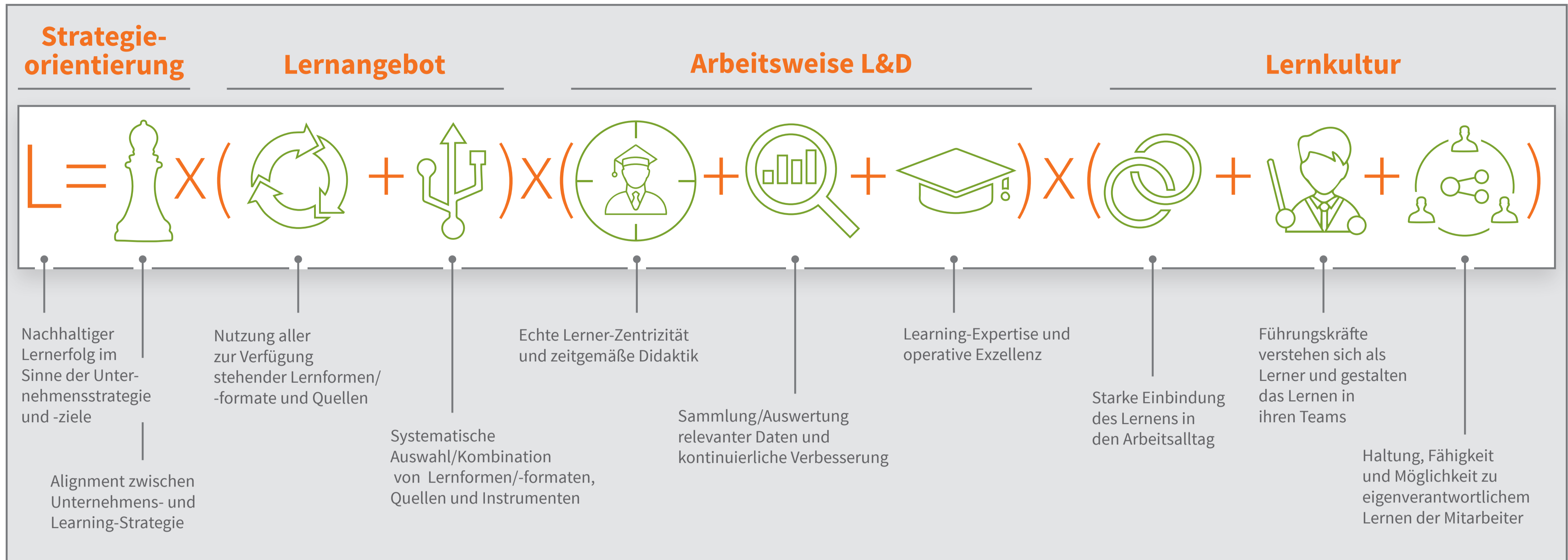


Lernstrategien für Unternehmen

„Die Weltformel“



Alignment zwischen Unternehmens- und Learning-Strategie

- In welchem Maße leiten sich die Lernziele aus den Unternehmenszielen und der -strategie ab?
- Wandelt sich die Lernstrategie so agil wie die Unternehmensstrategie und das Geschäft?
- Wird Learning & Development im Unternehmen als zentraler Hebel zur Ermöglichung der Strategie anerkannt?



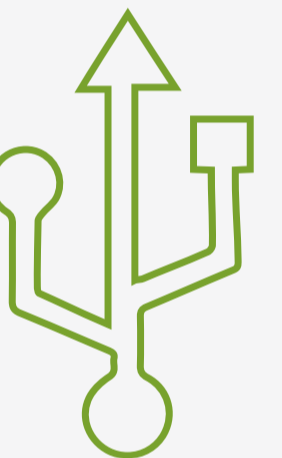
Nutzung aller zur Verfügung stehender Lernformen/-formate und Quellen

- Wie breit ist das Spektrum der verwendeten Lernformen/-formate?
- Worauf gründet sich die getroffene Auswahl der verwendeten Lernformen/-formate?
- In welchem Maße werden frei zugängliche Webinhalte einbezogen?



Systematische Auswahl/Kombination von Lernzielen/-inhalten, Quellen und Instrumenten

- Gibt es eine Systematik in der Zuordnung von Lernzielen zu Lernformen/-formaten?
- Werden unterschiedliche Quellen, Lernformen/-formate sinnvoll kombiniert?
- Wie gut ist die Learning-IT und wie umfassend werden diese Möglichkeiten genutzt?



Echte Lernerzentrität und zeitgemäße Didaktik

- Werden Lernangebote konsequent aus der Perspektive des Lernalten und seiner Bedürfnisse heraus entwickelt?
- Wie reflektiert ist das didaktische Konzept?
- Wie stringent wird es umgesetzt?



Sammlung/Auswertung relevanter Daten und kontinuierliche Verbesserung

- Werden aussagekräftige Daten zum Nutzerverhalten erhoben?
- Werden aus den Daten sinnvolle Schlüsse gezogen?
- Werden diese Informationen zur kontinuierlichen Verbesserung herangezogen?



Learning-Expertise und operative Exzellenz

- Wie ausgeprägt ist die Lernkultur der Lernverantwortlichen selbst?
- Sind sie glaubwürdige Botschafter einer sich wandelnden Lernkultur?
- Wie effektiv, effizient und nutzer-zentriert sind die Prozesse?



Starke Einbindung des Lernens in den Arbeitsalltag

- In welchem Maße ist das tägliche Lernen als Teil jeder Rolle verankert?
- Werden die Chancen des informellen und sozialen Lernens ausgeschöpft?
- Liegen hierfür geeignete Rahmenbedingungen vor?



Führungskräfte verstehen sich als Lerner und gestalten das Lernen in ihren Teams

- Verstehen sich Führungskräfte selbst als Lerner? Leben sie ein selbstverständliches Lernen im Alltag vor?
- Legen sie ihr Lernen offen und lassen andere hieran teilhaben?
- In welchem Maße gestalten die Führungskräfte aktiv die Weiterentwicklung aller Mitarbeiter und verstehen dieses Lernen als wesentlichen Hebel zur Performance-Steigerung?



Haltung, Fähigkeit und Möglichkeit zu eigenverantwortlichem Lernen der Mitarbeiter

- Verstehen sich alle Mitarbeiter als Lerner?
- Gestalten sie ihr Lernen eigenverantwortlich und werden sie hierbei unterstützt?
- Haben sie Zeit und geeignete Bedingungen zum Lernen?

