



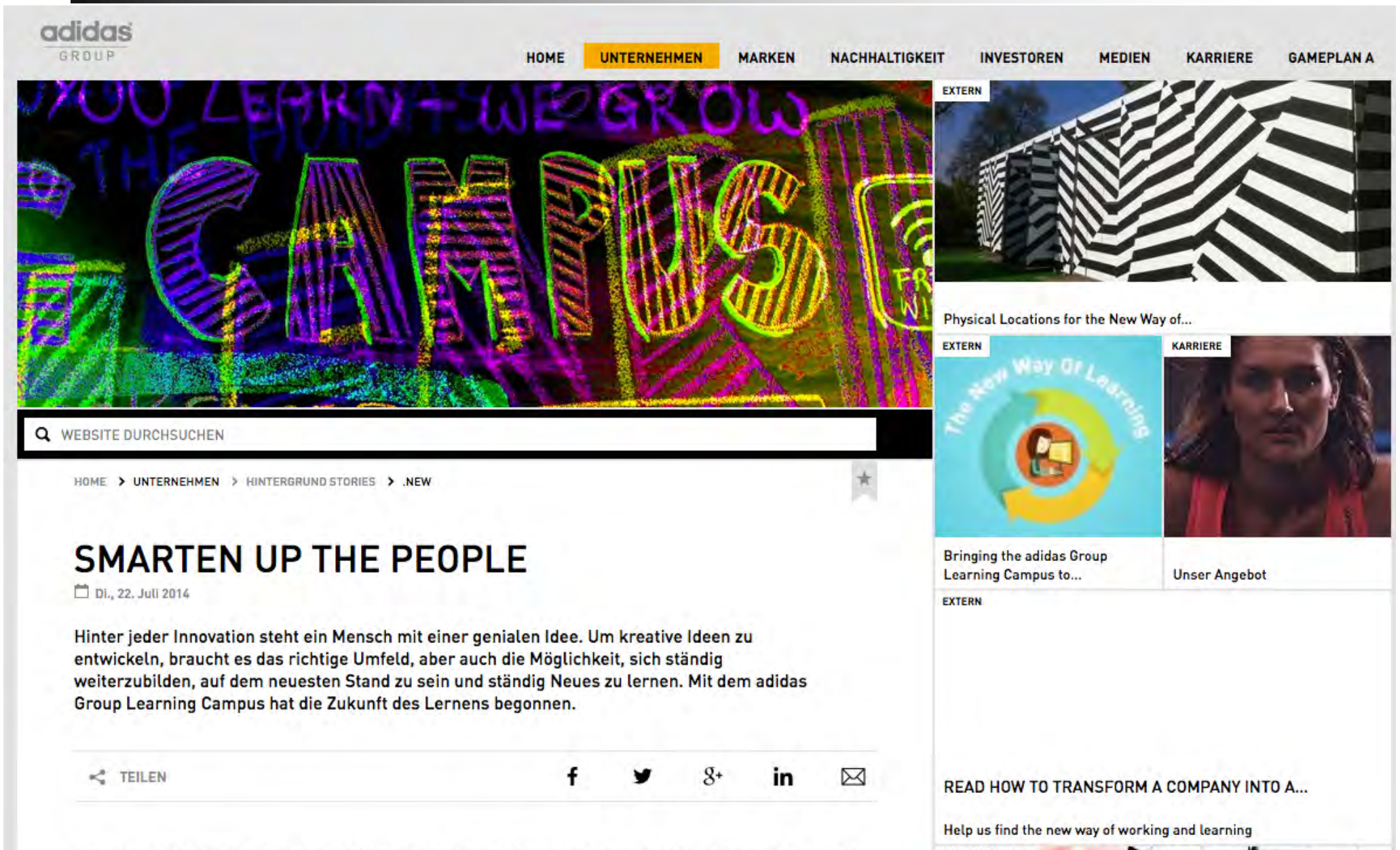
WUNDERTÜTE

Invited Session

Lernen am Arbeitsplatz: Formate, Chancen, Risiken

Prof. Cornelia Vonhof

Ein erstes Beispiel: adidas Group „Learning Campus“



The screenshot displays the Adidas Group website interface. At the top, the Adidas Group logo is on the left, and a navigation menu includes 'HOME', 'UNTERNEHMEN' (highlighted in orange), 'MARKEN', 'NACHHALTIGKEIT', 'INVESTOREN', 'MEDIEN', 'KARRIERE', and 'GAMEPLAN A'. The main content area features a large, vibrant, multi-colored graphic with the word 'CAMPUS' in large, stylized letters. Below this is a search bar with the text 'WEBSITE DURCHSUCHEN'. A breadcrumb trail reads 'HOME > UNTERNEHMEN > HINTERGRUND STORIES > .NEW'. The article title is 'SMARTEN UP THE PEOPLE', dated 'Di., 22. Juli 2014'. The article text states: 'Hinter jeder Innovation steht ein Mensch mit einer genialen Idee. Um kreative Ideen zu entwickeln, braucht es das richtige Umfeld, aber auch die Möglichkeit, sich ständig weiterzubilden, auf dem neuesten Stand zu sein und ständig Neues zu lernen. Mit dem adidas Group Learning Campus hat die Zukunft des Lernens begonnen.' Below the text are social media sharing icons for Facebook, Twitter, Google+, LinkedIn, and Email, along with a 'TEILEN' button. On the right side, there is a sidebar with