

IMPULSE #01

INSPIRATIONEN FÜR EINE NEUE ARBEITSWELT

GAME CHANGER: WOLFGANG WITTMANN – „SETZT MEHR ZUTRAUEN IN DIE ZUKUNFT, DENN DIESE WIRD ANDERS SEIN!“

01. Juni 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.

WOLFGANG WITTMANN

Wolfgang Wittmann ist Berater im Kompetenzzentrum Kunde und Personalentwickler bei der Versicherungskammer Bayern. Als interner Consultant begleitet er das Unternehmen und die Menschen bei wesentlichen Transformationsprozessen. Dabei setzt er nicht nur auf den Ansatz moderner Modelle und Methoden, sondern legt großen Wert auf allen Ebenen eine Haltungsänderung anzustoßen. Gleichzeitig unterstützt er als freiberuflicher Consultant bei der ICO Impulsecompany Oberstdorf Unternehmen, bei deren Herausforderungen Statik in Dynamik und Dynamik in Stabilität zu bringen, und setzt sich so für die Dualität von Management 2.0 und Management 3.0 Ansätzen ein.



„PROBLEME KANN MAN NIEMALS MIT DERSELBEN DENKWEISE LÖSEN, DURCH DIE SIE ENTSTANDEN SIND!“

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

Ich glaube, das Leben findet heute in einer sehr schnelllebigen Gesellschaft statt. Früher waren die Veränderungsspannen deutlich länger als heute. Für uns als Menschen bedeutet das, dass wir im Laufe unseres Lebens mehreren Entwicklungszyklen erleben und somit mehrere Gedankensprünge bzw. Paradigmenwechsel meistern müssen. Heutige Berufsanfänger werden beispielsweise am Ende ihres beruflichen Lebens nicht mehr die gleiche Arbeit verrichten, die sie heute als Beruf gelernt haben. Diese Sicherheiten gibt es nicht mehr und wird es auch nicht mehr geben.

Durch die Digitalisierung wird es schon in 15 Jahren 25% unserer heutigen Jobs nicht mehr geben. Dabei wird es sich um Sachbearbeitungsstellen aber auch um hoch spezialisierte Jobs handeln. Gleichzeitig werden sich neue Berufe und Tätigkeitsfelder parallel dazu entwickeln, von denen wir heute noch nicht mal ahnen, dass wir sie brauchen.

FÜR MENSCHEN

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

Wenn man sich an die Unternehmensleiter, Geschäftsführer und Vorstände wendet, wäre es wohl der Aufruf: Hört auf mit der Zentralisierung und dem am Irrglauben alles selbst festhalten, regeln und steuern zu können. Baut mehr auf die Selbstverantwortung, Selbststeuerung und Beteiligung Eurer Mitarbeiter.

Wie Einstein schon sagte „Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind“. Ich wünsche mir, dass wir alle mehr auf die Zukunft setzen und weniger an der Vergangenheit festhalten. Sobald Veränderungen bedeuten, etwas vom eigenen Silo oder Bereich hergeben zu müssen, schreien viele nach einer regulierenden Instanz. Sämtliche Branchen, insbesondere die Versicherungsbranche, sind schlecht beraten, wenn wir bei Problemstellungen nach Aufsicht und Regulierung von außen rufen.

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

Agile, Scrum, Design Thinking, Holacrazy geistern im Moment durch unsere Unternehmen mit der Hoffnung auf schnellen Erfolg. Und gerne schmücken wir uns mit diesen modernen Ansätzen.

Doch dass zur Wirksamkeit diesen Ansätzen neben der reinen Methode, auch eine Geisteshaltung gehört, bekommen wir meist erst zu spüren, wenn es um die konkrete Umsetzung der erarbeiteten Ideen geht. Wenn diese agilen Instrumente auf Denkhaltungen stoßen, die wir in hierarchischen Strukturen finden, werden wir nicht gewinnen. Die größte Herausforderung, vor denen wir als Menschen und Unternehmen stehen, ist es nicht mit agilen Strohhalmen in hierarchischen Strukturen zu stochern. Wir brauchen Unternehmen die beiden Perspektiven, die der Struktur und Organisation und die der Vernetzung und Agilität, Gestaltungsspielraum einräumen und beide als wertvoll erachten. Wenn es nicht gelingt an diese neue Denk-Struktur heranzukommen, wird uns wirklicher Wandel nicht gelingen.

Es geht nicht darum Methoden, der Methode Willen einzuführen und einzusetzen. Erst kommt die Haltung und dann kommen die Instrumente, die man dann auch hilfreich einsetzen kann. So braucht es in komplexen Zeiten nicht nur Methoden, sondern vielmehr auch „Komplexithoden“, wie Pfläging sie bezeichnet. Beides eben.

Vielen Dank Wolfgang Wittmann für das impulsreiche Gespräch!

