figur mit einem M auf dem T-Shirt gefunden. Diese Figur drapierte er vor seiner Tastatur und nutzt sie als Erinnerung an das regelmäßige Lernen mit Masterplan.

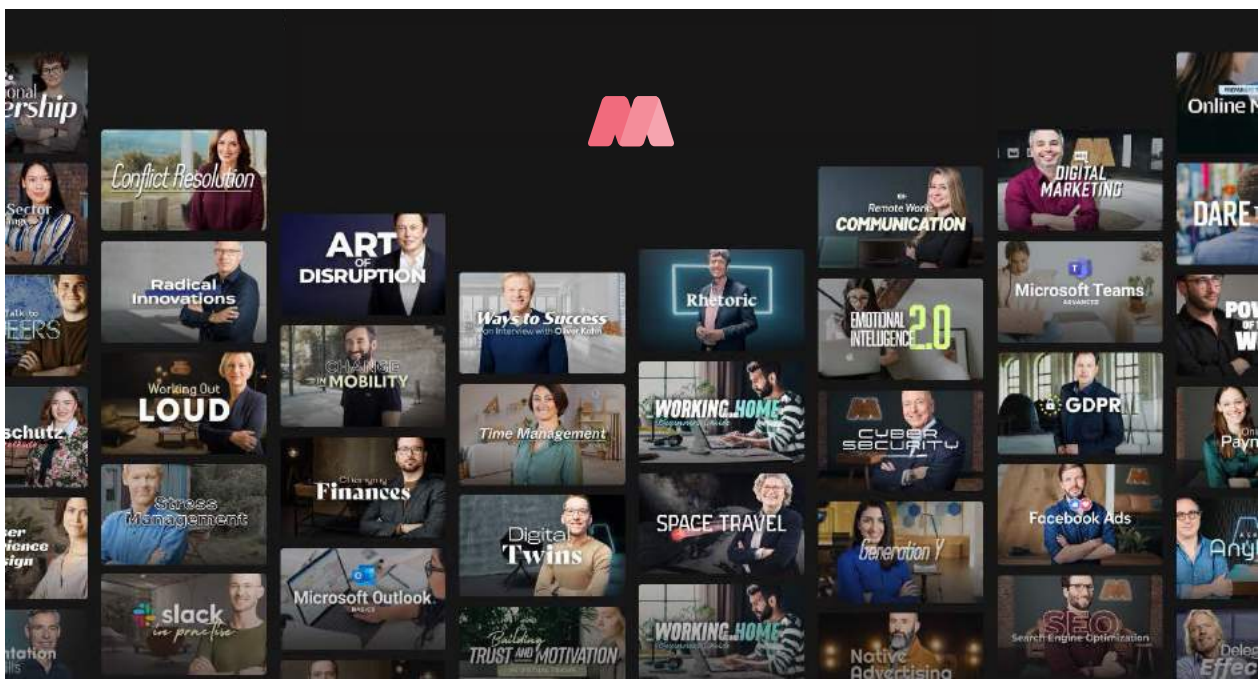




Lern-Hack der Woche

Verstetigt die digitale Lernkultur in eurem Unternehmen:

- Gebt immer wieder erfolgreiche Lernstrategien oder praktische Tipps über verschiedene Kanäle.
- Die Relevanz persönlicher Lernziele in Bezug auf konkrete Lernthemen, Lernzeiten oder Lerntechniken bleibt so fest im Blick und wird immer mehr zur Selbstverständlichkeit.





Masterplan.com