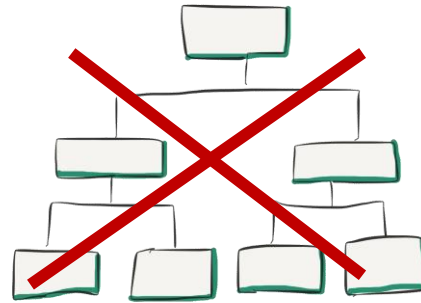



# Personalentwicklung abseits klassischer Karrierepfade



# Agenda

- 
- Wer sind wir?
  - Selbstorganisierte Organisationsstrukturen
  - Klassische Personalentwicklung (und ihre Grenzen)
  - Erfahrungen aus der Praxis: Personalentwicklung neu denken
  - Konkrete Beispiele aus der Praxis

# Wer sind wir?



**Sarah Schuh**  
Trainerin und Beraterin für Soft Skills und neue Arbeitswelten

„Für mich ist Entwicklung nichts, was von Außen vorgegeben wird. Der Impuls und die Bereitschaft muss von innen kommen und die Möglichkeiten in Unternehmen für eine flexible Entwicklung müssen gegeben sein.“



**Nicola Jähriq**  
Vorstand, Vertrieb & Organisation

„Ich sehe die Entwicklung im Bild der Kletterwand beim Sport: Beweglichkeit nutzen, Balance halten, Optionen bieten und Anpassungen ermöglichen.“