several sections: 'EXTERN' with a black and white striped building image and the text 'Physical Locations for the New Way of...'; 'EXTERN' with a circular graphic titled 'The New Way Of Learning' and the text 'Bringing the adidas Group Learning Campus to...'; 'KARRIERE' with a portrait of a woman and the text 'Unser Angebot'; and 'EXTERN' with the text 'READ HOW TO TRANSFORM A COMPANY INTO A...' and 'Help us find the new way of working and learning'.

Auf dem Weg zum Lernenden Unternehmen

Nachhaltigkeit des Lernens als Wettbewerbsvorteil

5 Prinzipien

- Working is learning and learning is working
- Shift to an open and collaborative connected social learning environment
- Leadership means sharing, teaching and learning
- Innovation is part of everybody's daily work
- Create a new culture of self-driven live-long learning



Ein erstes Beispiel: adidas Group „Learning Campus“



Currently...

95%

of our content comes through formal learning

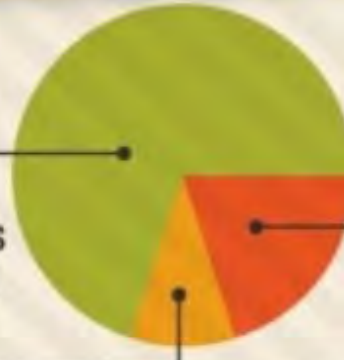


Which takes YOU out of the workflow

But according to the 70:20:10 model



70%
of what you learn is on the job



20%
of what you learn is through other people



only 10%
of what you learn is on courses



Did you know:
the brain forgets
50%
of what you learn in a classroom environment within 1 hour

So, now we're introducing...

