

Kurzübersicht Projekt Franz Erni

Thema und Ziel: Selbstorganisiertes Lernen und Hybrides Projektmanagement

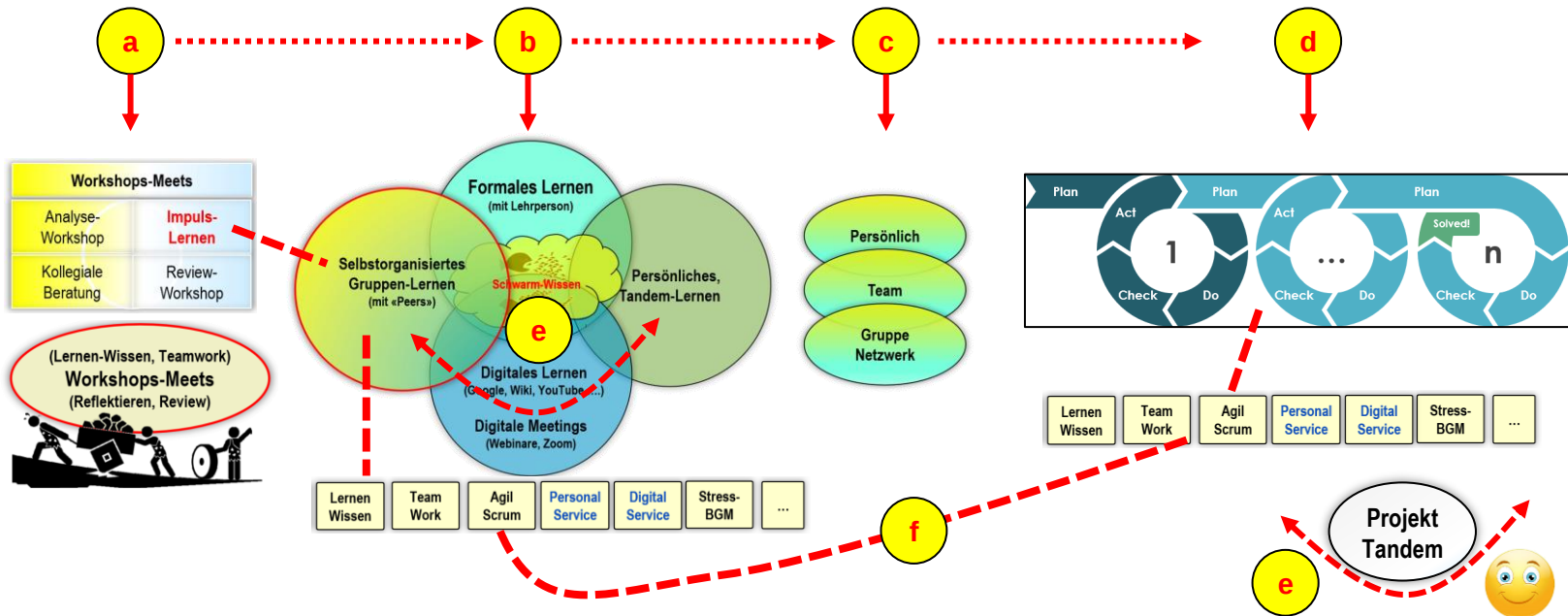
- Erarbeiten von Lösungen, die das Selbstorganisierte Lernen und das Hybride Projektmanagement fördern

Schwerpunkte

- Der Schwerpunkt liegt im Entwickeln von Lösungen für den Arbeitsalltag und von Lösungen für Ausbildungsorganisationen

Hinweise

- Lösungen entwickeln, die sich einfach in den Arbeitsalltag integrieren lassen (z.B. Meetings oder Workshops)
- Lösungen entwickeln, die das ganzheitliche und praxisnahe Lernen und den aktiven Wissensaustausch fördern
- Lösungen entwickeln, die das persönliche Lernen; das Lernen im Team und im Netzwerk fördern
- Lösungen entwickeln, die das Hybride Prozess und Projektmanagement sowie agile Methoden fördern
- Lösungen entwickeln, die das Projekt-Tandem-Prinzip fördern
- Lösungen entwickeln, die das «vernetzte» Lernen und Arbeiten fördern
- Lösungen entwickeln, die sich flexibel erweitern lassen





