

Führungsimpulse.

Aus der Praxis für die Praxis.

Change Kompetenz entwickeln - Schritt 1: Kulturintelligenz entwickeln

Themen, wie Digitale Transformation, Agilität oder auch Change 4.0 sind allgegenwärtig. Auch wenn diese Begriffe für viele Menschen noch nicht ganz greifbar sind, erzeugen sie bei Mitarbeitern und Führungskräften Unbehagen. Damit es möglich ist, den kontinuierlichen Wandel aktiv und selbstbestimmt mitzugestalten, muss es das Ziel sein, die eigene Kompetenz rund um das Thema Change Kompetenz und Unternehmenskultur zu steigern.

Ein Unternehmen ist vom Wesen her vergleichbar mit einem Menschen. Es hat seine eigene Art zu denken, zu fühlen und zu handeln, eine eigene Identität mit Werten, Überzeugungen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Eine eigene Art, Veränderungen wahrzunehmen und mit Ihnen umzugehen, sowie einen eigenen Kommunikationsstil.

Beginnt man damit, sich intensiver mit dieser Kultur oder Persönlichkeit eines Unternehmens auseinanderzusetzen, so wird es möglich, dessen Wesenszüge immer bewusster zu erkennen. Es öffnen sich einem förmlich die Augen und man erkennt die Muster hinter den wiederkehrenden, unternehmensinternen Themen, Konflikten, Denkhaltungen, usw. Dieser Prozess eröffnet die einmalige Möglichkeit, die Kultur eines Unternehmens zu reflektieren. So findet man auch in Phasen der Veränderung den eigenen Platz im System, kann die Dynamiken des Unternehmens kompetent einschätzen und lösungsorientiert darauf reagieren. In der kommenden Arbeitswelt 4.0 ist dies eine entscheidende Schlüsselkompetenz, um sich selbstbestimmt entfalten zu können.

Mit folgenden Fragen möchte ich Ihnen den Blick für die Organisation öffnen, in der Sie arbeiten:

Stellen Sie sich hierfür Ihr Unternehmen als Person vor und finden Sie treffende Schlagworte für folgenden Fragen:

1. Was macht Ihr Unternehmen/diese Person aus? Was sind ihre zentralen Eigenschaften?
2. Welche Art von Denkmustern und Emotionen herrschen vor?
3. Wo liegen Kompetenzen, Fähigkeiten und Stärken?
4. Wo liegen Schwächen und Begrenzungen?
5. Wie würden Sie das Kulturverhalten beschreiben?
6. Welche inneren Konflikte können Sie erkennen? Wie geht die Person mit diesen um?
7. Wie leicht fällt es der Person, sich auf Veränderungen einzustellen?
8. Welche Probleme entstehen hierdurch und wie könnten Sie diesen zukünftig entgegenwirken?
9. Wie muss man selbst gestrickt sein, um auf lange Sicht mit dieser Person zusammenarbeiten zu können?

AKTION:

Nehmen Sie sich Zeit, um sich bewusst mit der Identität Ihres Unternehmens auseinanderzusetzen. Was macht das Unternehmen aus? Wo sehen Sie Schwachpunkte und Entwicklungspotentiale? Was fehlt dem Unternehmen, um noch besser auf die wechselnden Anforderungen des Marktes reagieren zu können? Wie könnten Sie diese Impulse aufgreifen, um entsprechende Maßnahmen in die Wege zu leiten? Finden Sie auch den Bezug zu sich selbst: was führt dazu, dass Sie genau in diesem Unternehmen arbeiten? Was hat das mit Ihnen selbst zu tun?