DEIN ENTWICKLUNGS-GUTSCHEIN

Die Firma investiert.
Du entscheidest (mit), was Dich weiterbringt.
Ihr lernt gemeinsam.

Living culture – jede Person wird zum **eigenen Lern-Unternehmenden**

Ein Pilotmodell für selbstbestimmte Entwicklung

Die Idee

Nicht vorgeben. Möglich machen.

1

Du entscheidest

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält ein persönliches Entwicklungsbudget und wählt selbst, welches Thema gerade relevant ist.

2

Ihr findet Euch

Wer ein ähnliches Thema hat, schliesst sich mit Kolleginnen und Kollegen zusammen. So entsteht Lernen mit Peers.

3

Wir machen es konkret

Aus Euren Fragen und Herausforderungen entsteht ein praxisnaher Workshop – aus dem bestehenden Programm oder individuell auf die Gruppe zugeschnitten.

Das Prinzip

Vom persönlichen Gutschein zum gemeinsamen Lernerlebnis

1

Gutschein

Persönliches Entwicklungs-budget

→

2

Thema

Was möchte ich besser können?

→

3

Gruppe

Kolleg:innen mit ähnlichem Bedarf – oder BEWUSST mit Externen

→

4

Workshop

Praxisnah, interaktiv, zugeschnitten

→

5

Transfer

Was nehme ich mit?
Was setze ich um?

„Nicht die Firma sagt Euch, was Ihr lernen müsst. Ihr bringt Eure Themen mit – wir machen daraus Entwicklung.“

Die Firma / Verantwortliche/r unterstützt und kann Guidance geben, wo sinnvoll im Entwicklungsprozess

Mögliche Themen

Die Auswahl ist bewusst offen – entscheidend ist der konkrete Bedarf.

Mental Load · Stress · Resilienz

Belastungen erkennen, Grenzen setzen, handlungsfähig bleiben

Kommunikation und Gesprächsführung

Klarer kommunizieren, Fragen stellen, schwierige Gespräche führen

Leadership

Orientierung geben, Verantwortung übertragen, Eigenverantwortung stärken

Persönlichkeit & DISG

Sich selbst und andere besser verstehen und wirksamer ansprechen

Sales & Kundenorientierung

Bedarf erkennen, Gespräche führen, Einwände souverän bearbeiten

Team & Veränderung

Zusammenarbeit stärken, Konflikte klären, Veränderung gestalten

Der Nutzen

Ein Modell, das Unternehmensinteressen und Eigenverantwortung verbindet.

1

Für das Unternehmen

- Entwicklungsbudget klar definieren
- Mitarbeitende entscheiden selbst
- Themen entstehen aus dem echten Bedarf
- Lernen und Austausch werden verbunden
- Hohe Praxisnähe statt Gießkannenprinzip
- Weniger Administrationsaufwand

2

Für Mitarbeitende

- Ich entscheide, was mich weiterbringt
- Ich lerne mit Kolleg:innen
- Ich bringe meine konkreten Fragen ein
- Ich profitiere vom Erfahrungsaustausch
- Ich erhalte Impulse, die direkt anwendbar sind
- Entwicklung wird selbstbestimmt

Pilot: 6 Monate

Einfach starten, Erfahrungen sammeln, Modell weiterentwickeln.

1

Rahmen setzen

Budget pro Mitarbeitende/n definieren
Themenangebot kommunizieren

2

Gutschein lancieren

Persönlicher Gutschein / Entwicklungsbeitrag
klare Spielregeln und Anmeldeprozess

3

Gruppen bilden (je nach Thema)

Mitarbeitende finden sich nach Thema
Empfehlung: ab ca. 6 Personen

4

Workshops durchführen

Individuell zugeschnitten
praxisorientiert und interaktiv

5

Feedback sammeln

Teilnehmende + HR/Führung
Was funktioniert? Was fehlt?

6

Auswerten

Teilnahme, Themen, Nutzen und Learnings
Entscheid über Fortführung / Anpassung

Beispiel: 30 Mitarbeitende × CHF 400 = CHF 12'000 Entwicklungsbudget

Was wäre, wenn
Weiterbildung nicht verordnet werden müsste?

Die Firma gibt den Rahmen.
Die Mitarbeitenden wählen das Thema.
Gemeinsam wird daraus Entwicklung.

DEIN ENTWICKLUNGS-GUTSCHEIN