The New Way of Learning

YouTube

edX

coursera



MOOC
MUSIC WITH MATHS ONLINE



TED



...decide when and where you learn as learning is always



...choose how & what you learn to fit your personal learning style



...live the New Way of Learning: you teach and you learn. you



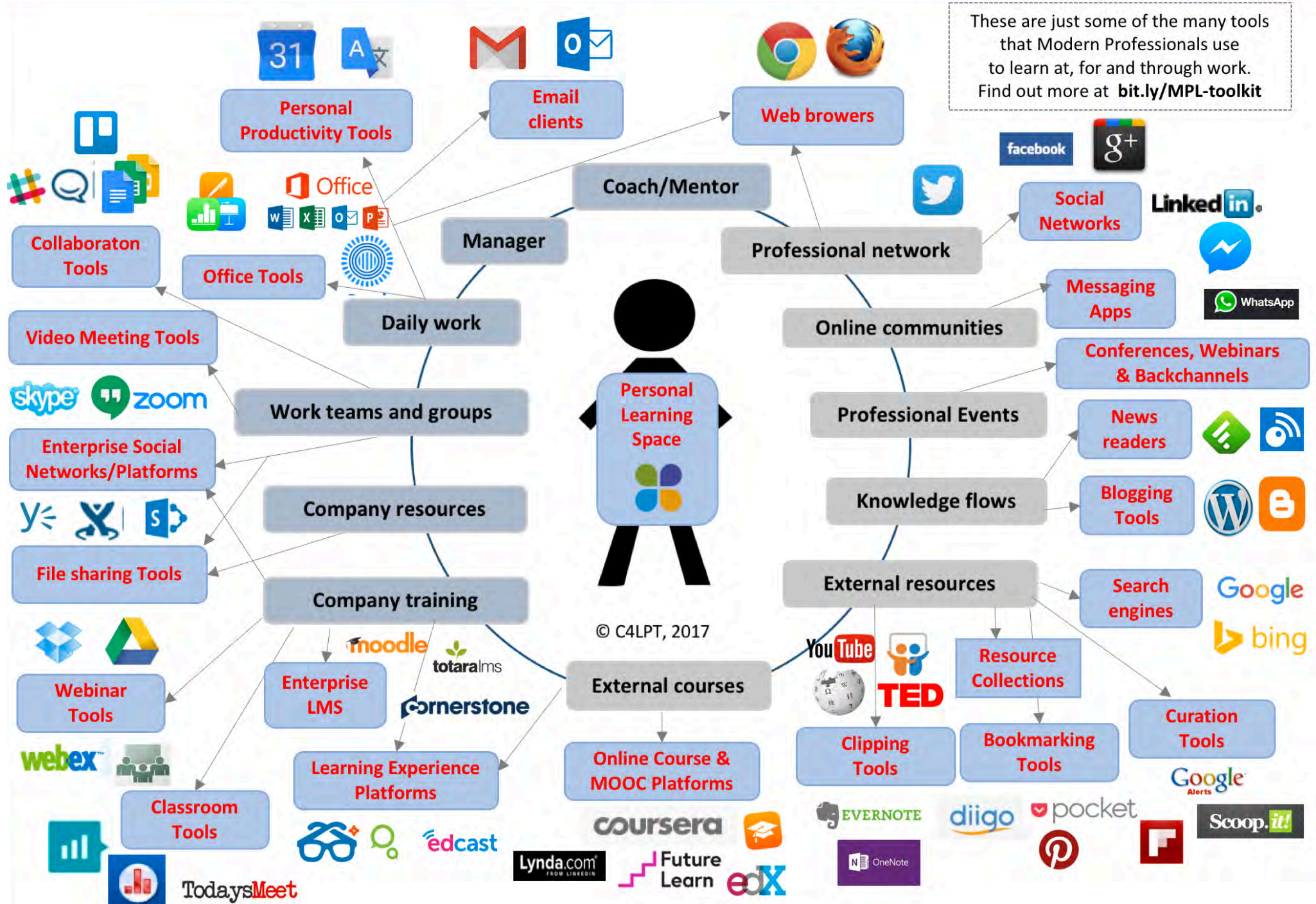
For future generations too

In the new way of learning you can...

Lernen am Arbeitsplatz

- Eine breite Palette neuer Lernformen und Lernmethoden ist entstanden.
- Diese rücken den Erfahrungsaustausch und die Vernetzungen am Arbeitsplatz in den Vordergrund.
- Sie knüpfen an den Routinen der Mitarbeitenden an, die heute schon Google, Wikipedia und YouTube nutzen, um Antworten und Lösungen zu finden.
- Sie holen Lernaktivitäten aus dem Seminarraum und an den Arbeitsplatz.
- Sie geben Mitarbeitenden mehr Verantwortung für die eigenen Lernprozesse.

The Modern Professional Learner's Toolkit



Personal Productivity Tools

Icons: Calendar (31), Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft Outlook, Microsoft Access.

Email clients

Icons: Gmail, Microsoft Outlook.

Web browsers

Icons: Google Chrome, Mozilla Firefox.

Collaboration Tools

Icons: Microsoft Teams, Slack, Microsoft OneDrive, Microsoft SharePoint.

Office Tools

Icons: Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), Microsoft Access, Microsoft OneDrive.

Manager

Coach/Mentor

Professional network

Icons: Twitter, Facebook, Google+, LinkedIn, WhatsApp, Messenger.

Social Networks

Icons: Facebook, Google+, LinkedIn, WhatsApp, Messenger.

Video Meeting Tools

Icons: Skype, Zoom.

Daily work

Online communities

Messaging Apps

Icons: WhatsApp, Messenger.

Enterprise Social Networks/Platforms

Icons: Yammer, Microsoft SharePoint, Microsoft OneDrive.

Work teams and groups

Professional Events

Conferences, Webinars & Backchannels

File sharing Tools

Company resources

Knowledge flows

Blogging Tools

Icons: WordPress, Blogger.

Webinar Tools

Icons: WebEx, GoToMeeting, Adobe Connect.

Company training

External resources

Search engines

Icons: Google, Bing.

Classroom Tools

Icons: Today's Meet, Edmodo, FutureLearn.

Enterprise LMS

Icons: Moodle, Totara LMS, Cornerstone.

External courses

Resource Collections

Icons: YouTube, TED.

Curation Tools

Icons: Scoop.it!

Learning Experience Platforms

Icons: Edcast, FutureLearn, edX.

Online Course & MOOC Platforms

Icons: Coursera, FutureLearn, edX.

Clipping Tools

Icons: Evernote, Diigo, Pocket, OneNote.

Bookmarking Tools

Icons: Diigo, Pocket, Pinterest, Scoop.it!

Today's Meet

Lynda.com

Future Learn

edX

OneNote

Diigo

Pocket

Pinterest

Scoop.it!



Wachsende Aufmerksamkeit dafür,
dass Lernen am Arbeitsplatz
und im Arbeitsprozess erfolgt



<https://www.cityexpress.com/blog/habitos-para-ser-mas-productivo-en-el-trabajo>

70:20:10 – Das Modell



70%



20%



10%

- **70 Prozent** aller Lernaktivitäten finden im Arbeitsprozess, „on the job“, durch Praxis und Erfahrung statt
- **20 Prozent** durch den Austausch mit anderen, mit Führungskräften, Teammitgliedern und Kollegen
- **10 Prozent** durch formale Weiterbildung, z.B. durch Kurse, Seminare, Web-Based Trainings,....

70:20:10 – Bitte keine Missverständnisse!



70%



20%



10%

- Es geht nicht um die (genauen) Zahlen!
 - Es ist keine Regel
 - Es ist ein **Referenzmodell**
 - Es bietet einen Rahmen für Veränderungen
-
- Es geht nicht darum, formale Weiterbildung einzustellen
 - Es geht nicht darum, die 90% zu managen, sondern zu ermöglichen
 - Es geht nicht darum, Mitarbeitende allein zu lassen mit selbstorganisiertem Lernen

70:20:10 – Die Aktivitäten



70%



20%



10%

- On-the-Job Erfahrungen
- Neue Lernerfahrungen in der Praxis anwenden
- Herausfordernde Aufgaben & Probleme lösen
- Projekt-Reviews durchführen
- Guides & Manuals nutzen
- Neue Arbeitsaufgaben übernehmen
- Zeit in unterschiedlichen Projekten, anderen Bereichen und Rollen verbringen
- Community-Aktivitäten

70:20:10 – Die Aktivitäten



70%



20%



10%

- Mentoring
- Reverse Mentoring
- Coaching
- Informelles Feedback
- Interne und externe Netzwerk
- Teamarbeit
- Teilnahme in Gremien, Verbänden und Expertennetzwerken
- Action Learning

70:20:10 – Die Aktivitäten



70%



20%



10%

- Strukturierte Programme
- Workshops
- Seminare
- Professionelle Entwicklungspläne
- Kurse
- Online-Kurse und Module (E-Learning, WBTs)
- MOOCs