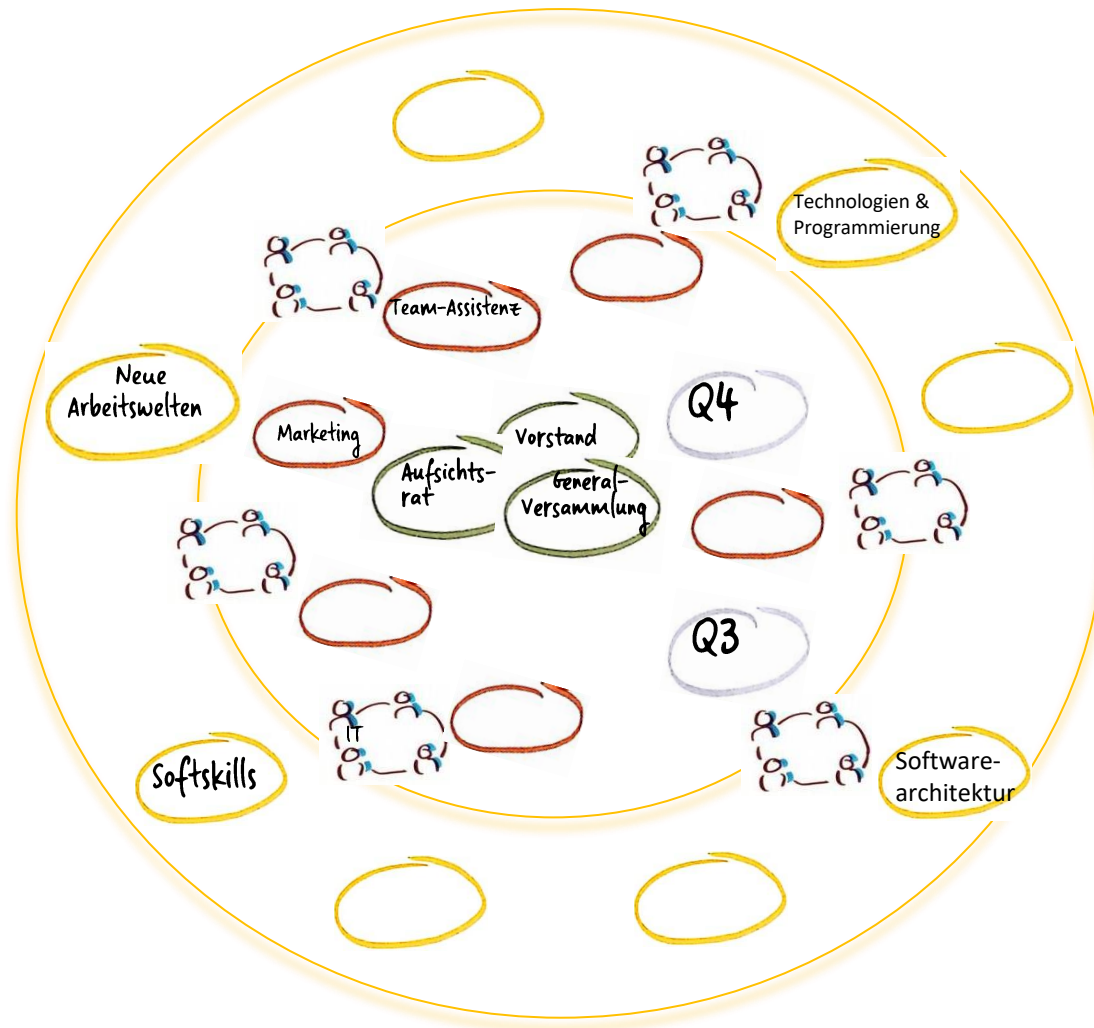
# Agenda

- Wer sind wir?

⇒ ■ Selbstorganisierte Organisationsstrukturen

- Klassische Personalentwicklung (und ihre Grenzen)
- Erfahrungen aus der Praxis: Personalentwicklung neu denken
- Konkrete Beispiele aus der Praxis