Projektgruppen

Lösungen, Varianten und Optionen werden in Projektgruppen besprochen, weiterentwickelt

Projekt-Tandem-Gruppen: Basis

- Die Projektgruppen befassen sich mit einer Auswahl an folgenden Themen:
- **Workshops-Meets:** Meeting, Workshops selbstorganisiert gestalten
- **Spezial-Thema:** ein Spezial-Thema vertiefen (z.B. Bewerbungsprozess)
- **Lösung finden:** eine generelle Lösung, eine Vision oder Projektidee finden

Projekt-Tandem-Gruppen: Selbstorganisiertes Lernen

- Die Projektgruppen befassen sich mit einer Auswahl an folgenden Themen:
- **Lernen / Wissen:** Schwerpunkt: Lernen und Wissensmanagement
- **Teamwork:** Schwerpunkt: Teamwork (Kommunikation, Konflikte, Teamentwicklung)
- **Stress – Gesundheit:** Schwerpunkt **BGM** (Stress, Gesundheit, Krisen, Resilienz, Selbstmanagement, Positive Psychologie)
- **Selbstmanagement:** Schwerpunkt Selbstmanagement und persönliche Entwicklung
- **Kompetenz-Entwicklung:** Schwerpunkt Kompetenz- und Persönlichkeits-Entwicklung
- ... individuelle Zusatz-Themen

Projekt-Tandem-Gruppen: Schwerpunkt Hybrides Projektmanagement

- Die Projektgruppen befassen sich mit einer Auswahl an folgenden Themen:
- **Prozessoptimierung:** Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- **Traditionelles Projektmanagement:** Wasserfall-Prinzip
- **Agiles Projektmanagement:** Scrum-, Kanban-Prinzip, Agile Prinzipien und Methoden
- ... individuelle Zusatz-Themen



