

Gruppe 1: Organisationsentwicklung

These 1: Verankerung eines beteiligungsorientierten Innovationsprozesses in der Unternehmensstrategie + Bereitstellung von angemessenen Ressourcen

These 2: Umsetzung dieser Unternehmensstrategie durch Strukturen und kompetente Führungskräfte

These 3: Soziale Räume für Mitarbeiter müssen organisiert sein. Feedbackprozesse müssen zeitnah und transparent stattfinden. Geeignete Anreizsysteme müssen im Unternehmen geschaffen werden.

Gefördert von:

Gruppe 2: Personalentwicklung

These 1: Personalentwicklung strategisch ausrichten (auf Unternehmensebene, Erfolgsindikatoren & Messbarkeit).

These 2: Lebensphasensensibilität.

These 3: Stabilität durch langfristige, transparente Karrierewege. Flexibilität durch individuelle, bedarfsgerechte Maßnahmen.

These 4: Partizipative Kultur und Arbeitsorganisation als Rahmen. Mitarbeiter zum Akteur der eigenen Entwicklung machen.

Gefördert von:

Gruppe 3: Kompetenzentwicklung

These 1: In einer innovativen Organisation findet Veränderung statt und ist erwünscht. Darum braucht es breit verteilte Kompetenzen zum Erhalt von Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit .

These 2: Dies hat vier Dimensionen: Kompetenzbasierte Leistungsfähigkeit vs. physische und psychische Leistungsfähigkeit; Individueller Auftrag vs. Organisationsauftrag.

These 3: Bei den Individuen brauche ich das Bewusstsein, dass das Arbeiten bis 67 bedeutet: 'entwickeln bis 67'; die Entwicklung braucht eine Richtung, d.h. die Passung von Kompetenzen und (gegenwärtigen und zukünftigen) Stellenanforderung.

These 4: Dazu benötigt es eine Integration von Entwicklung in den Arbeitsalltag.

These 5: Bzgl. der psychische und physische Leistungsfähigkeit brauche ich auf Seiten der Mitarbeiter die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Mitteilung.

These 6: Auf Seiten der Organisation brauche ich eine Kultur, die dies unterstützt und zulässt.

Gefördert von: