

IMPULSE #03

INSPIRATIONEN FÜR EINE NEUE ARBEITSWELT

GAME CHANGER: ANDREA SANDOR – „...WERTSCHÄTZUNG, VERANTWORTUNGSÜBERNAHME, SOZIALE TEILHABE UND ACHTSAMKEIT (WERDEN) IN DEN VORDERGRUND RÜCKEN.“

01. August 2016 | von Daniela Krug-Gottwald

Game Changer spielen eine wesentliche Rolle bei Gestaltung und Implementierung von wirklichem Wandel in Unternehmen. Für uns sind diese Menschen Impulsgeber, Querdenker, Spielveränderer (Game Changer). Sie probieren Neues aus und lernen schnell aus ihren Fehlern. Es sind starke Persönlichkeiten, die die bestehenden Regeln der Arbeitswelt mutig hinterfragen und sich aktiv nach neuen Ansätzen, Modellen und Methoden umschaun. Sie setzen sich mit ihrer persönlichen Entwicklung und mit der Unternehmensentwicklung professionell, neugierig und vorausschauend auseinander und gestalten so Wandel auf unterschiedlichen Ebenen aktiv mit. Eine Auswahl dieser Change Changer stellen wir in unserer neuen Rubrik **Impulse #** vor.

ANDREA SANDOR

Andrea Sandor ist als Senior Beraterin Personal- und Organisationsentwicklung bei einem Münchner Managementinstitut tätig. Gemeinsam mit Ihren Kunden entwickelt und moderiert Sie (Strategie-)Workshops. Sie begleitet Unternehmen und Menschen bei komplexen Veränderungsprozessen und strategischer Neuausrichtung. Ihr Steckenpferd war immer schon das Thema Change Management und alle Handlungsfelder eines menschenzentrierten Human Resource Managements. Andrea Sandor bündelt in sich den visionären Blick, theoretische Fundierung und Leichtigkeit bei der Gestaltung und Begleitung der Umsetzung.



„FÜR MICH ERFORDERN DIE GESCHWINDIGKEIT UND DIE RICHTUNGSWECHSEL VON VERÄNDERUNGEN NEUE ANTWORTEN...“

1. FRAGE: WAS IST AUS DEINER SICHT DER GRÖßTE PARADIGMENWECHSEL DER NEUEN ARBEITSWELT DURCH DIE DIGITALE TRANSFORMATION?

Für mich erfordern die Geschwindigkeit und die Richtungswechsel von Veränderungen neue Antworten von Unternehmen in Bezug auf Ihre Struktur, Prozesse und die Mitarbeiter. Wenn bisher primär in die harten Unternehmens-Dimensionen entlang der Wertschöpfungskette investiert wurde, rückt nun der Mensch mit seinen Erwartungen, Wertvorstellungen und Denkweisen immer mehr in den Mittelpunkt von Unternehmensinitiativen. Organisationen gilt es zukünftig in der Art zu gestalten, dass zwar Unternehmensziele erreicht werden, aber eben auch "weiche Faktoren", wie z.B. Wertvorstellungen und gesellschaftliche Fragestellungen ihren Raum finden müssen. Antworten auf die Frage "Wofür steht mein Unternehmen heute und morgen?" müssen nicht nur gefunden, sondern auch konsequent gelebt werden.

Fazit: Wir werden die Führung und das Management von Unternehmen und Menschen neu denken und konsequent leben (müssen). Auf diese Veränderungen freue ich mich ganz besonders, da neben Leistungs- und Wettbewerbsprinzipien vor allem Themen, wie z.B. Wertschätzung, Verantwortungsübernahme, soziale Teilhabe und Achtsamkeit in den Vordergrund rücken. Die unerschöpflichen Potenziale und Ressourcen von Menschen und Systemen gilt es zu aktivieren und verantwortungsvoll zu nutzen.

2. FRAGE: WENN DU DIE HEUTIGE ARBEITSWELT DIREKT BEEINFLUSSEN KÖNNTEST: WOVON HÄTTEST DU GERNE MEHR UND WOVON WENIGER?

Veränderungen, die ich mir wünschen würde:

- mehr "bewahren können und wollen" bei der Suche nach Neuem, also ressourcenorientiertes Entwickeln versus Aktionismus
- mehr Fokus auf Gemeinsamkeiten und verbindende Elemente, statt der steten Betonung von Unterschieden, z.B. im Rahmen des Generationsmanagements
- mehr Fokus auf Kommunikation und Dialog, statt steter missionarischen One-Way-Informationen
- mehr Fokus auf das nachhaltige und authentische Leben von Werten als Gegenentwurf zu "inhaltsloser und austauschbarer" Corporate Brand Versprechen

3. FRAGE: WAS IST FÜR DICH DIE GRÖßTE HERAUSFORDERUNG, DIE UNTERNEHMEN UND MENSCHEN, FÜR WIRKLICHEN WANDEL MEISTERN MÜSSEN?

Ich bin gespannt, welche stabilisierenden Faktoren gefunden und etabliert werden, die ein ständiges Ändern und Verändern in einem gesunden Maß möglich machen. Ich bin gespannt, wie Verschnaufpausen aussehen werden, in denen Organisationen und Menschen auftanken dürfen und sich neu justieren können. Holokratische Versuche sind gemacht, der Erfolgsnachweis dieses Organisationsdesigns steht aus.

Ich bin gespannt, wie Organisationen die scheinbar unkontrollierbar Macht und Lösungspotenziale von Netzwerken steuern und nutzen wird. Ich bin gespannt, wie Prozesse und Strukturen in Unternehmen aussehen werden, die der menschlichen Natur gerecht werden. Der Mensch per se ist nur für ein gewisses Maß an Komplexität, Unsicherheit und Widersprüche gemacht.

Vielen Dank Andrea Sandor für das impulsreiche Gespräch!

