



Wie klassische Personalentwicklung zu effektiver Kompetenzentwicklung wird...



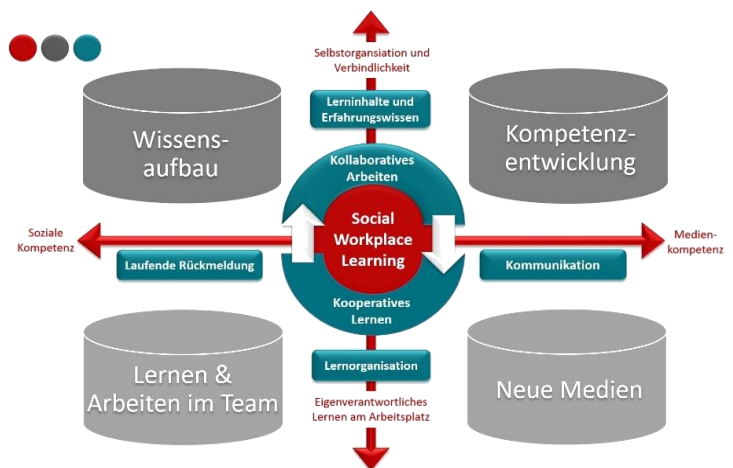
Nachhaltige Kompetenzentwicklung

Effektivität und Effizienz in der betrieblichen Bildung. Unternehmen haben sich in Zukunft immer größeren Herausforderungen am Markt zu stellen. Auf Grund der daraus resultierenden, ständig neuen und immer komplexeren Anforderungen an die Belegschaft, sind herkömmliche betriebliche Lernprozesse zu überdenken. Eine Neuausrichtung in der Personalentwicklung in Richtung Kompetenzen führt zu mehr Effektivität und Effizienz in der betrieblichen Bildung. Investitionen werden nicht mehr einfach getätigt und mit nichtssagenden Kennzahlen gerechtfertigt, sondern mit mehr Handlungsfähigkeit der Belegschaft in der täglichen betrieblichen Praxis argumentiert.

Social Workplace Learning¹ – Das Prinzip. Die Lernkultur von Social Workplace Learning ist durch selbstorganisierte verbindliche Wissensaufbau- und Kompetenzentwicklungsprozesse der Lernenden geprägt. Permanente Feedbackschleifen innerhalb der sozialen Netzwerke in realen sowie virtuellen Räumen ermöglichen Reflexion und damit eine stetige Überprüfung des persönlichen Werterahmens, der für die Kompetenzentwicklung von essentieller Bedeutung ist. Die Verschmelzung von Lern- und Arbeitsprozessen gelingt durch Zusammenarbeit und durch allgegenwärtig nutzbare technische Lösungen.

Ihre nächsten Schritte?

- Neugestaltung herkömmlicher betrieblicher Lernprozesse
- Festlegung von Kompetenzzielen
- Schaffung einer kompetenzentwicklungsförderlichen Lernorganisation
- Initiierung und Begleitung des erforderlichen Changeprozesses (Lernkultur, veränderte Rollen,...)
- Entwicklung neuer Lernkonzepte
- Einsatz neuer Medien in der Personalentwicklung



Social Workplace Learning

Social Workplace Learning. Ihr Return on Investment.

¹In Anlehnung an Jane Hart (<http://bit.ly/1Ph4tEV> und <http://bit.ly/1SCp3VF>)

Im Sinne von Social Workplace Learning basieren Lernprozesse auf realen Praxisprojekten. Die zu Beginn der Kompetenzentwicklungsmaßnahme vereinbarten Projekte sind am Ende des Lernprozesses vollständig umgesetzt und mit Ideen aus der Lerngruppe angereichert. Die in der Umsetzung des Projekts aufkommenden Probleme sind diskutiert und es wurden praktikable Lösungen kollaborativ entwickelt. Damit wird Lernzeit zu produktiver Arbeitszeit und der Lerntransfer ist zu 100% geschafft.

Interessiert? Dann kontaktieren Sie mich!

Christiana Scholz, MA BA | 1230 Wien, Draschestraße 57/3 | +43/669/19 54 57 50 | scholz@competence-generation.at
Web: competence-generation.at | Social Media: [facebook.com/Christiana.Scholz](https://www.facebook.com/Christiana.Scholz) & twitter.com/scholz_ch