



Master-Hacks:
“xChange Booster”



Master-Hacks: “xChange Booster”

Verstärke den persönlichen Austausch und das gemeinsame Lernen



AUSTAUSCH VERSTÄRKEN

xChange Booster

Unsere “xChange Booster” sind Lern-Events, die bei unseren Kunden bereits wiederholt erfolgreich durchgeführt wurden. Du kannst sie als Verstärker für das gemeinsame Lernen rund um Masterplan und den erfolgreichen Ausbau eurer Lernkultur nutzen.

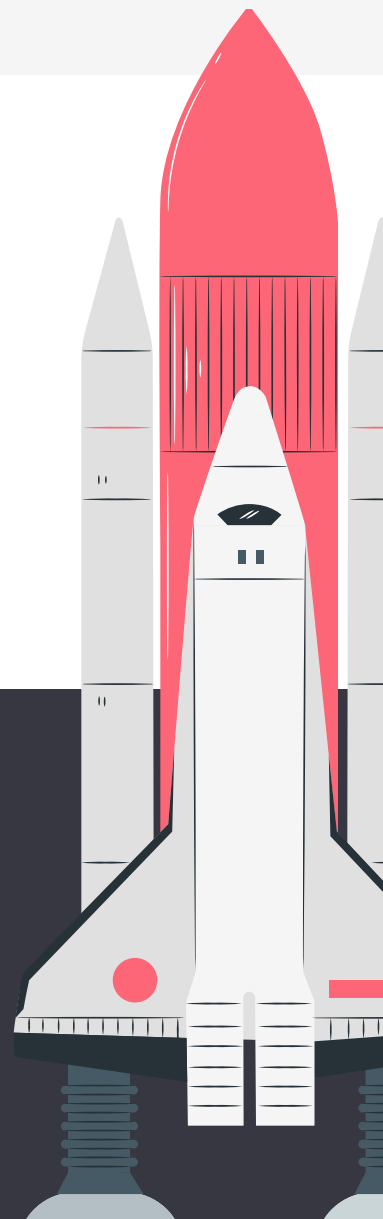
“It takes a wise man to learn from his mistakes, but an even wiser man to learn from others.”

(zen proverb)

- Hier findest du unsere bewährten “xChange Booster” als Verstärker für das gemeinsame Lernen rund um Masterplan und den erfolgreichen Ausbau eurer Lernkultur.
- Die hier beschriebenen “xChange Booster” sind Lern-Events, die bei unseren Kunden bereits wiederholt erfolgreich durchgeführt wurden.
- Die Wirksamkeit im gemeinsamen Lernen hat sich dabei mehrfach gezeigt - von der Schaffung eines gemeinsamen Bewusstseins digitaler Themen, über die Einführung von OKRs (Objective Key Results), bis hin zur Anknüpfung der Lerninhalte an die Unternehmensstrategie.
- Darüber hinaus unterstützen wir dich gerne mit weiteren Boostern, um das Lernen mit Masterplan noch besser zu unterstützen. Frag einfach nach!

Viel Spaß beim Durchstarten mit deinen xChange Boostern!

Dein Masterplan Team





Q&A Session

Zeit: 30-45 Min.

Gruppengröße: alle möglich

In der Q&A (Question & Answer) Session haben die Mitarbeiter:innen die Gelegenheit, Fragen rund um Masterplan zu stellen. Eine gute Möglichkeit, Feedback zum digitalen Lernen mit der Masterplan-Plattform zu sammeln, sowie Lerngewohnheiten zu verstehen.

Umsetzungsbeispiel

Q&A Session mit 170 Teilnehmenden bei einem Automobilhersteller

Der Ansatz:

- Ein offener digitaler Austausch zu Fragen, Tipps & Tricks zum Lernen auf Masterplan, ersten Lernerfahrungen, sowie Hacks zur persönlichen Lernstrategie.

Der Ablauf:

- Per Mentimeter - einem interaktiven Präsentations-Tool - wurden den Lernenden relevante Fragen zu ersten Lernerfahrungen und Feedback zu Masterplan gestellt.
- So waren alle 170 Teilnehmer*innen interaktiv eingebunden und die Ergebnisse wurden live visualisiert.

Die Auswirkung:

- Das Feedback aus der Befragung wurde anschließend zur Präsentation für weitere interne Stakeholder verwendet.
- Durch die Session stieg die Lernaktivität messbar an und durch die positive Resonanz der Lernenden wurden weitere Stakeholder und Mitarbeiter:innen für das gemeinsame Lernprojekt gewonnen.

Unsere Tipps:

Optimaler Zeitpunkt: 1-2 Monate nach dem Lernstart.

Interaktion: Nutze während der Session Handzeichen, kleine Übungen, Fragen, Rätsel, Quizzes, etc. um die Teilnehmer*innen aktiv einzubinden.