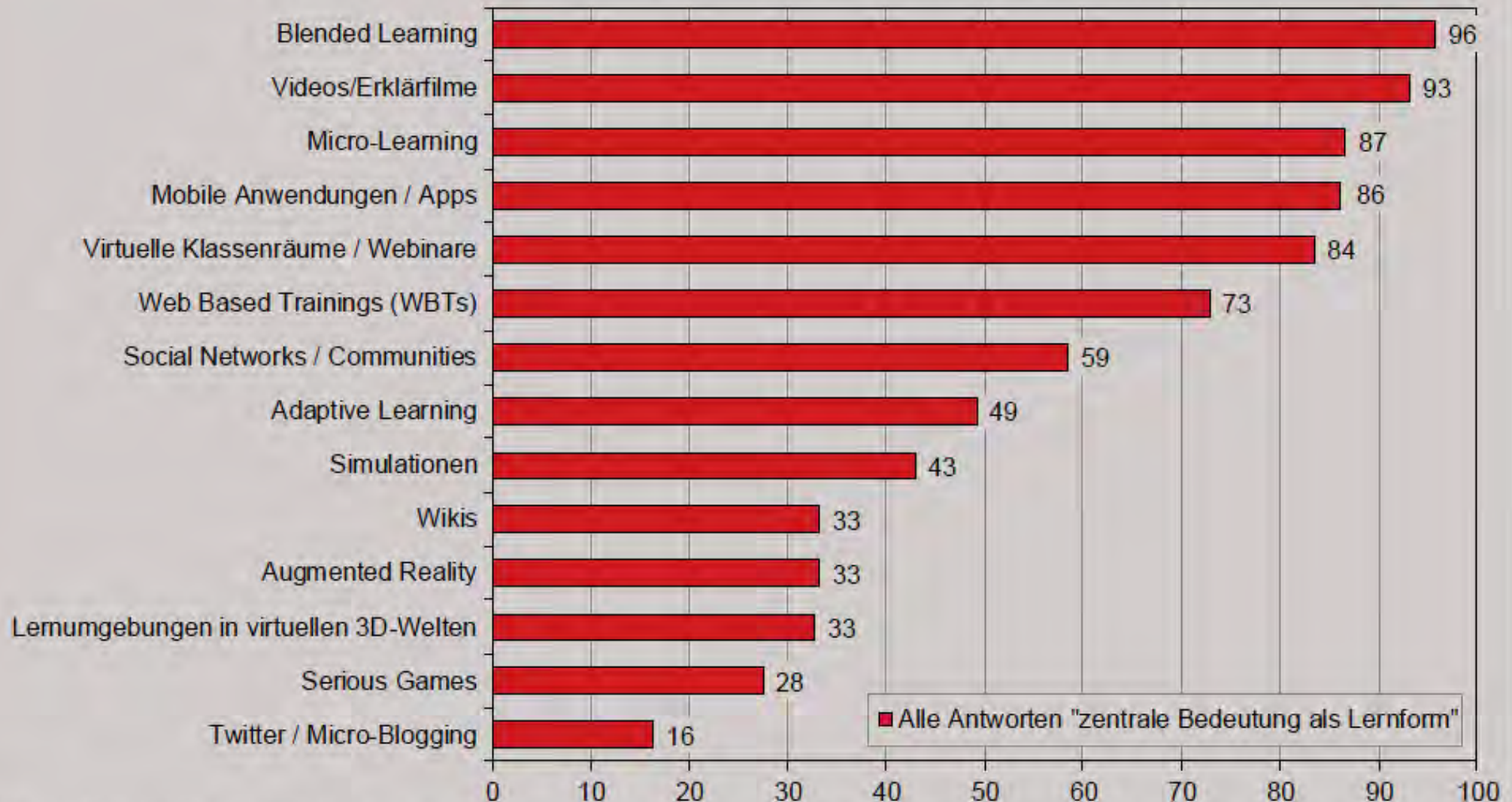
Lernen am Arbeitsplatz – Ansätze und Beispiele



- Das 70-20-10-Modell unterstreicht die Bedeutung der nicht-organisierten, informellen Lernaktivitäten (die „90 Prozent“)
- Viele informelle Lernaktivitäten finden im Netz statt
 - Suchen nach Experten, Informationen oder Lernressourcen
 - „Folgen“ von Experten oder Themen
 - Vernetzen und Austauschen mit anderen

Trend-Studie Corporate Learning 2017

Abb. 1: Bedeutung von Anwendungen als Lernform in Unternehmen



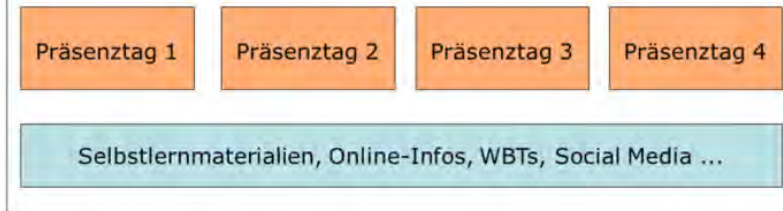
Frage: Was schätzen Sie – werden die folgenden Anwendungen in den kommenden drei Jahren eine zentrale Bedeutung oder eine geringe Bedeutung als Lernform für das betriebliche Lernen in Unternehmen haben? | n=71-74 | Angaben in % | © mmb Institut GmbH, 2017

Blended Learning

- *“Blend 2.0 describes training blends that incorporate emerging web technologies – mobile learning, gamification, and social media – with classroom or instructor-led training.”*