# Selbstorganisierte Organisationsstruktur bei oose



Themenkreis  
direkte Wertschöpfung

indirekte  
Wertschöpfung

Organe

Metakreise

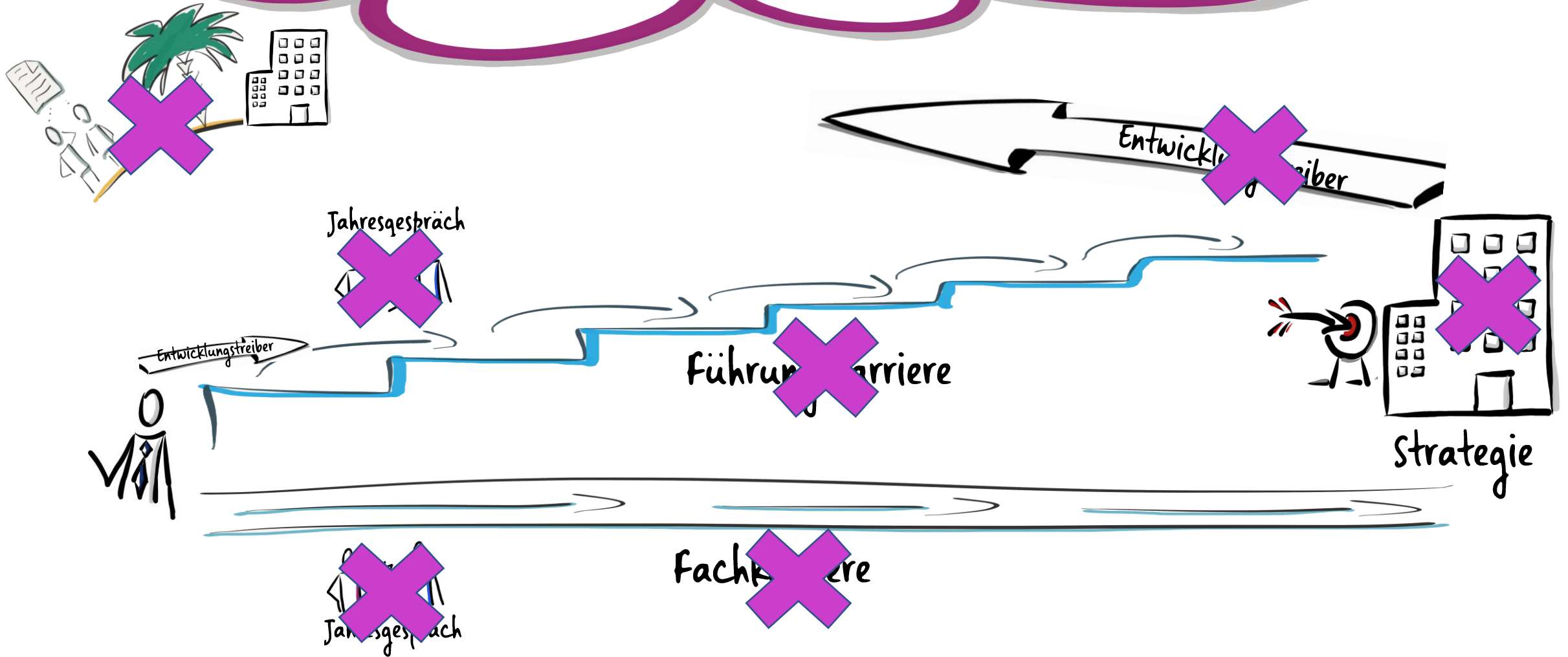
Kollegengruppen

# Agenda

- Wer sind wir?
- Selbstorganisierte Organisationsstrukturen
- ⇒ ■ Klassische Personalentwicklung (und ihre Grenzen)
- Erfahrungen aus der Praxis: Personalentwicklung neu denken
- Konkrete Beispiele aus der Praxis

# Klassische Personalentwicklung

und ihre Grenzen



