

Basis-Curriculum
PE I A 19-20

Strategische Personal- und Lernkulturentwicklung

Strategic HR & Corporate Learning Expert: isb-Konzepte für
Lernen in Unternehmen und die Integration von Personal- und
Organisationsentwicklung.

Unklare Aufträge, Verantwortungs-Konfusionen, Rollenunklarheit beeinträchtigen Kooperation. Wie viele Reibungsverluste entstehen, weil Lernen nicht mit den Herausforderungen der Arbeit Schritt hält? Tägliche Aufträge, Projekte und Veränderungsprozesse dauern erheblich länger und kosten mehr Geld und Kraft. Viele kommen zum Erliegen. Dies hat nicht nur aber auch mit Lernkultur (LK) zu tun.

TERMINE:

27.-29.06.2019	isb-Ansätze für strategische Personalentwicklung und Lernkultur in Organisationen Marc Minor
19.-21.09.2019	Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung Sandra Wettling
02.-04.12.2019	Personen und Systeme qualifizieren Sandra Wettling
30.01.-01.02.20	Systemische HR-Arbeit und regieorientierte PE Martin Langen
02.-04.04.2020	Innovative Integration von Lern- und Arbeitskultur, von PE und OE Martin Langen
21.-23.05.2020	Selbstverständnisse und Wirksamkeit als Personal- und Lernkulturentwickler Marc Minor

ORT: Akasa | Gipserstraße 15 | 67434 Neustadt a.d. Weinstraße

KURSGEBÜHR:

8.700 € zzgl. MwSt.

(6 x 3 Tage, ohne Selbsterfahrung)

9.900 € zzgl. MwSt.

(6 x 3 Tage, + 4 Tage Selbsterfahrung)

Den ersten Durchgang gibt es zum

EINFÜHRUNGSPREIS :

7.500 € zzgl. MwSt. (6 x 3 Tage, ohne Selbsterfahrung)

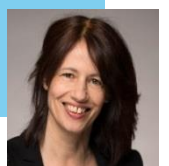
8.700 € zzgl. MwSt. (6 x 3 Tage + 4 Tage Selbsterfahrung)

ANMELDUNG UND INFORMATION

Conny Patzwald & Bettina Gentner

info@isb-w.eu

+49 6222 8188-0



Sicher sind wir noch weit davon entfernt, Lernen in Unternehmen als strategischen Faktor zu nutzen und sein Potential für Performance und Unternehmensentwicklung auszuschöpfen. PE- und HR-Arbeit kommt hierfür ein hoher Stellenwert zu. Allerdings geht das nicht nebenbei, sondern erfordert umfassende Expertise auf dem Feld der Lern-Kultur-Entwicklung (LKE).

Wie kann PE- und Lernkulturarbeit beitragen? Wie können PE-Prozesse strategisch angelegt und umgesetzt werden? Was brauchen Fachleute und zuständige Abteilungen dafür?

Solche Fragen bedürfen eines eigenen Blickes auf

- Bedeutung und Funktion von PE und HR-Arbeit in Sachen Lernen
- Mindsets für Lernen für Lernarchitekturen, die der Individualität der Akteure wie den Eigenheiten des Unternehmens gerecht werden
- Konzepte für in den Arbeitsprozess integriertes Lernen
- Leicht multiplizierbare Lernformen und – Formate
- Tools zur Einführung von systematischem selbstorganisiertem Lernen

Corporate Learning, Personal- und Organisationsentwicklung können letztlich nicht auf getrennten Bühnen und unabhängig voneinander funktionieren. Den operierenden Einheiten und Personen müssen integrierte und integrierbare Ansätze angeboten werden. Hier setzt dieses Curriculum an.

Lernen und arbeiten gehören genauso zusammen wie das Professionalisieren von Einzelnen und gemeinsames Lernen in Verantwortungsgemeinschaften.
- Bernd Schmid, 2017

Das Curriculum im Detail

Fokus und Konzept: Wir stärken Ihre Rollen als...

... Lernregisseure im Alltag der Organisation:

Eine echte strategische PE kann einen enormen Mehrwert liefern, indem sie Lernkultur anhand lebendiger, realer Veränderungsvorhaben fordert und einführt - und zwar mit realen Kollegen, mit realen Vorgesetzten an realen Themen - gegebenenfalls über mehrere Hierarchieebenen hinweg und als Organisationslernen angelegt.

... Strategen der Lern-Kultur-Entwicklung:

Welche Kultur der Bewältigung von Projektvorhaben und der OE soll in der Organisation entwickelt werden? Welche Konzepte und Modelle, welche Arbeitsformen und Methoden braucht die Organisation, bei der Entwicklung des Unternehmens (OE-Bedarf), vom Management über Schlüsselfiguren für bestimmte Vorhaben bis zu den Mitarbeitern?

... Strategen einer integrativen Unternehmensentwicklung:

Sie verbinden die eigene Positionierung als PE oder als Dienstleister mit einer Bedarfsorientierung im Unternehmen und betreiben Unternehmensentwicklung als Integration von HR, OE- und PE-Strategie von PE-Seite aus. Sie bauen Expertise für die wirksame Professionalisierung von Einzelnen im Kontext eines „lernenden Systems“ auf, so dass dadurch PE als strategischer Partner wirksam wird.