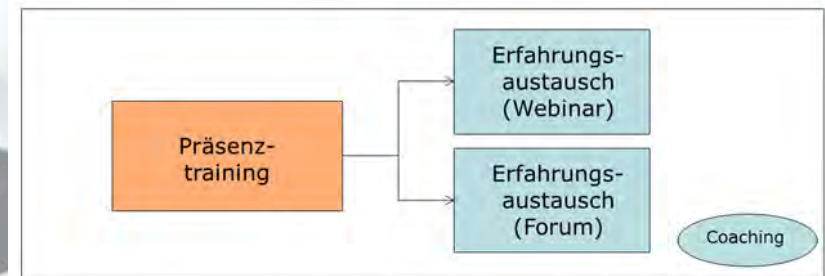
John o’Brian, 2014

Parallele Struktur



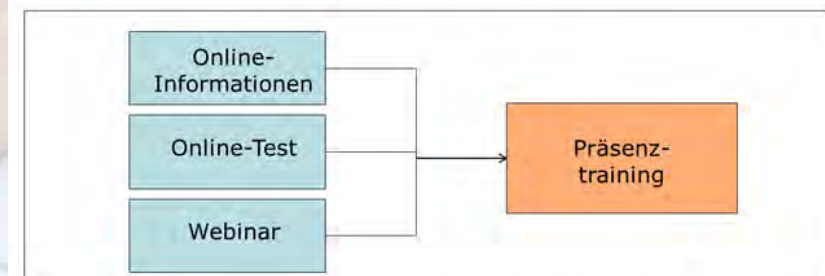
Ziel: Individuelle Vertiefungs- und Ergänzungsmöglichkeiten

Nachgelagerte Struktur



Ziel: Unterstützung und Begleitung des Lerntransfers

Vorgelagerte Struktur



Ziel: Gleicher Wissensstand bei Kursstart

Microlearning – Learning Nuggets – Wissenshäppchen

- Flexible Kurzformate in der Weiterbildung, zwischen 3 und 15 Minuten lang
- Ermöglichen ein arbeitsplatznahes bzw. arbeitsintegriertes Lernen
- Können in der Regel in bestehende IT- und E-Learning-Strukturen integriert werden
- Greifen auf, was immer mehr Lerner, vor allem jüngere Mitarbeitende, täglich und in ihrer Freizeit im Internet nutzen
- Können in strukturierter Form (E-Learning), als auch in dynamischen Prozessen angeboten werden

Microlearning – Learning Nuggets - Wissenshäppchen

<http://owad.de/>

Business School der Credit Suisse, Leadership Podcasts

Microlearning – Learning Nuggets - Wissenshäppchen

■ Subscription Learning



DesignThinkingCoach

DESIGN THINKING 30 TAGE E-MAIL PRAXIS KURS

Du kennst Design Thinking in der Theorie aber haderst mit der Umsetzung?
Gehe Jetzt den nächsten Schritt: Lerne in 30 Tagen neue Werkzeuge kennen und bring dein Wissen in die Praxis!

- ✓ Wende Design Thinking anhand eines **konkreten Fallbeispiels** an (oder anhand einer eigenen Fragestellung)
- ✓ Erhalte **regelmäßig Kursmaterialien** per Mail und lerne, wie du echte Nutzer in den Innovationsprozess einbindest.
- ✓ Arbeite alleine oder im Team
- ✓ Investiere täglich ca. 30 Minuten in dein Projekt.

Jetzt für nur 49,99 € anmelden! (statt 99,99 €)

ICH MÖCHTE AM KURS TEILNEHMEN »

Die Zahlung erfolgt über Paypal. Hierzu benötigst du KEINEN Paypal Account.

Melde dich heute an und starte morgen dein Projekt!

Social Learning

- Social Learning umfasst das informelle, selbstorganisierte Lernen, das durch Social Media und soziale Netzwerke unterstützt wird.
- Es erweitert die klassischen Formen des Online-Lernens, indem es den Lernenden neue Räume für den Erfahrungsaustausch, die Entwicklung eigener Inhalte und die Vernetzung öffnet.
- **Social Learning aus Sicht der Mitarbeitenden:** ein alltäglicher, bewusst oder unbewusst ablaufender Prozess
- **Social Learning aus Sicht der Lehrenden:** der gezielte Einsatz von Netzmedien

Beispiel Credit Suisse – Social Learning



CREDIT SUISSE Discover Social Learning

SharePoint Central Search this site...