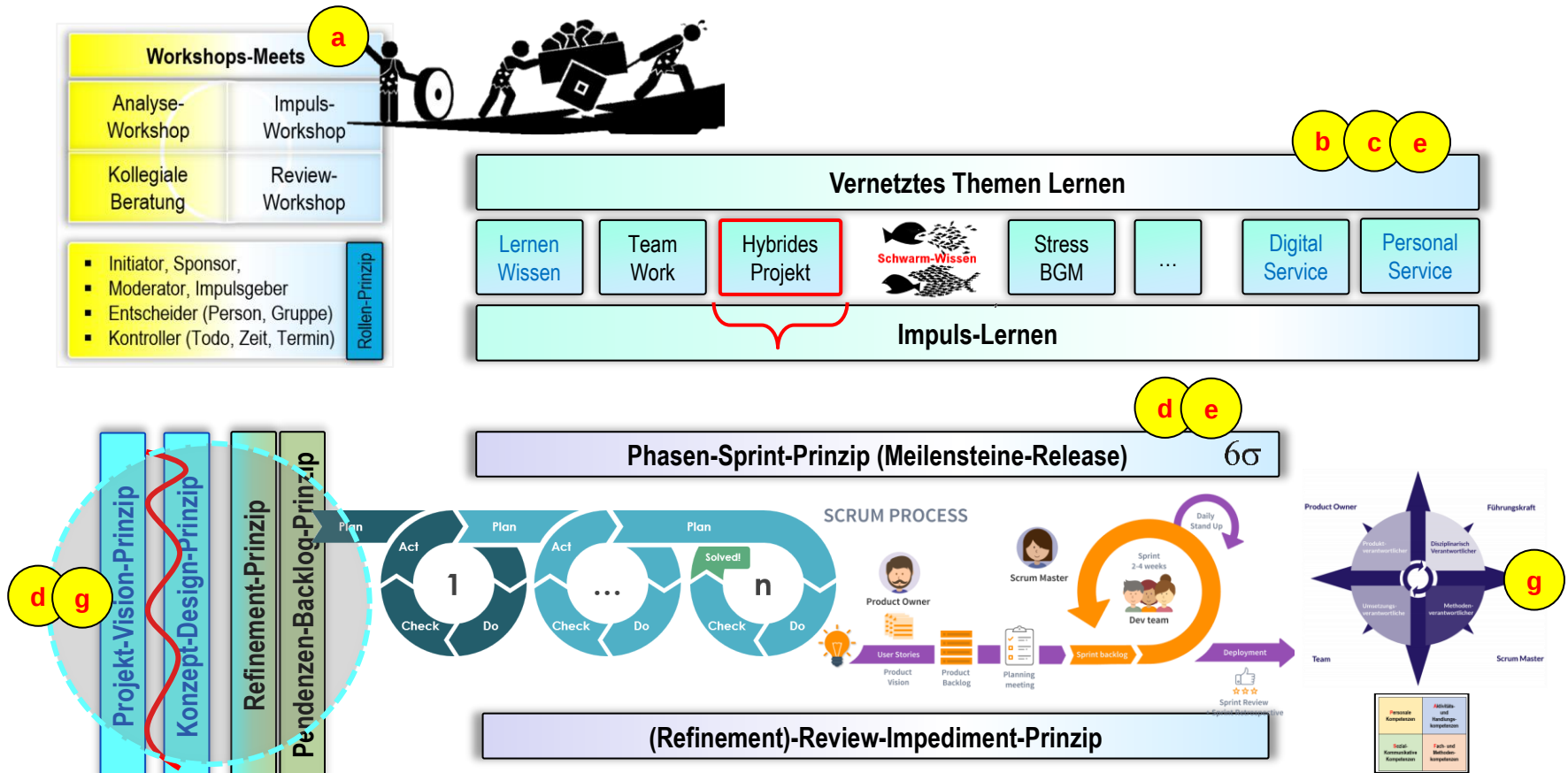
Übersicht / Info Basis-Themen

Für folgende Themen stehen Basis-Impulse zur Verfügung

Lernen Wissen	Impulse zum Thema Lernen und Wissen	Verschiedene Impulse rund die Themen Lernen und Wissensmanagement
Team Work	Impulse rund um das Thema Teamwork	Verschiedene Impulse rund um das Thema Teamwork > Kommunikation, > Konflikt, > Teamentwicklung
Hybrid Projekt	Impulse rund um Hybrides Projekt-Management	Verschiedene Impulse rund um das Thema hybrides Prozess- und Projektmanagement > Prozessverbesserung, > Wasserfall, > Scrum, > agile Prinzipien, Methoden
Stress- BGM	Impulse zu Stress, Gesundheit und ...	Verschiedene Informationen rund um das Thema BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) > Stress, > Resilienz, Salutogenese, Positive Psychologie, Selbstmanagement, Persönliche Entwicklung
Selbst- Management	Impulse zu Selbstmanagement Persönliche Entwicklung	
Kompetenz Persönlichkeit	Impulse zu Kompetenz und Persönlichkeits-Entwicklung...	

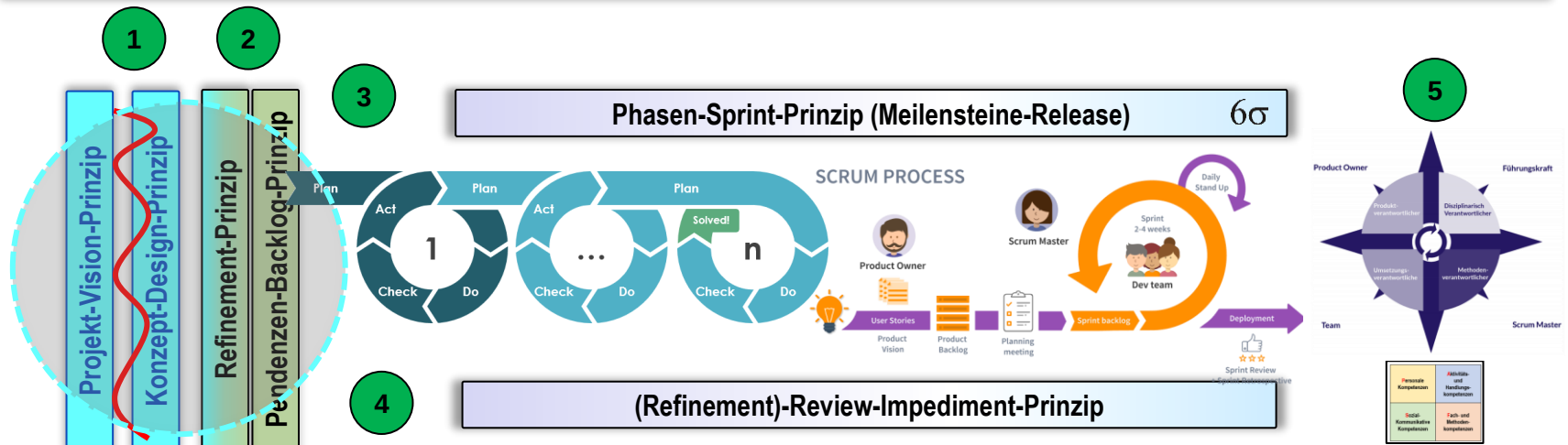
Mögliche Variante «Arbeitsalltag»

