

## Learning & Development Canvas – Workshop

Wir initiieren Ihren Change im Corporate Learning!

### Unser Versprechen:

- › Analyse der bestehenden Lernkultur im Unternehmen
- › Klarheit über die Anforderungen des Unternehmens, der Führungskräfte, Mitarbeiter, Partner und Kunden an das Corporate Learning
- › Überblick über die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren
- › Eruieren der Kosten und Ressourcen
- › Sensibilisierung für die neue Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen
- › Erkennen der Möglichkeiten die L&D Landschaft im Unternehmen zu digitalisieren
- › Mögliche erste Umsetzungsschritte
- › Ansätze zur Messung der Wirksamkeit der Maßnahmen

### Zielgruppen:

- › Verantwortliche HR/PE
- › Fach- und Führungskräfte
- › Produkt-/ Projekt-/ Vertriebs- und Marketingmanager

### Ablauf & Methoden:

- › Vorstellung des Learning & Development Canvas
- › Erklärung der Bausteine des Learning & Development Canvas
- › World Café zu den einzelnen Bausteinen des L&D Canvas (Austausch in den Gruppen, Flipcharts/Pinnwände/ Post-Its)
- › Plenumsdiskussion und Austausch zu den Ergebnissen
- › Besprechung möglicher Ansätze und Umsetzungsschritte
- › Auf Wunsch: Fachimpulse zu ausgewählten Themen (nach vorheriger Abstimmung)

**Dauer:** 1 Tag

**Ort:** perspektive3 GmbH, Leopoldstrasse 244, 80807 München

- › Gerne kommen wir auch zu Ihnen!

**Preis:** auf Anfrage

Sprechen Sie uns an: Astrid Tietgens, Geschäftsführerin perspektive3 GmbH.



# LEARNING & DEVELOPMENT CANVAS

Grundlage für die Transformation des Corporate Learning

<p><b>HAUPTINFLÜSSE</b> </p> <p>Was sind die Haupteinflüsse auf den Bereich Learning &amp; Development? Welche zentralen technischen Trends nehmen Einfluss? Welche Auswirkungen haben unternehmerische Entscheidungen auf Learning &amp; Development?</p> <p><b>EINFLUSSARTEN</b> Weiterbildungsbudget Demografischer Wandel Digitalisierung von Serviceprozessen Gesetzliche Rahmenbedingungen ...</p>	<p><b>SCHLÜSSELAKTIVITÄTEN</b> </p> <p>Welche Schlüsselaktivitäten gibt es im Bereich Learning &amp; Development? ...</p> <p><b>KATEGORIEN</b> Potenzialerkennung, Kompetenzerwerb, Trainingsproduktion, Plattform/Netzwerk</p>	<p><b>NUTZENVERSPRECHEN</b> </p> <p>Welche der Probleme unserer Führungskräfte / Mitarbeiter / Partner helfen wir zu lösen? Welche Lösungen bieten wir für die Probleme an? ...</p>	<p><b>MITARBEITER- / PARTNERBEDÜRFNISSE</b> </p> <p>Welche Unterstützung wünschen sich unsere Mitarbeiter / Partner, um ihr Tagesgeschäft besser erledigen zu können? ...</p>	<p><b>L&amp;D KULTUR</b> </p> <p>Wie ist die Lernkultur in unserem Unternehmen? Welche Rahmenbedingungen beeinflussen Lernprozesse in unserem Unternehmen? ...</p>
<p><b>KENNZAHLEN</b> </p> <p>Wie kann der Erfolg von Learning &amp; Development gemessen werden? ...</p> <p><b>BEISPIELE ERFOLGSFAKTOREN:</b> „Reduktion der Supportanfragen“ „Höhere Absatzrate“ „Steigerung Kundenzufriedenheit“ „Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit“</p>	<p><b>SCHLÜSSELRESSOURCEN</b> </p> <p>Welche Schlüsselressourcen erfordern unsere Schlüsselaktivitäten? Wer sind unsere Schlüsselpartner? ...</p>	<p><b>UNTERNEHMERISCHE BEDÜRFNISSE</b> </p> <p>Wie kann L&amp;D zum Erreichen der strategischen Ziele beitragen? ...</p> <p><b>BEISPIELE</b> Verbesserung der Servicequalität zur Loyalisierung von Bestandskunden. Kostensparnis im Produktsupport durch die Reduktion der Supportanfragen</p>		

## Profil Astrid Tietgens, Dipl-Verw.-wiss. Schwerpunkt Personal und Organisation



Astrid Tietgens hat perspektive3 2005 gegründet, um Unternehmen und Organisationen bei der Konzeption und Entwicklung wirksamer Corporate Learning Lösungen zu beraten. Als Verwaltungswissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Personal & Organisation ging es ihr von Anfang an um eine ganzheitliche Perspektive auf das betriebliche Lernen. Egal ob es sich um neue technologische Möglichkeiten oder um neue Methoden geht - Ziel ist immer, die Potenziale der Mitarbeitenden zu heben und sie so zu befähigen, dass es für das Unternehmen von Vorteil ist.

Sie ist eine erfahrene Beraterin und Unternehmerin und hat bereits zahlreiche Workshops zu strategischen und konzeptionellen Fragestellungen moderiert. Innovative Projekte mit Unternehmen wie u.a. BMW Group, Allianz und BSH hat sie erfolgreich durchgeführt.

Eine digitale Transformation des Corporate Learning kann ihrer Meinung nach nur erfolgreich sein, wenn es gelingt die technischen Möglichkeiten mit den Interessen und Bedürfnissen der Beteiligten in Einklang zu bringen.

Ihr Credo: Ich verstehe Lernen als Befähigung dazu zukünftige Aufgaben zu meistern.