Home Blog Glossary & Guidelines About Discover Social Learning Week 1 Week 2 Week 3 Week 4 Week 5 Week 6

Documents Discover Social Learning

Events

Assignments

Resources

Team Discussion

Members

Recycle Bin

All Site Content

Discover Social Learning

Private

Events Assignments Resources

Resource Title	Notes	Week / Topic	Resource Type
70-20-10 Model	Management expert Charles Jennings introduces the concept of a 70 20 10 learning journey (4.09 min.)	1 - Trends	External Video

Stop Following Community |

Beispiel Credit Suisse – Social Learning

- Die Ausbildungsverantwortlichen sollen sich aktiv mit Social Media und der Social Media-Infrastruktur der CS auseinandersetzen
- Sie sollen in der Lage sein, Social Learning und Learning Communities in ihre Bildungskonzepte zu integrieren.
- Infrastruktur: MySocial Page (Sharepoint), Saba, Microsoft Lync, WebEx, Centra

Start Monday, January 13, 2014						End Friday, February 21, 2014					
Week 1		Week 2		Week 3		Week 4		Week 5		Week 6	
Trends in Learning & Development Trends in Learning: virtual, open, mobile, social, community-based; Trends in Corporate Learning & Development		Social Media Platforms /Tools What are they? What are their main principles and ideas? And how to apply those to business and Learning & Development?		Learning Community at CS Goals, benefits, potential. Functions, features and workflows. Learning Communities as part of the overall learning infrastructure		Planning a Learning Community Learning Communities as open, subject-driven networks; to enhance existing learning offerings		Implementing a Learning Community Transition from classroom to blended learning mix; setting up a Learning Community using various methods		Reflecting on a Learning Community Challenges and open questions to work on: Learning Experts as Community Managers; Learning culture	
Weekly introduction		Online Events		Assignments		Resources		Discussion/Dialog		Q&A	
Discover Social Learning Community											
Expectations from Participants:											
<ul style="list-style-type: none"> • Active participation in Learning Community by asking questions, commenting, presenting results of assignments, sharing experiences, etc. • Completion of assignments on time to allow feedback and discussion • Participation in online-events 											

Performance Support

Arbeitsintegriertes Lernen bei Bedarf

The Five Moments of Need



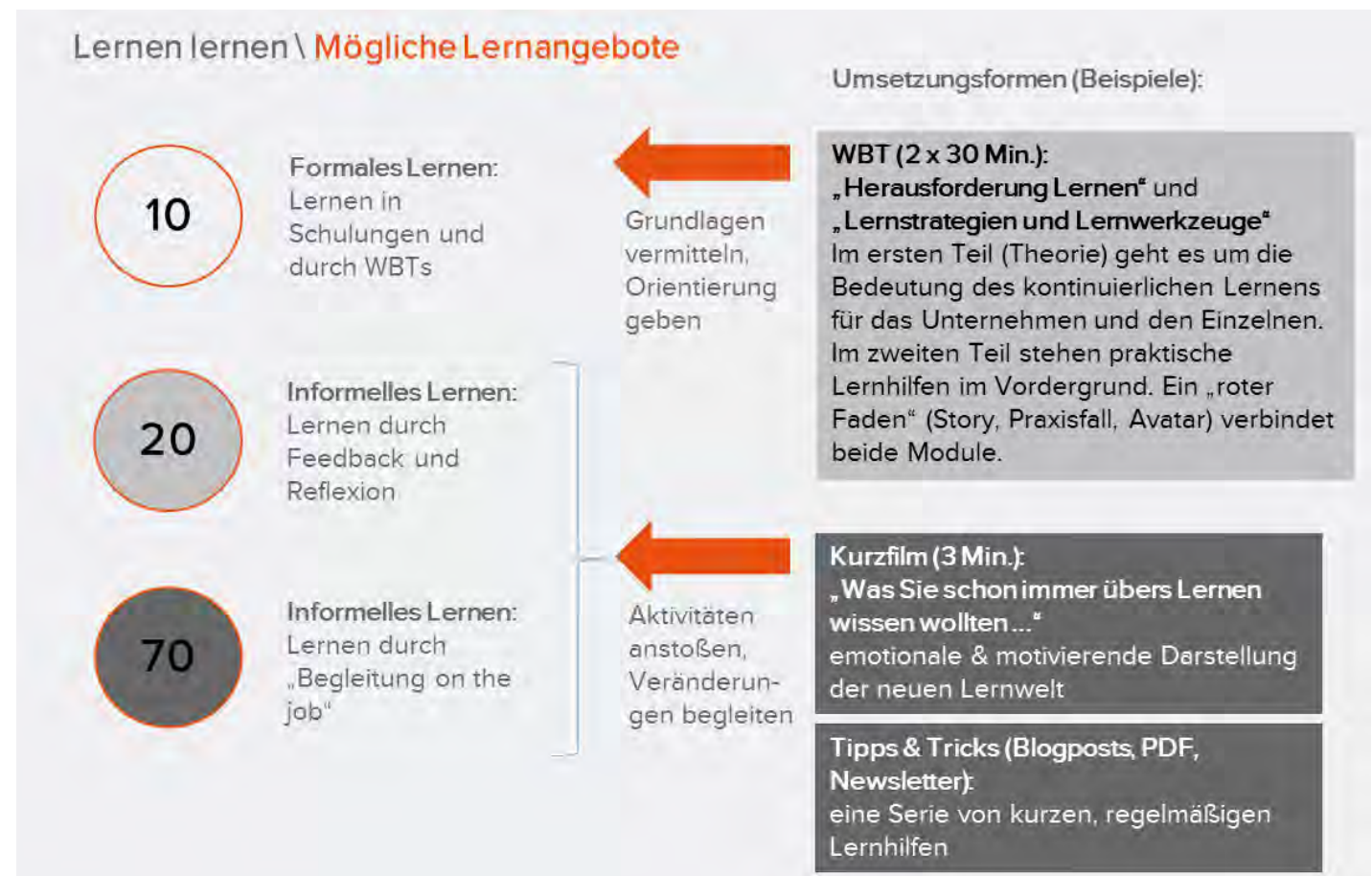
- Unterstützung am Arbeitsplatz durch kontextgebundene Lerneinheiten
- Ressourcen und Hilfsmittel, die genau die richtige Menge an Hilfestellung zu dem Zeitpunkt, an dem Hilfe benötigt wird, geben.
- Ziel: Hilfestellung nahtlos in den Arbeitsprozess zu integrieren
- „Just-in-time“-Lernen

