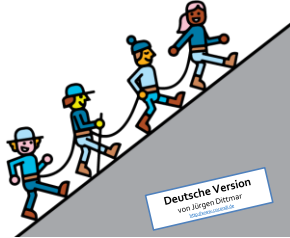


Lernen und Kompetenzen

MANAGEMENT 3.0
CHANGE AND INNOVATION PRACTICES

© Happy Melly • version 1.01 • German v1.00 • management30.com





Develop Competence:
Teams können ihre Ziele nicht erreichen, wenn die Teammitglieder für ihre Aufgaben nicht kompetent genug sind. Manager müssen daher helfen, Kompetenz zu entwickeln.

4

Story



Lernen und Kompetenzen

Teams können ihre Ziele nicht erreichen, wenn Teammitglieder und das Team als Ganzes nicht kompetent genug sind. Manager müssen daher ein Umfeld des kontinuierlichen Lernens schaffen und zur Kompetenzentwicklung beitragen.



Was ist Kompetenz?

Die Fähigkeit, etwas gut zu machen.

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/competence>

Die Fähigkeit, etwas erfolgreich und effizient zu tun.

<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/competence>

Eine Gruppe von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die eine Person (oder eine Organisation) befähigen, in einem Job oder einer Situation effektiv zu handeln.

<http://www.businessdictionary.com/definition/competence.html#ixzz4DSPEy6hA>

Was macht Teams kompetent?



Welche Kompetenzen braucht ein Team?

Fachwissen
Tools und Technologien
Prozesse und Praktiken
Sozialkompetenz



Welche Kompetenzlevel werden benötigt?

Lehrling

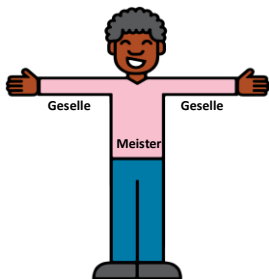


Geselle



Meister





T-Skilled Professionals
(Generalizing specialists)

Team Kompetenz Matrix

Team Kompetenz Matrix

↑
Kompetenzen
↓

← Teammitglieder →

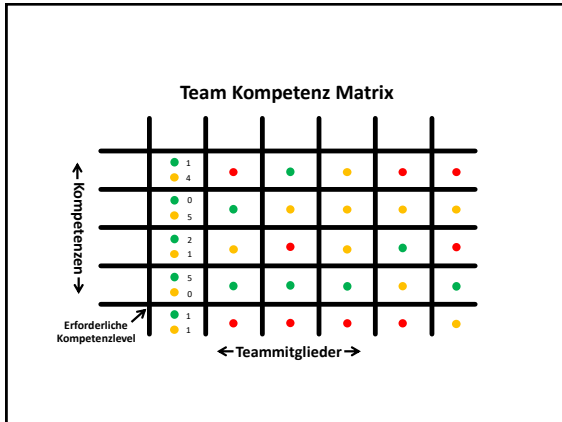
Team Kompetenz Matrix

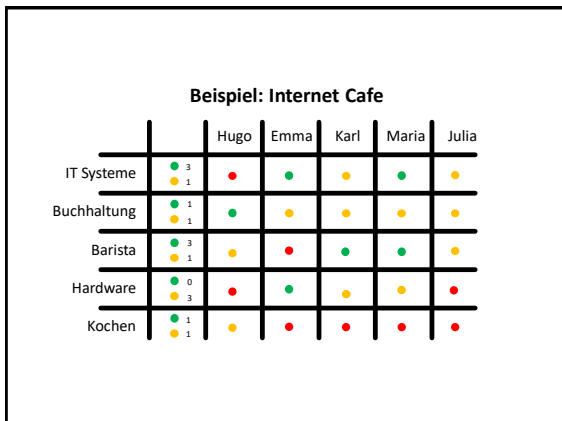
↑
Kompetenzen
↓

1 ●						
4 ●						
0 ●						
5 ●						
2 ●						
1 ●						
5 ●						
0 ●						
1 ●						
1 ●						

