

ZEITENWENDE: VON VUCA ZU BANI.

Wie geht man richtig mit sich immer wandelnden Rahmenbedingungen um?

Wenn uns das Jahr 2022 eines gelehrt hat, dann ist es, dass unsere Welt von noch größeren Unsicherheiten geprägt ist als je zuvor. Gefühlt schlittern wir von einer Krise in die nächste: Pandemie, Kriegsgeschehen, Energiekrise, Inflation, Umweltkatastrophen. Aber auch die zunehmende Globalisierung, digitale Transformation und Automatisierung sorgen für ständige Veränderungen in unserer Lebenswirklichkeit.

Der Wandel ist Teil unseres Alltags geworden und schon lange nicht mehr abgesteckt und überschaubar. Seit vielen Jahren

propagieren wir daher: Machen Sie sich fit in Sachen Change-Kompetenz – Sie werden sie brauchen! Dies bewahrheitet sich heute mehr denn je.

WIR BEWEGEN UNS VON VUKA ZU BANI.

Viele Jahre wurde das VUKA-Modell genutzt (VUKA = Volatilität, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität), um den sich rasant vollziehenden Wandel unserer Realität zu beschreiben. Dieses wurde 1985 von den Ökonomen Warren Bennis und Burton Nanus begründet und prägte fast 30 Jahre

lang den Umgang von Organisationen mit den Herausforderungen ihrer Zeit.

Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie reicht dieses Modell jedoch nicht mehr aus, um unsere Lebenswirklichkeit abzubilden. Die Rahmenbedingungen innerhalb derer die Märkte, und damit die Organisationen agieren, sind nicht nur instabil, sondern nahezu chaotisch geworden. Ursache und Wirkung sind nicht mehr nachzuvollziehen und es sind kaum noch vernünftige Entscheidungsgrundlagen vorhanden. Ein neues Erklärungsmodell findet daher Eingang in die Wirtschaftswissenschaften:

BANI.

B rittle – brüchig, porös: Systeme, die steif und nicht anpassungsfähig sind, können leicht zerbrechen. Geschäftsmodelle, die bis gestern noch funktioniert haben, können morgen obsolet sein. Beispielsweise kann ein Mitbewerber in kürzester Zeit eine Technologie entwickeln, die den Markt revolutioniert und damit das eigene Geschäftsmodell überholt.

Das können Sie tun: Resilienz aufbauen. Man sollte immer einen Plan B in der Hand haben, selbst für Systeme, die scheinbar gut funktionieren. Außerdem ist es sinnvoll, eine anpassungsfähige Kultur zu etablieren, die flexibel mit Veränderungen umgehen kann.

A nxious – ängstlich, besorgt: Jede Entscheidung, die man trifft, könnte die falsche sein. In einer immer komplexer werdenden Welt mit unvorhersehbar auftretenden Krisen, wie beispielsweise einer weltweiten Pandemie, ist es nahezu unmöglich, weitsichtige Entscheidungen zu fällen. Das sorgt für Angst und Lähmung.

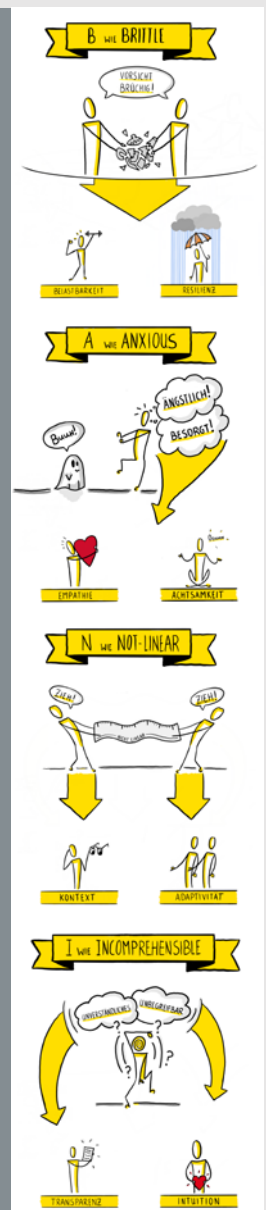
Das können Sie tun: Soft Skills fördern. Eigenschaften wie Empathie und Achtsamkeit werden zunehmend wichtiger im Umgang mit immer größeren Unsicherheiten, die außerhalb der eigenen Kontrolle liegen.

N on-Linear – nicht-linear: Der Zusammenhang von Ursache und Wirkung bzw. Aktion und Reaktion geht verloren. In einer globalen, stark miteinander verwobenen Welt kann jedes kleine Ereignis auf der einen Seite zu unvorhersehbaren Konsequenzen auf der anderen führen. So kann beispielsweise ein vermeintlich harmloser Tweet Aktienkurse massiv zum Einsturz bringen.

Das können Sie tun: anpassungsfähig sein. Alte Denkmuster und Herangehensweisen funktionieren nicht mehr in einer nicht-linearen Welt. Seien Sie innovativ und offen für Neues.

I ncomprehensible – unbegreiflich, unverständlich: Nie standen uns so viele Informationen zur Verfügung wie heute. Doch statt uns dabei zu helfen, zu verstehen, sorgt die Flut an Daten für Überforderung und Verwirrung. Unser Wunsch, Unverständliches verständlich zu machen, führt meistens ins Gegenteil und wir müssen uns damit abfinden, nicht alles verstehen zu können.

Das können Sie tun: stärken Sie Ihre Intuition. Wenn etwas unbegreiflich ist, können wir nicht darauf warten, erst alles zu verstehen, bevor wir eine Entscheidung treffen. Das eigene Bauchgefühl wird zum immer wichtigeren Hinweisgeber.