Mosher & Gottfredsson (2011):
<http://www.knowhow.de/blog/70-20-10-und-5-moments-of-need/>

Wie könnten Bibliotheken starten?

1. Bestandsaufnahme der Aktivitäten, die die 70:20-Felder unterstützen

2. Konzeption von Interventionen, die sich am 70:20:10-Modell orientiert



**WHAT IF
WE TRAIN
PEOPLE AND
THEY LEAVE?**

**WELL, WHAT IF WE
DON'T TRAIN THEM
AND THEY STAY?**



CHANGE IS COMING: #NEWWAYOFFLEARNING

Quellen und Material

- Adidas (2014): Smarten up the People. URL: <http://www.adidas-group.com/de/unternehmen/hintergrundstories/new/smarten-people/> (05.06.2017)
- Kuhna, C. (2014): Bringing the adidas Group Learning Campus to Life! – Learning in the 21st Century. In: GameplanA [Weblog], 24.04.2014. URL: <https://www.gameplan-a.com/2014/03/bringing-the-adidas-group-learning-campus-to-life-learning-in-the-21st-century/> (05.06.2017)
- Michel, L. (2016): MMB-Trendmonitor I/2017: Weiterbildung und digitales Lernen heute und in drei Jahren: Corporate Learning wird zum Cyber-Learning. Essen: mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung.
- Mosher, B.; Gottfredson, C. (2011): Innovative Performance Support: Strategies and Practices for Learning in the Workflow. MacGraw-Hill.
- Raske, M. (2012): Mobile Lernwelten für mobile Mitarbeiter. In: Schwuchow, K.; Gutmann, J. (Hrsg.): Personalentwicklung 2013. Themen, Trends, Best Practices. Freiburg: Haufe, S. 105 – 117.
- Robes, J. (2016): Informelles Lernen: Zwischen Bildungsmanagement und Selbstorganisation. In: Scheer, A.; Wachter, C. (Hrsg.): Digitale Bildungslandschaften. Vorlage für den 10. Nationalen IT-Gipfel. Saarbrücken.
- Robes, J. (201):70:20:10. Die Formel, E-Learning-Trends und die Praxis. München: Saba.
- Thalheimer, W. (o.J.): List of Subscription-Learning Providers. In Subscription Learning [Weblog]. URL: <http://www.subscriptionlearning.com/list-of-subscription-learning-providers.html> (05.06.2017)

Prof. Cornelia Vonhof

Hochschule der Medien Stuttgart

Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement
Nobelstraße 10 | 70569 Stuttgart

Tel. +49 711 8923 3165 | vonhof@hdm-stuttgart.de

www.hdm-stuttgart.de/bi