← Teammitglieder →

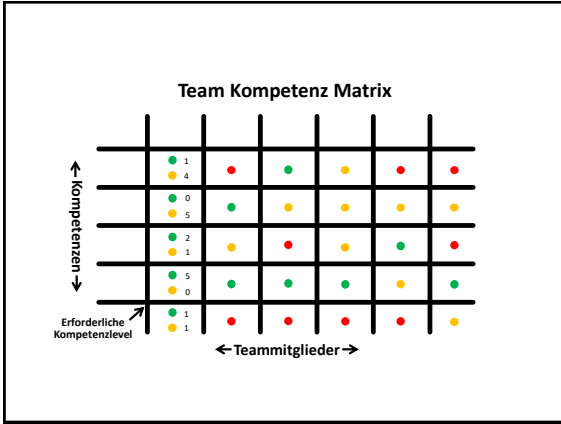
Erforderliche Kompetenzlevel ↗

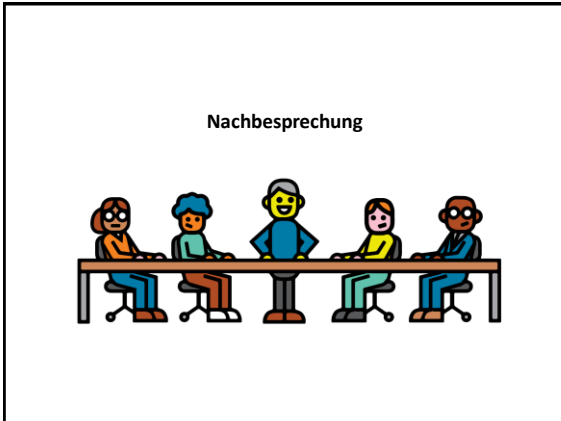


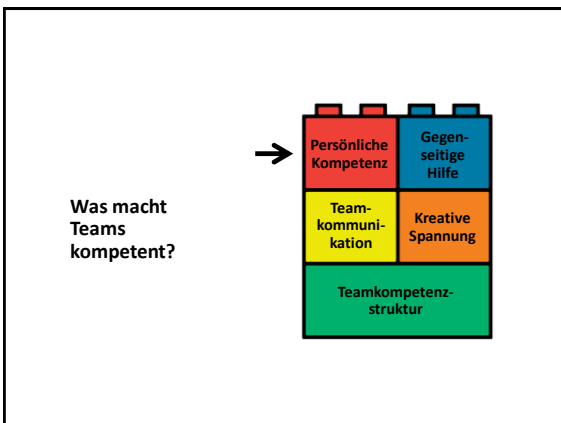


Übung: Team Kompetenz Matrix (20 Min.)

- Jede Gruppe wählt ein Szenario:
 - eine kleine Bar zu führen (30 Plätze, Getränke und Snacks)
 - Agile Transformation Team in einem IT Unternehmen (Health Care Software, 150 Mitarbeiter, wenig agiles Know-How)
- Bestimmen Sie die wichtigsten Kompetenzanforderungen für ihr Team
- Entscheiden bzgl. der notwendigen Kompetenzlevel
- Füllen Sie die Kompetenzmatrix für Ihr Team aus
- Identifizieren Sie die Lücken





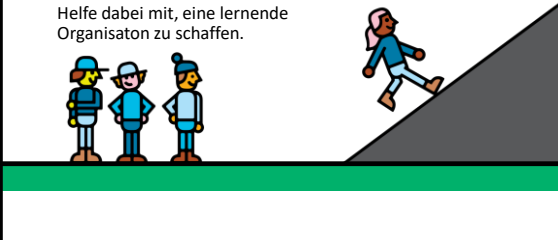


Persönliche Kompetenzentwicklung

-  1. Lead by Example
-  2. Fördere und ermögliche Selbststudien
-  3. Training und Zertifizierung
-  4. Coaching
-  5. Von Fehlern / Experimenten lernen

1. Lead by Example

Verpflichte Dich zu Deiner eigenen persönlichen Entwicklung.
Pflanze den Samen für eine Kultur des Lernens.
Helfe dabei mit, eine lernende
Organisation zu schaffen.



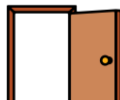
2. Fördere Selbststudien



Gewähre Zeit



Gewähre Mittel



Gewähre Raum

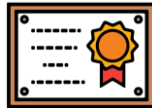
Slack Time



Strebe eine Auslastung der Mitarbeiter von etwa 80-90% an.
Verwende die übrigen 10-20% als Spielraum
Nutze den Spielraum für **Lernen**,
Experimente (und Notfälle).

3. Training und Zertifizierung

Ein Zertifikat alleine sagt nichts aus, aber es kann als **Katalysator** für alle anderen Kompetenzentwicklungsmaßnahmen dienen.

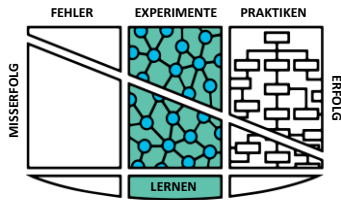


4. Coaching

Beauftrage **externe Coaches**
Entwickle **interne Kompetenzführer**



5. Lerne von Fehlern / Experimenten

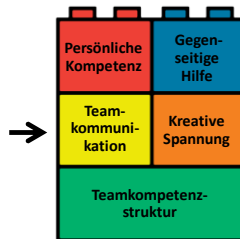


Und es ist wichtig, Lernen zu feiern – in einem sicheren Umfeld.