Lernziele und Nutzen

Im Speziellen dieses Curriculums es geht um Themen und Fragen wie...

- Wie können wir PE-Prozesse strategisch anlegen („Mitarbeiter-Kompetenz ist DER strategische Wettbewerbsvorteil in Unternehmen!")?
- Blick auf das HR-System und seine Logiken: Was ist systemische HR-Arbeit aus Perspektive des isb? Verzahnung der PE-Strategie mit der HR Strategie.
- Wie agieren HR- und Change-Verantwortliche auf gleicher Augenhöhe mit den „Mächtigen" der Organisation?
- Wie können Veränderungsvorhaben und Projekte in Unternehmen systematisch für Lernen und Professionalisierung genutzt werden?
- Wie werden HR- und Change-Verantwortliche zu Architekten von Lernprozessen?
- Welchen Beitrag kann HR leisten, dass Lernen in Organisationen sich multipliziert und multiplizierbare Lernformate ins Unternehmen getragen werden?
- Wie agiere ich proaktiv und gestalte Kultur anstatt reaktiv zum Brandlöschen gerufen zu werden?
- Wie integrieren wir PE- & OE-Prozesse zum langfristigen Nutzen der Unternehmensentwicklung?
- Wie entwickle ich eine freundlich-kompetente Konfrontation-Kultur bei schrägen Aufträgen?
- Wie entwickle ich gemeinsames Lernen über mehrere Hierarchie-Ebenen? („Qualifizierung entlang der vertikalen Leistungsgemeinschaft")?
- Wie führe ich wirksame Lernkultur im Top Management ein?
- Wie kann HR in Zukunft eine entscheidende Rolle für eine neue Professionskultur spielen? Wenn es gelingt Autorisierungen zu bekommen und Formate und Drehbücher zu schreiben, die Lernen entlang realer Vorhaben mit realen Vorgesetzten und Kollegen „im Getriebe des Unternehmens", ermöglichen.

Methodik und Lernkultur: Didaktik im Curriculum

Jede Seminareinheit ist so gestaltet, das sie der persönlichen Professionalisierung und als beispielhaft für Corporate Learning 1:1 unternehmensintern genutzt werden kann. Dies umfasst:

- Hochwertiges, individuelles Lernen jedes Teilnehmers mit seinem ganz eigenen Berufs- und Erfahrungshintergrund und passend zum Lerntyp
- Kollegiale Beratung, gemeinsames Sparring, Learning Conversations an strategischen PE-Projekten
- „werkstattartiges Arbeiten" an realen Teilnehmer- Vorhaben
- Erwerb von Drehbuch- und Regiekompetenz, um selbst hochwertige Lernevents zu gestalten
- Kennenlernen von Arbeitstools, um Kommunikations- und Dialogformate zu multiplizieren
- Lernkultur und ihre Elemente in die Organisation tragen: der isb campus und das isb Netzwerk als open source Plattform zur eigenen Nutzung und direkten Verwendung

Zielgruppe

- Corporate Learning- & Lernkultur-Verantwortliche
- Experten für das betriebliche Lernen und die HR-Strategie
- Interne/Externe Personaler, Personalleiter & Personalentwickler
- OE'ler & Changeexperten mit Interesse an der PE-Perspektive
- Führungskräfte und Projektleiter, die sich mit der Lern- und Kompetenzperspektive als strategische Säule der eigenen Führungsarbeit beschäftigen möchten
- Professionals, die sich in solche Felder hineinentwickeln wollen

Baustein 1: isb-Ansätze für strategische Personalentwicklung und Lernkultur in Organisationen

Themen und Perspektiven

- Gemeinschaftswirklichkeiten herstellen: Der Kulturbegegnungsansatz für hochwertigen Wirklichkeitsabgleich
- Stufen der Wirklichkeitsbegegnung und Umgang mit „Störungen“
- Hierarchieübergreifende Auftragsklärung als Beispiel für wirksamen PE-Beitrag zur Lernkulturentwicklung
- Personalentwicklung und Lernen als strategischer Erfolgsfaktor
- Gelebte Beispiele für Corporate Learning und Lernkulturdesign, Erleben der Lernkultur und Lernsettings, die wir auch im Management nutzen
- isb-Lern- & Arbeitskultur verstehen I: beispielhafte systemische Interviews, Designübungen, kollegiale Supervision und Spiegelungsarbeit

Baustein 2: Systemische Methoden und Werkzeuge der Personalentwicklung

Themen und Perspektiven

- Rahmung, Rollen- und Auftragsklärung und andere systemische Klassiker
- Gesprächsführungstechniken und Modelle für Selbststeuerung, Persönlichkeit und Dialoggestaltung
- isb-Lern- & Arbeitskultur verstehen II: Aufsetzen von Lernevents, Ziel- und Verantwortungsklärunen, Ortsbegehungen und qualifiziertes Feedback
- Inszenierung von isb-Lernformen in Organisationen:
- Selbstgesteuertes kollegiales Lernen, didaktische und organisatorische Dimensionen der Einführung
- Gelebte Beispiele interner Personalentwicklungsarbeit mit strategischer Anbindung: Bildungsprogramme, Programmqualität und was sie erfolgreich macht