# Klassische Personalentwicklung

und ihre Grenzen

Selbstorganisierte Organisationsstrukturen sind mit dem klassischen Personalentwicklungsansatz nicht kompatibel.



# Agenda

- Wer sind wir?
- Selbstorganisierte Organisationsstrukturen
- Klassische Personalentwicklung (und ihre Grenzen)
- ⇒ ■ Erfahrungen aus der Praxis: Personalentwicklung neu denken
- Konkrete Beispiele aus der Praxis

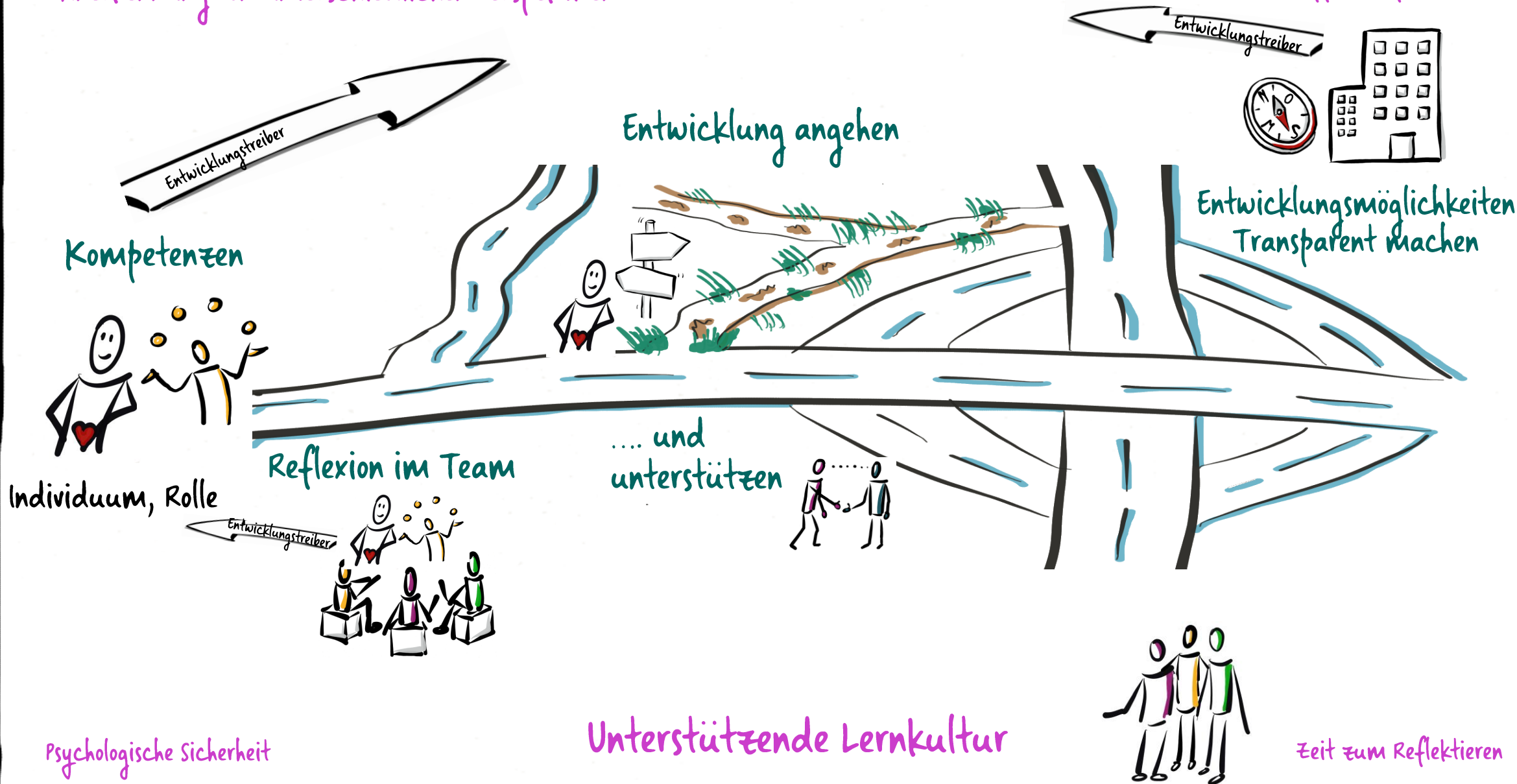
# Selbstorganisierte Personalentwicklung neu denken

