

Restart. 20 Fragen zum Neustart von Personalentwicklung und L&D in Zeiten von business not as usual.

Nach der akuten Krise rund um die Pandemie wir wissen jetzt: Es gibt kein absehbares Zurück zum alten Normalzustand. Sondern einen Aufbruch in eine Zeit von business not as usual. In einem Umfeld, das kaum planbar ist. Diese Fragen helfen euch individuell oder als Teamworkshop dabei, in der zweiten Hälfte des Jahres durchzustarten. Indem ihr durchatmet und neu definiert, wie ihr jetzt Wert schaffen könnt. Für eure eigene Arbeit, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für eure Unternehmen.

1. Wie geht es dir? Wie hast du die letzten Wochen erlebt? Was belastet dich? Was stimmt dich hoffnungsvoll?
2. Was hat sich für dich verändert in Bezug auf deine Rolle, deine Wertschöpfung im Unternehmen, deine Angebotslandschaft und Kommunikationswege?
3. Wie hat sich die Welt verändert für deine internen Kunden? Was bedeutet das für die Veränderungen, die sie mit deiner Hilfe erreichen wollen? Für eure ursprünglichen gemeinsamen Pläne? Für die Art der Zusammenarbeit?
4. Welche deiner Annahmen über das Arbeitsleben in deinem Unternehmen haben sich in der letzten Zeit als falsch herausgestellt? Was bedeutet das für deine Arbeit?
5. Wovon hast du jetzt mehr? Wovon weniger? Wie kannst du dieses mehr und weniger nutzen, um noch besser und fokussierter zu werden?
6. Wie ist der neue Normalzustand in deinem Unternehmen? Beschreibe die neue Realität, in der du wirksam sein möchtest, so konkret wie möglich.
7. Wenn du an die Zeit vor dem Shutdown erinnerst, was waren deine Ziele und deine Roadmap? Hat sich etwas an den wesentlichen Zielen geändert?
8. Was bedeutet dieses neue Normal für deine Strategie, Ziele, Roadmap, Angebote und Arbeitsweise?

Wir unterstützen Gleichgesinnte aus Learning & Development, Personalentwicklung, Transformation & Co. dabei, ihre beste Arbeit zu realisieren.

9. Was muss passieren, damit ihr jetzt noch wirksamer werden könnt als vorher?
Was sind neue Chancen, die sich für euch ergeben haben?
10. Welche Kommunikationskanäle habt ihr dazugewonnen? Und mit den Erfahrungen, die ihr damit in den letzten Wochen gesammelt habt, welche Kommunikations- und Lernkanäle könnt ihr jetzt gut für Lernzwecke nutzen?
11. Was ist die eine Sache, die ihr jetzt in eurem Team wuppen müsst, um wieder auf die Beine zu kommen? Wie kannst du das Team dabei unterstützen?
12. Was ist die eine Sache, die eure internen Kunden jetzt schaffen müssen? Und wie könnt ihr sie dabei unterstützen?
13. Wie sieht ein erfolgreicher Neustart aus? Was ist konkret passiert, wenn ihr „wieder auf den Beinen“ seid?
14. Was vermisst du aus „der alten Zeit“ und möchtest es wieder aufleben lassen?
Wie kann das gelingen?
15. Was war nicht gut an „der alten Zeit“ und soll auf jeden Fall dortbleiben und nicht wiederaufkommen? Wie kann das gelingen?
16. Was magst du an dem Status, so wie er jetzt ist? Was davon soll Teil eines neuen, besseren Normalzustands werden?
17. Was ist unsicherer und weniger planbar geworden? Wie könnt ihr diese Unsicherheit ausbalancieren und eure Realität beherrschbarer und planbarer machen (z. B. durch kürzere Zeithorizonte in euren Planungen, einfache Rituale, Arbeitsweisen und wiederholbare Prozesse)?
18. Wenn ein Restart in einem neuen Normal auch bedeutet, dass du einen wichtigen Aspekt deiner Arbeit neu definieren kannst, z. B. in deiner Rolle, deiner Arbeitsweise, den Angeboten oder der Art, wie du wirksam bist im Unternehmen. Wie würdest du dich verändern?
19. Was hält dich davon ab?
20. Wenn du zusammenfasst, was du hier beantwortet hast. Was sind dann deine nächsten Schritte?

Wir unterstützen Gleichgesinnte aus Learning & Development, Personalentwicklung, Transformation & Co. dabei, ihre beste Arbeit zu realisieren.