- «Team» macht sich in Workshop (vermehrt) Gedanken, wie es die Arbeit sinnvoller, agiler gestalten kann
- «Team» setzt sich (vermehrt) mit agilen Themen und Scrum auseinander
- «Team» führt Visions-Konzept-Phase durch
- «Team» führt «Änderungsprojekt» mit agilen (z.B. Scrum) Prinzipien durch
- «Team» befasst sich vermehrt mit Softskills, Kompetenzförderung und BGM-Themen
- «Team» ...



Hinweise Variante «Arbeitsalltag»

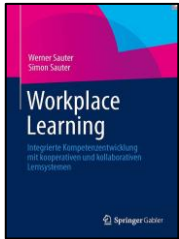
- 1) Die meisten Projekte (Vorhaben) haben eine «Vision-Konzept-Design-Phase»
- 2) Daraus entstehen Anforderungen und Aktionen, die es zu strukturieren, priorisieren, planen und zu erledigen gilt - diese Anforderungen-Aktionen können unterschiedlich benannt (Pendenzen, Backlog ..) werden
- 3) Die «Aktionen» können nach unterschiedlichen Prinzipien (Prozessverbesserung, Wasserfall, Scrum) erledigt werden
- 4) Es gibt immer wieder Dinge, die verfeinert, geprüft, überdacht, gelöst oder aus dem Weg geräumt werden müssen
- 5) Oft scheitern die Dinge an «menschlichen» Faktoren



Hinweise Hybrides Prozess- und Projektmanagement in Selbstorganisation

- Welches Wissen ist (im Team) schon vorhanden ?
- Welches Wissen macht Sinn selbstorganisiert aufgebaut zu werden ?
- Welches Wissen lohnt sich beschafft zu werden ?

Hinweise: Selbstorganisiertes Lernen



Die jahrzehntelangen Untersuchungen von Vater und Sohn Kirkpatrick belegen, dass bei Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen im klassischen Sinne nur etwa **7–8% des Gelehrten** in der späteren Arbeit auch wirklich wirksam werden. Trotzdem versuchen Personalentwickler und Trainer immer wieder, erfolgreiche Mitarbeiter und Führungskräfte in künstlich geschaffenen Lernräumen, zu entwickeln. Dabei wissen wir, dass die Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung von Problemstellungen in der Praxis nur durch die Mitarbeitenden selbstorganisiert aufgebaut werden können.



Workplace Learning ist die jüngste Stufe betrieblichen Lernens. Im Unterschied zu Blended Learning wird hier versucht, möglichst auf formale Lernformate zu verzichten. Lernen erfolgt direkt am Arbeitsplatz und in Netzwerken. Blended Learning kann als die Fortsetzung interaktiver Trainings mit digitalen Mitteln verstanden werden. **Im Workplace-Learning wird diese Vorgehensweise auf den Kopf gestellt:** Hier bildet das informelle Lernen, das punktuell durch formale Lernformate ergänzt wird, den Ausgangspunkt. Es gibt durchaus Stimmen, die die Meinung vertreten, dass erst hier die eigentliche „**Learning Revolution**“ beginnt. Wie auch immer man die Zuordnung treffen möchte: Fakt ist in jedem Fall, dass der direkte **Einfluss des Lehrenden/Trainers immer mehr ab- und der des Lerners immer mehr zunimmt.**



Völlig neue Geschäftsmodelle, die im Zug der Digitalisierung immer öfter entstehen, haben tiefgehende Konsequenzen für die Aufgaben und damit für die Anforderungen an die Mitarbeiter. Mit diesen zunehmend dynamischeren Veränderungen können die tradierten Bildungskonzeptionen mit **dem Prinzip des Vorratslernens in Seminaren und mit formellen Lernprogrammen nicht mehr mithalten.** Die Mitarbeiter müssen vielmehr auf Herausforderungen in der Zukunft vorbereitet werden, die wir heute noch nicht kennen. Dies wird nur möglich sein, wenn die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten, selbstorganisiert und kreativ mithilfe digitaler Systeme und agiler Methoden zu handeln, konsequent erweitern.