Fragen: Diese Fragen haben sich bewährt:

- Was hat dir bisher am besten am Lernen mit Masterplan gefallen? (Offener Kommentar)
- Wie ist dein Gesamteindruck von Masterplan? (Rating von 1-5)
- Masterplan stellt eine gute Ergänzung zu den bestehenden Lernangeboten dar. (5 Sterne von "Stimme gar nicht zu" bis "Stimme voll zu")
- Masterplan bietet Trainings an, die mir in meinem Arbeitsalltag helfen. (5 Sterne von "Stimme gar nicht zu" bis "Stimme voll zu")
- Würdest Du die Plattform Masterplan weiterempfehlen? 5 Sterne von „äußerst unwahrscheinlich“ bis „äußerst wahrscheinlich“
- Welche Fragen hast du noch zur Nutzung von Masterplan? (Offener Kommentar)



Coffee xChange

Zeit: 30-45 Min.

Gruppengröße: 3-12 Personen

Beim Coffee xChange tauschen die Teilnehmer*innen sich in lockerem Umfeld zu Masterplan Inhalten aus und teilen konkret umsetzbare Ideen für ihren Arbeitsalltag.

Umsetzungsbeispiel “Coffee xChange” als Inspirationsquelle in einem Logistikkonzern

Der Ansatz:

- Die Teilnehmer*innen wurden in zufälligen Konstellationen zu einem virtuellen Coffee xChange eingeladen.
- Die aktuelle Herausforderung im Unternehmen zum Thema “Wissensmanagement - Transparenz und trotzdem blind?” setzte den Rahmen.

Der Ablauf:

Eingeleitet wurde mit dem dreiminütigen Masterplan Video “Irrtümer der Digitalisierung - Mythos: Transparenz führt zu Sichtbarkeit” von Prof. Dr. Sascha Friesike. Drei Fragen erleichterten den Austausch:

- Was bedeutet das für dich persönlich?
- Was bedeutet das für uns im Unternehmen?
- Welche konkreten Maßnahmen können wir daraus ableiten und umsetzen?

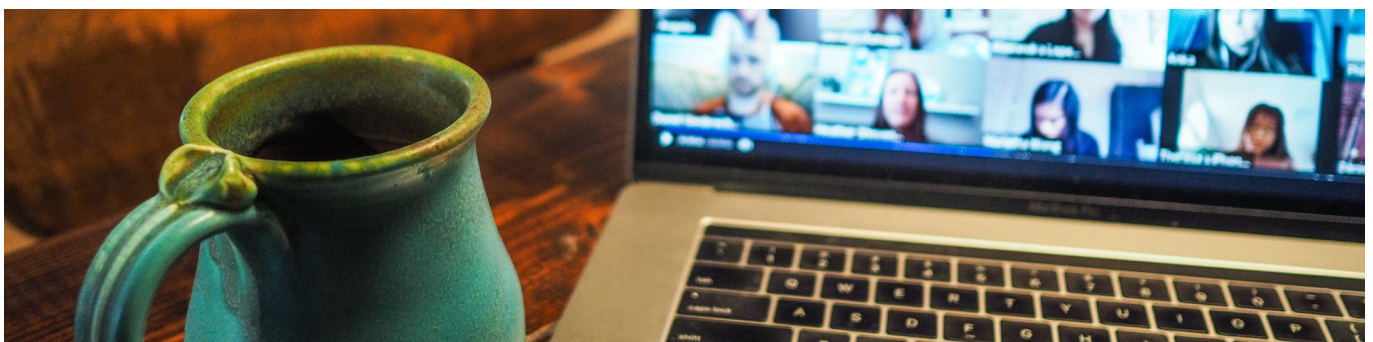
Die Auswirkung:

- Durch die willkürliche Zusammensetzung der kleinen Gruppen entstanden wertvolle neue Kontakte und es erfolgte ein Austausch über Abteilungen und Hierarchien hinweg, der Perspektivwechsel und neue Ideen ermöglichte.
- Nach dem Coffee xChange zum Thema “Wissensmanagement” starteten mehrere Teams neue Spielregeln zum Teilen von Informationen im Team, unter anderem zur Ablage von Informationen in Channels in Teams.
- Die Informationsstrategie der Marketingabteilung für die Kunden wurde überarbeitet und die Anzahl der Wahlmöglichkeiten für die Kunden deutlich vereinfacht. Beides resultierte in erhöhte Abschlussquoten und verbessertem Kunden-Feedback.

Unsere Tipps:

Break-out: Bei virtuellen Meetings hat sich für größere Gruppen bewährt, die Teilnehmenden in Break-out Rooms arbeiten zu lassen und die Ergebnisse am Ende zusammenzuführen.

