

Veränderungsprozesse zielgerichtet steuern

Prof. Götz Piwinger

Die Königsdisziplin eines Unternehmens besteht in der permanenten Fähigkeit und Bereitschaft zur Veränderung. Die Fähigkeit alleine genügt nicht, denn nur die aktivierte Fähigkeit führt zur Handlungsbereitschaft. In der Covid-Krise haben wir gelernt, wie schnell auch die größten Digitalisierungsmuffel plötzlich Online-Konferenzen im Alltag nutzen. In diesem Fall kam der Handlungsdruck von außen - nämlich durch die Coronakrise. Dieser Druck war besonders stark, weil die Bewegungsfreiheit quasi spontan eingengt wurde. Doch was ist mit anderen, externen Veränderungsimpulsen, wie Digitalisierung, Globaler Wettbewerb, Brexit, oder Demografischer Wandel? Die Unternehmen sind nicht in der Lage, Einfluss auf die Veränderungen zu nehmen, also müssen wir reagieren. Bei der aktiven Veränderungsbereitschaft geht es um die Art und Weise, konstruktiv mit der Situation umzugehen.

Wenn sie für jede Bewältigung einer Veränderung erst ein Seminar besuchen müssen, rauscht der Zug der Innovation an ihnen vorbei und sie schauen hinterher. Das summiert sich.

Wenn wir versuchen, alte Lernmethoden zum Schritthalten einzusetzen, sind wir verloren. Im Kern benötigen wir also eine neue Art, uns weiterzuentwickeln. Das Lernverständnis muss sich grundlegend wandeln. In den Unternehmen sprechen wir von Corporate Learning und es ist klar, dass wir vom Lernen auf Vorrat zum Workplace-Learning, zum informellen Lernen am Arbeitsplatz finden müssen. Die Lernformate von Workplace sind vielfältig, aber sie lassen sich in zwei Gruppen aufteilen: Das Solo-Lernen und das Lernen im Team. In beiden Fällen gilt nicht länger um das Ziel, vorgegebene Inhalte zu vermitteln, denn die Lerninhalte ergeben sich aus der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz. Wir müssen lernen, auch dann entscheiden und handeln zu können, wenn nur unvollständige Informationen oder Erfahrungslücken vorhanden sind. Da wir Menschen nicht über so etwas wie eine Schwarmintelligenz verfügen, benötigen wir Hilfsmittel, um diesem Ziel etwas näher zu kommen. Lernen im Team setzt voraus, dass man bereit ist, Wissen und Erfahrungen zu teilen, doch diese Bereitschaft muss trainiert werden. Es ist möglich, permanente Veränderungsprozesse zu trainieren und in den Unternehmensalltag zu bringen, indem wir uns eine zielgerichtete Strategie für die Installation von Kompetenz- und Wertemanagement überlegen. In den Zielen definieren wir die Voraussetzungen für unser Unternehmen, um auch in zehn Jahren noch erfolgreich sein zu können. Dies erfolgt über digitale 360 Grad Feedback Analysen mit KOWEX® bei Führungskräften und Mitarbeitern. Aus den Ergebnissen leiten wir die Sollwerte und unsere Mission ab, um anschließend alle Beteiligten in die



Werte- und Kompetenzmanagement

Kompetenzentwicklung zu bringen: Der Weg zum selbstorganisierten Entscheiden und Handeln auf der Basis gemeinsamer Werte. Die Installation von Kompetenz- und Wertemanagement als fester Prozess im Unternehmen ist die sichere Basis, um künftigen Veränderungen gelassen entgegenzusehen.

Kontakt:

Orgabrain GmbH

info@orgabrain.com