

Vorschau 2017 | Neues Curriculum in der Entwicklung:

Strategische PE und Lernkulturentwicklung

Strategic HR & Corporate Learning Expert

Lernen in Unternehmen und die Integration von PE und OE

Unsere Position: OE = OE-Lernen

Innerhalb eines OE-Vorhabens gibt es nur begrenzt Möglichkeiten, Grundkompetenzen und Grundqualifikationen aufzubauen, es ist genug Aufmerksamkeit für Lernen notwendig, die für den OE-Prozess notwendigen Kompetenzen im OE-Prozess zu entwickeln und in den verschiedenen Rollen komplementär zueinander zu integrieren.

Denkt man OE und PE zusammen, braucht es die gleiche Ausrichtung als PE-Perspektive in der Organisation.

Die Frage, die sich die PE stellen sollte: welche Kultur der Bewältigung von Organisationsvorhaben und der OE wollen wir in der Organisation entwickeln? Mit welchen Methoden, in welcher Sprache? Welche Arbeitsformen sollten Akteure kennen und können, um bei Bedarf schnell zur Sache kommen zu können = Perspektive der (kulturorientierten) PE-Strategie.

Welche Konzepte und Modelle, welche Arbeitsformen und Methoden braucht die Organisation, vom Management über Schlüsselfiguren für bestimmte Vorhaben bis zu den Mitarbeitern für ein Zusammenspiel bei der Arbeit und bei der Entwicklung des Unternehmens?

Wichtig ist, dass dabei multiplizierbar und ressourcenschonend an Arbeitsbeispielen der Organisation gelernt wird, es ist damit eine organisationskulturbezogene Personenqualifizierung mit systemqualifizierenden Effekten (weil kulturbildend). Das Lernen ist jedoch nicht ausgerichtet auf ein bestimmtes Vorhaben. Also Lernen und Qualifizierung für rollengemäße und professionelle Organisationskompetenz in einem bestimmten Kontext, einer bestimmten Organisation oder einem Feld gemäß der Wieslocher Kompetenzformel:



In der Theatermetapher formuliert:

PE bedeutet, man lernt Schauspiel, Regie, kollegiales Lernen als Akteur (Schauspieler, Regisseur) an Probestücken so, dass jeder die Grundkomponenten für seine Rolle entwickelt.

Aber in einer bestimmten Kultur, so dass die Kultur des allgemeinen Lernen zu dem passt, was als Kultur bei einer Neuinszenierung eines bestimmten Vorhabens (= OE) gebraucht wird, ohne Kulturanpassungsprobleme in der Verzahnung von OE und PE zu haben.

Die PE-Strategie und die OE-Strategie müssen auch bezüglich Lernen zueinander passen, um arbeitsteilig Lernen zu organisieren, ohne später einen Kulturbruch zu erzeugen.

Was ist die Rolle einer strategischen PE?

Sie hat ein leistungs- und rollengemäßes Verständnis und Konzept von Lernen und berücksichtigt die Integration von OE-Strategie und PE-Strategie von PE-Seite aus. Sie baut OE- und Kultur-Expertise für die Organisation auf, so dass dadurch PE als strategischer Partner eine Bedeutung hat und wirksam wird. PE entwickelt eine eigene unternehmensspezifische Programmatik als Beitrag zur Entwicklungsstrategie des Unternehmens und positioniert sich damit. Sie qualifiziert near-the-job und on-the-job und verbindet die eigene Positionierung als PE mit einer Bedarfsorientierung im Unternehmen (Zusammenspiel von Programm- und Marktorientierung).

Ein Beispiel: *Wie geht ein Mittelständler damit um, dass die Entwicklungsingenieure Gefahr laufen, auszubrennen? Und damit die notwendige Innovationskraft verloren geht und das Unternehmen Entwicklungsschritte versäumt?*

Weitsichtige (und mächtige) Unternehmer stoßen mit strategischer PE sehr frühzeitig Kulturprogramme an, um die Fähigkeiten der besten Mitarbeiter zu halten, eine Bindungs- und Bildungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen, die zur Unternehmensentwicklung passend ist und „**Kultur- und Bodenpflege**“ im Zusammenspiel von PE und OE darstellt.

Das isb-Curriculum wird auf drei Arbeitsebenen für strategische PE-Arbeit ansetzen:

Es ist ein Dreiklang aus

1. Konzepten und Modellen, aus
2. Methoden und aus der
3. OE-bezogenen Einbettung und Umsetzung der Personalentwicklung und des Corporate Learning in der Organisation.

Voraussichtlicher Start des Curriculums ab Mitte 2017

Neugierig? Bei Interesse gerne melden bei

Thorsten Veith, Leiter des isb
veith@isb-w.eu | 06222-81804