Baustein 3: Personen und Systeme qualifizieren

Themen und Perspektiven

- Vom isolierten Seminarlernen Einzelner hin zum gemeinsamen Lernen in Organisationen
- Kompetenz und Performance von Einzelnen und Teams (Kompetenzformeln des isb)
- Der isb-Ansatz des Systemlernens in Organisationen
- Verantwortungskultur: Rollen, Verantwortung und Vorgehensweisen im Dialog klären
- Umgang mit Macht bei bereichs- und hierarchieübergreifende Ansätzen
- Personen- und Systemqualifizierungen balancieren und ankoppeln
- Personalentwicklung und ihre Positionierung vom Qualifizierungsmanager zum strategischem Lern- und Veränderungspartner

Baustein 4: Systemische HR-Arbeit und regieorientierte PE

Themen und Perspektiven

- Big Picture als Landkarte für systemische HR-Arbeit & die strategische Rolle von PE
- HR Business Partner Modell in der Implementierung und Anwendung mit systemischer Perspektive
- 5 Perspektiven für innovative Lösungen im Bereich PE & OE
- Systemische Perspektiven zu Führung und die Enablerrolle der PE
- Regie- und Drehbuchkompetenz für Zusammenarbeit und Lernen in der Organisation
- Talentmanagement anders: hierarchieübergreifende Passungs- und Potenzialdialoge mit Regie der PE

Baustein 5: Innovative Integration von Lern- und Arbeitskultur, von PE und OE

Themen und Perspektiven

- Dialogische Organisations-Entwicklung und isb-Konzepte: OE als Entwicklung menschlicher Systeme
- Veränderung verstehbar machen: die Theatermetapher
- Organisations-Coaching, PE und OE
- Reifegrad-Modell: Reflexion des persönlichen Reifegrades und des Reifegrades der Organisation
- Wertschöpfung, Strategie und Steuerung über Kultur
- Unternehmenskultur nach Ed Schein: das Seerosenmodell
- Umgang mit Komplexität: das Perspektiven-Ereignis-Modell
- Trojanische Pferde: Von Beispielen und Ad hoc-Events zu Programmen der Organisation
- PE und OE im Verbund: Werkstattarbeit als Beispiel für hochwertige Drehbuch- und Regie der PE

Baustein 6: Selbstverständnisse und Wirksamkeit als Personal- und Lernkulturentwickler

Themen und Perspektiven

- Vertikale und horizontale Orientierung: hochwertige Qualifizierung und Arbeit entlang der hierarchieübergreifenden Leistungsgemeinschaft (exemplarische Designs und deren Anwendung)
- Kernkompetenzen systemischer Personalentwicklung: Rahmungs- und Designkompetenz als Schlüsselkompetenz, um in der HR-Rolle in Unternehmen wirksam zu werden
- Wirksame videomediale Unterstützung und Multiplikation von Lernkultur in Changeprojekten
- Mein Portfolio als Personalentwickler und Lernkulturgestalter, meine internen Kunden und Märkte
- Bilanzierung meiner Vorhaben und der Projekte in der Organisation
- Realisierbare Rollen im Unternehmen, persönliche Kommunikationskompetenzen und persönlicher Karriereweg
- Passungen: professionelles Selbstverständnis, persönliche Entwicklung und Positionierung, individuelle Lernerfolge und Lebenskonzepte
- Review, Integration und positive Synthese

Zertifikate

Im Anschluss an das Curriculum I erhalten Sie ein Basis-Zertifikat + mit dem Schwerpunkt „Strategic HR & Corporate Learning Expert“

Im Curriculum werden wesentliche isb-Konzepte und isb-Arbeitsweisen gelernt, so dass der Anschluss an andere Curricula und gewünschte Abschlüsse möglich ist. Nach Weiterführung der Ausbildung im Anschluss an das Zweite Jahr (mind. 30 Tage Weiterbildung) ist es möglich ein Zertifikat als Systemische/r Berater/in im Bereich Organisation, Systemischer Coach im Bereich Organisation oder Systemische/r Organisationsentwickler/in im Bereich Organisation zu erwerben.

...und wie kann es danach am isb weitergehen?

Wir empfehlen das anschließende Fortgeschrittenen-Curriculum Systemische Beratung und Steuerung in Organisationen II. Eine Fortsetzung in den anderen Fortgeschrittenen-Curricula ist ebenso möglich. Nach Bedarf wird ebenso eine Selbsterfahrung nahegelegt.

Bei Interesse bietet sich auch eine Spezialisierung auf Karrierecoaching oder in "Art of Change" an. Ergänzungen in Veränderungskommunikation z.B. in dem Curriculum Corporate Change Communication ist möglich.