Persönliche Kompetenzentwicklung

1. Lead by Example
2. Fördere und ermögliche Selbststudien
3. Training und Zertifizierung
4. Coaching
5. Von Fehlern / Experimenten lernen

Was macht Teams kompetent?



Kommunikation





Reduziere/
überbrücke
Distanz



Dokumentiere
relevante
Ergebnisse



Etabliere
Rituale



Aktives
Zuhören



Gewaltfreie
Kommunikation



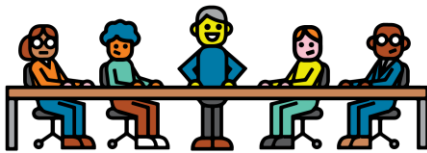
Powerful
Questions

Übung: Kommunikation verbessern (25 Min.)

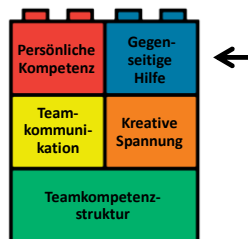
1. Jede Gruppe wählt ein der folgenden Kommunikationsfähigkeiten:
 - Aktives Zuhören
 - Gewaltfreie Kommunikation
 - Powerful Questions
2. Die Gruppen nutzen das vorliegende Material (und Online-Quellen), um das Thema zu verstehen und auf den vorbereiteten Flipchartvorlagen zu dokumentieren
3. Jede Gruppe erklärt ihr Thema den anderen Gruppen



Nachbesprechung



Was macht
Teams
kompetent?





Gemeinsame
Vision / Ziele



Gemeinsame Verantwortung
(Common Ownership)

Sich gegenseitig durch Peer-Learning helfen

- Aufbau eines internen Mentoren Programms
- Pairing, Übungen, Spiele und Wettbewerbe



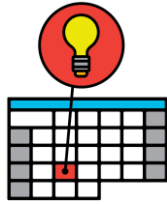
Knowledge Hours

- Regelmäßige Vorträge oder Workshops
- Selbstorganisiert durch Teams
- Jede/r präsentiert einmal



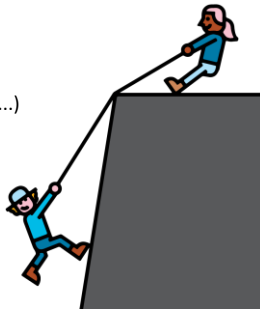
Exploration Days

- Alle nutzen einen Tag um zu *Lernen*
- Versuche, etwas innerhalb von 24 Stunden zu *liefern*
- Demonstriere die Ergebnisse deinen *Kollegen*

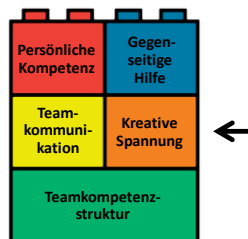


Lead by Example (nochmal...)

Bitte um Hilfe – oft!
Das ist keine Schwäche,
sondern eine Stärke!



**Was macht
Teams
kompetent?**

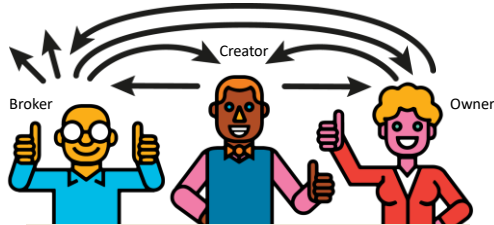






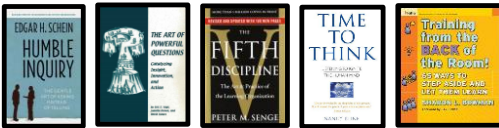


Welche Rollen gibt es in einem kreativen Team?



– Dr. Peter Kruse, Professor für Organisationspsychologie, Universität Bremen, Deutschland

Literaturliste:



Humble Inquiry – Edgar H. Schein

<http://bit.ly/2d4t9c6>

The Art of Powerful Questions – E. Vogt, J. Brown, D. Isaacs

<http://bit.ly/2cVp2i3>

The Fifth Discipline – Peter M. Senge

<http://bit.ly/2cHl89j>

Time to Think – Nancy Kline

<http://bit.ly/2cQ2j9u>

Training from the Back of the Room! – Sharon L. Bowman

<http://bit.ly/2cVoTuX>



info@management30.com

MANAGEMENT 3.0
CHANGE AND INNOVATION PRACTICES

Text: Christof Braun • Deutsche Übersetzung: Jürgen Dittmar • Grafiken: Chad Geran • Design: Mouks