„Nur die Unternehmen überleben, welche sich schnell und flexibel anpassen und weiterentwickeln. Dies gelingt; indem die Mitarbeiter nicht nur im, sondern auch am Unternehmen arbeiten“.

(aus Agile Organisationsentwicklung Bernd Oestereich und Claudia Schroeder)

Anerkennung von unterschiedlichen Perspektiven

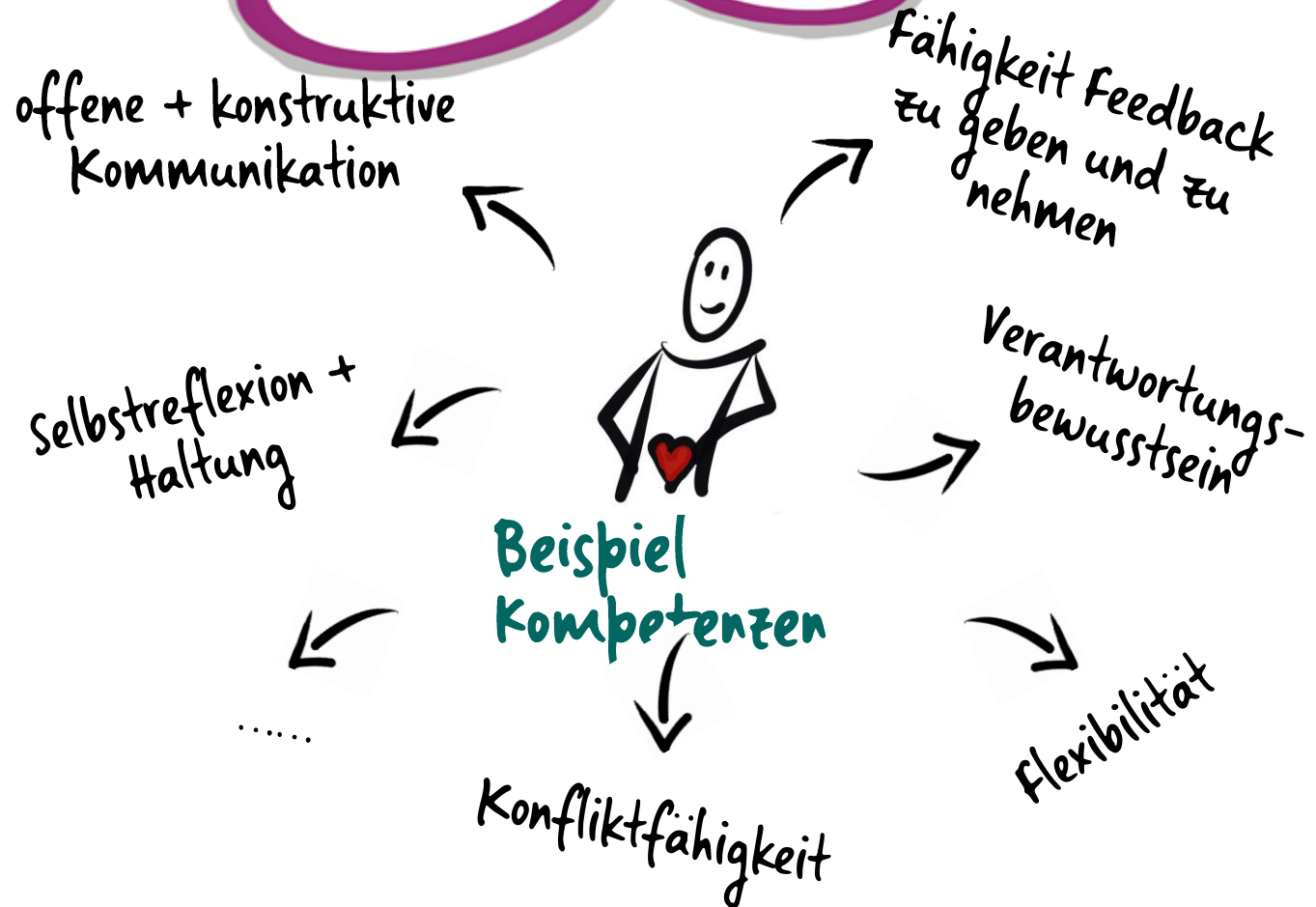
Offenheit für neue Ideen



# Agenda

- Wer sind wir?
  - Selbstorganisierte Organisationsstrukturen
  - Klassische Personalentwicklung (und ihre Grenzen)
  - Erfahrungen aus der Praxis: Personalentwicklung neu denken
- ⇒ ■ Konkrete Beispiele aus der Praxis

# Einblicke in die Praxis





# Einblicke in die Praxis

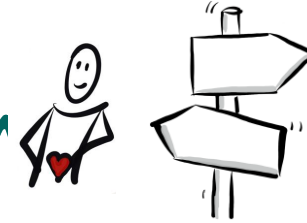
## Beispiel Reflexion im Team bei oose

| Keeps<br>Weiter so | Ideas<br>Das geht besser | Highlights<br>Einzigartig |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|
|                    |                          |                           |

© 2020 by oose eG

# Einblicke in die Praxis

Beispiele Entwicklung bei oose angehen und unterstützen

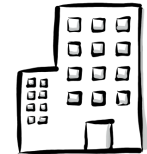


- Mentoren einsetzen
- Retrospektiven
- Wahl zum Vorstand

# Einblicke in die Praxis

Beispiel Entwicklungsmöglichkeiten bei oose transparent machen

- Transfertage
- Transparent der Rollen
- Open Space Formate





# Eure Take Aways



## Für Organisationsentwicklung:

- Lernkultur vor Prozessen
- Mensch vor Rolle
- Team in Entwicklungsprozess einbinden und so skalierbar machen

## Für Euch Persönlich:

- Wissen über eigene Kompetenzen
- Mut haben, Entwicklungschancen aktiv zu nutzen
- Auf Team zurückgreifen

# Vielen Dank fürs Zuhören

„Man kann einem Menschen nichts beibringen, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“