Dokumentation: Verwende bei Bedarf den Chat, einen Channel in Teams, oder digitale Whiteboards wie Miro, um die Antworten der Teams schriftlich festzuhalten oder zu visualisieren - so geht keine wertvolle Erkenntnis verloren.



Lunch & Learn

Zeit: 30-60 Min.

Gruppengröße: 3-12 Personen

Beim Lunch & Learn treffen sich die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte regelmäßig in verschiedenen Konstellationen zum gemeinsamen Mittagessen - auch digital. Dabei tauschen sie sich zu Masterplan-Inhalten aus und übertragen im Gespräch das Gelernte auf die eigene Arbeit. So kristallisiert sich schnell die Relevanz des neu angeeigneten Wissens heraus und festigt sich.

Umsetzungsbeispiel

“Lunch & Learn” in einem mittelständischen Produktionsunternehmen

Der Ansatz:

- Die Geschäftsführung und Personalentwicklung luden gemischte Teams zu zweimal wöchentlich stattfindenden „Lunch & Learn“ Sessions ein.
- Die Teilnehmenden trafen sich in festen Konstellationen mit wechselnder Moderationsrolle.
- Die Personalentwicklung begleitete die ersten Sessions und die Geschäftsführung nahm rollierend in unterschiedlichen Teams teil.

Der Ablauf:

Die Teilnehmenden starteten mit dem gemeinsam Ansehen des ausgewählten Videos und nutzten folgende Fragen im Austausch:

- Auf einer Skala von 1-5 Sternen - wie sehr hat dir der Kurs gefallen?
(digital per Chat/Handzeichen oder live auf Post-its)
- Was sind deine Top 3 Erkenntnisse?
- Wie könntest du oder wie könnten wir als Unternehmen die Erkenntnisse in der Praxis nutzen?

Die Auswirkung:

- Ideen wurden je nach Thema locker gesammelt, oder bei konkreten Vorschlägen und Fragen aufgenommen und gemeinsam weiterverfolgt.
- Ein eigener Channel in Teams ermöglichte die transparente Sammlung der Ideen und Umsetzungen.
- So wurde beispielsweise durch den Austausch beim Lunch & Learn ein Patent für eine Softwarelösung angemeldet.

Unsere Tipps:

Ideen-Pitch: Ein Teil der Gruppe oder einzelne Teilnehmende pitchten zu Beginn ihre Erkenntnisse aus einem Masterplan Kurs, sowie ihre Ideen für mögliches Potenzial im eigenen Unternehmen, über das beim Lunch & Learn diskutiert wird.

Lernprozess: Neben den Lerninhalten sind auch die Lernstrategien ein wichtiges Thema für den Austausch. Wie lernt ihr am besten? Welche Routinen und Strategien sind besonders effektiv? (Lernziele, Zeit im Kalender blocken, feste Lernzeiten,...)?



Expert Session



Zeit: 45-90 Min.

Gruppengröße: >30 Personen

Expert*innen aus eurem Unternehmen schlagen die Brücke zwischen dem Gelernten auf Masterplan und der Praxis. Teilnehmer*innen erfahren aus erster Hand, wie Technologien und Methoden, die sie von Masterplan kennen, im eigenen Unternehmen eingesetzt werden und schöpfen daraus wertvolle Inspiration.

Umsetzungsbeispiel OKRs im unternehmenseigenen Startup einer Logistik-Gruppe

Der Ansatz:

- Die Teilnehmer*Innen wurden im Vorfeld aufgefordert, den passenden Kurs auf Masterplan zu absolvieren und sich so bereits Grundwissen anzueignen.
- Die zur Session eingeladenen internen Expert*innen waren in diesem Fall die Geschäftsführerin und der IT-Leiter des Startups, das bereits seit Jahren erfolgreich mit OKRs (Objectives & Key Results) arbeitet.

Der Ablauf:

- In den ersten 45 Minuten leiteten die beiden Expert*innen das Thema ein: Wie wenden wir OKRs im Alltag an? Welche Vor- und Nachteile haben wir erlebt? Wie haben wir die Einführung und den damit einhergehenden Change Prozess gestaltet? Was haben wir dabei gelernt?
- Die zweite Hälfte der Session bestand aus einer offenen Frage- und Diskussionsrunde (moderiert durch HR). Verschiedene Teilnehmer*innen berichteten, wie sie OKRs bereits anfänglich in ihren Teams/Abteilungen implementiert haben und auf welche Herausforderungen sie gestoßen sind.
- Die erfahrenen Experten gaben konkrete Tipps, wie diese Challenges überwunden werden können.

Die Auswirkungen:

- Durch den intensiven Erfahrungsaustausch wurden weitere Teams für die Implementierung von OKRs begeistert und "typische Anfängerfehler" der Expert*innen in anderen Teams vermieden.