Gemäss der Formel 70:20:10 lernen Arbeitnehmer 70 % dessen was sie gut machen durch informelles selbstbestimmtes Erfahrungslernen, mittels Anwenden neuer Lerninhalte in unterschiedlichen Einsatzbereichen und durch Praxiserfahrung bei der Arbeit. **20 % soziales Lernen tragen einen maßgebenden Beitrag dazu bei, dass ein Mitarbeiter die 70 % erfolgreich meistern kann.** Wenn den Mitarbeitern viele Informationen im Intranet und per Print „aufgedrängt“ werden und Informations- und Lerngrossveranstaltungen stattfinden, dann nennt sich das „Pushprinzip“. Von „Pullprinzip“ ist die Rede, wenn die Mitarbeiter diese zur Verfügung gestellten Informationen oder das Wissen von Arbeitskolleginnen und -kollegen holen können, wenn sie es brauchen.

„Culture eats strategy for breakfast“, soll der Managementguru Peter Drucker einmal gesagt haben. Oder anders ausgedrückt: Die schönste Strategie nutzt wenig, wenn die Kultur sich dagegen sträubt. **Es wird eine Menge Geld für Massnahmen verbrannt, die wenig oder gar nichts bringen.**



Hinweise: «Formales» – «Selbstorganisiertes Lernen»

Prinzip «Formales» Lernen

- «Lehrperson» erklärt neue Impulse, Methoden, «Lehrperson» moderiert Workshop
- Teilnehmer tauschen sich in Gruppenarbeit aus (ist eigentlich selbstorganisiertes Lernen (SL))
- Teilnehmer präsentieren ihre Ergebnisse aus der Gruppenarbeit
- Teilnehmer vertiefen ihre Erkenntnisse nach dem Workshop in Kleingruppen oder Tandem-Lernen (ist SL)

Prinzip «Selbstorganisiertes Gruppen-Lernen»

- Teilnehmer mit der Rolle «Impulsgeber-Key-User» erklären neue Impulse, Methoden
- Teilnehmer mit der Rolle «Moderator» moderiert Workshop
- Teilnehmer tauschen sich in Gruppenarbeit aus
- Teilnehmer präsentieren ihre Ergebnisse aus der Gruppenarbeit und **teilen diese in der Organisation**
- Teilnehmer vertiefen ihre Erkenntnisse nach dem Workshop in Kleingruppen oder Tandem-Lernen
- **Teilnehmer wenden «Gelerntes» vor allem in der Praxis an**

Was gilt es zu beachten / Was ist der Vorteil von «Selbstorganisierten Gruppen-Lernen»

- «Formales» Lernen wird immer selbstorganisierter
- ✓ **Selbstorganisiertes Lernen lässt sich in Meeting und Workshops integrieren**
- ✓ «Lernen» findet auch ohne «Lehrperson» statt = wird zur Gewohnheit
- ✓ «Lehrperson» muss keine Zeit haben, «Lehrperson» muss nicht bezahlt werden
- ✓ **«Lernen» kann öfter in kürzeren Einheiten ohne zusätzliche Kosten statt finden**
- ✓ **«Lernthemen» lassen sich selbstbestimmt und praxisnah auswählen**
- ✓ **Teilnehmer wenden «Gelerntes» vor allem in der Praxis an**

Generelle Hinweise

- Es geht nicht um «Entweder-Oder» Formales/Selbstorganisiertes Lernen, sondern um **«Als-Auch» (sinnvolle Synergie)**
- Durch «formales» Lernen ist viel Wissen vorhanden, das von Teilnehmern zum «Impuls-Geben» genutzt werden kann
- «Lehrperson» wird immer mehr zum Lernbegleiter und zum Förderer von selbstorganisierten Lernen
- Die Rolle «Scrum Master» kann als Lernbegleiter erweitert werden