VUKA und BANI sind Modelle, die versuchen, unsere Welt beschreibbarer zu machen und uns damit ein Stück Sicherheit zurückzugeben und das, obwohl sie selbst aussagen, dass es keine wirkliche Sicherheit

gibt. Wie können wir also den Herausforderungen unserer Zeit überhaupt noch adäquat begegnen? Der Schlüssel liegt darin, die Unsicherheit und sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen anzu-

nehmen und unsere eigene Kompetenz mit den Veränderungen umzugehen – sprich Change Kompetenz – zu steigern. Denn die einzige Konstante, auf die wir uns verlassen können, ist und bleibt der Wandel. ■

STABILITÄT FÜR IHRE ORGANISATION – UNSERE TIPPS.

Was Sie jetzt tun können, um Stabilität in Ihre Organisation zu bringen.

IST ES ÜBERHAUPT MÖGLICH, IN ZEITEN MAXIMALER UNSICHERHEIT STABILITÄT IN DIE EIGENE ORGANISATION ZU BRINGEN?

WELCHE SCHRITTE KANN MAN JETZT GEHEN? UNSERE TIPPS:



/ **Blick auf die Prozesse:** Heben Sie ungenutztes Effizienzpotenzial, indem Sie Ihre Prozesse optimieren und somit Energieverluste reduzieren. Transparente und reibungslose Abläufe helfen unter anderem dabei, Störungen zu minimieren, Durchlaufzeiten von Prozessobjekten zu reduzieren und eine Flexibilisierung der Leistungserstellung zu erreichen. Dies ermöglicht, sich besser auf sich ständig wandelnde Rahmenbedingungen einzustellen und Risikofaktoren zu minimieren.

/ **Starke Unternehmenskultur:** Erhöhen Sie Ihre Mitarbeiterbindung und erhalten, bzw. erreichen Sie eine zuverlässige Leistungserbringung durch eine starke Organisationskultur. Diese basiert auf einem System geteilter Werte und sozialer Normen, die Einfluss darauf haben, wie innerhalb der Organisation Entscheidungen getroffen werden und die das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden prägen. Eine gute Kultur sorgt für niedrigere Fluktuationsraten, erleichtert das Recruiting und Onboarding und fördert die Arbeitsqualität. Dies gibt den Mitarbeitenden und damit dem Unternehmen Halt, gerade in Krisenzeiten.

/ **Change Kompetenz steigern:** Der permanente Wandel ist als Normalität zu begreifen. Es ist nicht abzusehen, wie in fünf Jahren der Markt aussieht, es ist jedoch abzusehen, dass sich die Welt auch in fünf Jahren in einem permanenten Wandel befindet. Für den Umgang mit der damit einhergehenden Komplexität braucht es bestimmte Fähigkeiten, die erlernbar sind und einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bieten.

WSFB CHANGE-WEITERBILDUNG: CHANGE LERNEN UND LEBEN.

Nächster Kursbeginn im März 2023: Steigern Sie Ihre Change-Kompetenz!

Die WSFB Change Weiterbildung – „organisationale Veränderungsprozesse gestalten“ zum/zur systemischen Berater:in in der Organisationsentwicklung gibt Ihnen das Wissen und Know-how an die Hand, welches Sie für ein proaktives Change Management brauchen. Anhand fundierter Inhalte, starker Methodik mit Praxisbezug, langjährigen Erfah-

rungen und State of the Art-Modellen vermitteln die erfahrenen Lehrberater:innen der Change Akademie, welche Phasen in einem Change zu beachten sind und mit welchen Methoden Sie diese erfolgreich sein lassen. Weiterhin lernen Sie, wie Musterwechsel im Change initiiert werden. Basierend auf einem systemischen und organisationalen Denkbild gilt es, Veränderungen im Sinne

von Organisationsentwicklungsprozessen mit aktiver Arbeit an mentalen Modellen, Narrativen und Mustern in einer Organisation anzustoßen. ■

Der Kurs zum Erfolg.

changeakademie

Change lernen und leben.

ALLES AUF EINEN BLICK.

- / 9 Module, jeweils Donnerstag 18.00 bis Samstag, 13.00 Uhr (entsprechen 18 Lehrtagen), inkl. Beratungssupervisionen
- / 7 Hausaufgaben, eine Abschlussarbeit
- / Virtuelle Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmer:innen
- / Ausführliches Handout mit ergänzenden Inhalten
- / Zugriff auf alle Unterlagen in digitaler Form
- / WSFB-Zertifikat (Qualifizierte Teilnahmebestätigung der Change Akademie)
- / Im Nachgang Zugang zum digitalen Alumni Forum und Einladung zu regelmäßig stattfindenden Alumni-Treffen

INHALTE.

- / Modelle der systemischen Organisationsentwicklung und -beratung sowie der organisationalen Transformation
- / Analyse des Veränderungsvorhabens und Systemdiagnose
- / Entwicklung einer Veränderungsarchitektur
- / Anwendung von Tools und systemischen Interventionen auf organisationaler und personaler Ebene
- / Reflexion und Supervision zu eigenen Projekten und Praxissituationen
- / Intellektuelle und emotionale Selbsterfahrung

JETZT INFORMIEREN.

- / **Start** der nächsten WSFB Change Weiterbildung – organisationale Veränderungsprozesse gestalten am **16.03.2023** in Speyer
- / Nächstes **Info-Webinar** zur Weiterbildung am **17.01.2023**
Jetzt anmelden unter:

www.changeakademie.de

- / **Frühbucherpreis** gültig bis **24.12.22**

- / Alle weiterführenden Informationen finden Sie unter:

www.changeakademie.de/angebot/wsfb-change-weiterbildung/