Unsere Tipps:

Auswahl: Wähle gemeinsam mit den Expert*innen relevante Masterplan-Inhalte aus, die Teilnehmenden als Vorbereitung zur Expert Session anschauen sollen. Das kann ein einzelner Kurs oder einen zugeschnittenen Lernpfad sein.

Auftrag: Stelle schon am Anfang der Session die Fragen an die Teilnehmer*innen (z.B. per Mentimeter): Was wollt ihr heute mitnehmen? Welche Fragen habt ihr? So können die Expert*innen direkt auf die relevanten Punkte eingehen und du kannst bereits die Diskussionsrunde planen.

Aufnahme: Optional kannst du die Expert Session aufnehmen und die Aufnahme in eurem Company Channel oder über einen Lernpfad auf Masterplan verfügbar machen.



Masterplan Cinema

Zeit: 60-90 Min.

Gruppengröße: 25-250 Personen

Beim "Masterplan Cinema" werden einzelne Lektionen in großer Runde gemeinsam angesehen und anschließend in einer Panel-Diskussion vertieft.

Umsetzungsbeispiel "Masterplan Cinema Innovation"

Der Ansatz:

- Ein bekanntes deutsches Versicherungsunternehmen lädt Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Hierarchieebenen und Bereichen zum gemeinsamen Kino-Event am Nachmittag ein.

Der Ablauf:

- Vier kurze Videos - unter anderem "Radikale Innovationen" von Frank Thelen - wurden gemeinsam in einem großen Saal angeschaut.
- Im Anschluss an jedes Video gab es 15 Minuten Zeit für Diskussionen in einem hierarchie- und abteilungsübergreifenden Panel mit 6 Teilnehmer*innen.
- Die Diskussion wurde geleitet von verschiedenen Fragen, wie zum Beispiel: "Wie könnte Disruption in unserer Branche aussehen?"

Die Auswirkung:

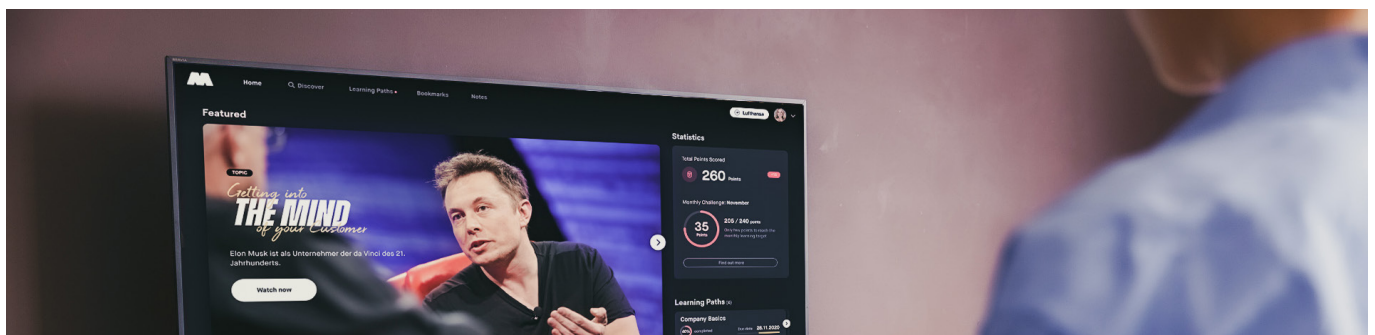
- Es gab spannende Beiträge sowohl von Praktikanten, Sachbearbeiterinnen und verschiedenen Mitarbeiter:innen bis hin zum Vorstand.
- Die Ergebnisse wurden gesammelt und allen Mitarbeiter:innen - insbesondere der internen Innovations-Abteilung - im Intranet zur Verfügung gestellt.
- Das Zusammenspiel der Veranstaltungen und dem Lernen mit Masterplan führte zu neuen Impulsen und Handlungsschritten: Es entstanden beispielsweise wichtige Anknüpfungspunkte für die Strategieentwicklung und ergänzende Maßnahmen in bestehenden Projekten, unter anderem durch das Betrachten anderer Branchen und Märkte.

Unsere Tipps:

Teilnehmer*innen: Ideal ist eine breite Streuung der 3-6 Panel-Teilnehmer*innen über Hierarchieebenen und Abteilungen hinweg. Die Mitarbeiter:innen können sich auch für das Panel bewerben.

Rechtzeitiges Briefing: Briefe die Panelisten in Bezug auf das gewählte Thema und Ziel der Veranstaltung, z.B. offener Austausch und Brainstorming über "Transformation von Geschäftsmodellen" in unserer Branche.

Digital: Ein Medienunternehmen hat das virtuelle "Masterplan Cinema" per Post mit Popcorn-Mais und Süßigkeiten im Homeoffice versüßt und für Begeisterung gesorgt.





Masterplan.com