

VUKA-Welt.

Gefahr und Nährboden zugleich.

Fragen Sie sich eigentlich auch manchmal, was anderen durch den Kopf geht, wenn sie etwa Agilität, Resilienz, disruptive Entwicklung oder VUKA - hören? Und warum sich diese *buzzwords* trotz spontaner Abneigung hartnäckig in der Alltagssprache unserer Arbeitswelt ausbreiten?

Zum Explorieren dieser Frage biete ich Ihnen 3 Beobachtungen zum **BUZZWORD VUKA-Welt** an, die vermutlich Ihre Zustimmung finden werden.

Beobachtung 1: Jedes Schlagwort versucht eine interessante Spannung zu transportieren. Stark zugespitzt, immer übertrieben und generell formuliert. Die Spannung wirkt unangenehm, weil der durch das Schlagwort angerissene Bedrohungsaspekt systematisch stärker betont ist als der Chancenaspekt. Alles wird anders! Und nur die Besten, Schnellsten, etc. werden reüssieren! Kurz, sie empfehlen dringend was Torsten Groth(1) so wunderbar als Hasenstrategie bezeichnet: schnell losrennen, ohne viel nachdenken. Eine zweite reflexartige Reaktion auf solche Schlagworte kennen wir auch alle – Leugnen, Augen zu, und heimlich fürchten.

Beobachtung 2: Der reflexartige Umgang ist auf den ersten Blick klug und auf den zweiten Blick der ungünstige Regelfall der manchmal zum Bumerang wird. Er schiebt die Beschäftigung mit der tiefer liegenden Botschaft beiseite und erstickt Dialoge im Keim. Die Lernchance ist nicht offensichtlich; sie erscheint weder dringend noch ergiebig genug. Sie wird übertönt durch krass zeitverschwenderisches Lamentieren und Fingerzeigen, Zweifeln und Besserwissen, das kompensatorisch stattfindet - in der Kaffeeküche, beim Essen und unzähligen Gesprächen über das ewig Gleiche zwischendurch.

Beobachtung 3: Der konstruktive Umgang mit der Spannung hinter dem *buzzword* unterbleibt. Das Erfassen seiner Essenz lohnt sich tatsächlich nur manchmal, nicht immer, darin steckt ein Risiko. Im Falle von VUKA lohnt es sich. Warum wir annehmen, dass das eine „gute Wette“ ist? Weil wir es seit einiger Zeit immer wieder und jüngst in einem Projekt mit einem Automobilhersteller hautnah erleben. Der Maßstab für "lohnt sich" ist humorlos, weil die Konsequenzen offensichtlich nicht trivial sondern sehr relevant für das Geschäft sind!

Angenommen, Sie nehmen die Konsequenzen ernst. Dann sehen Sie sich herausgefordert - allein und vielleicht im Team - Ihre Lust und Fähigkeit zu Entscheiden gemeinsam mutig und bewusst weiterzuentwickeln. Die Grafik "VUKA-Welt" bietet eine zusammenhängende lustvolle **Lerngeschichte** an.

Übrigens: Wir setzen Entscheiden und Verändern gleich. Veränderung findet auf jeden Fall statt. Es fragt sich nur: durch Schicksal oder durch selbstverantwortliches Entscheiden? Wir bevorzugen und empfehlen Entscheiden. Dann ist auch Schicksal leichter zu ertragen.

Lernchance 1 liegt in der Überschrift: "Gefahr **und** Nährboden". Das "*und*" funktioniert nicht auf Knopfdruck oder schiere Willensäußerung des Managements hin. Im Standhalten und Risikobilanz-Erstellen steckt eine selten gut genutzte Lernchance. Welche Chancen und Gefahren für unsere Entwicklung stecken hinter dem Schlagwort? Wie sie nützen, wie ihnen begegnen? Viele Unternehmen agieren eher reflexhaft – entweder naiv optimistisch oder risikoscheu pessimistisch. Selten ausgewogen, bereichsübergreifend. Die Lernchance heißt: Ausgewogenheit organisieren und anstreben.

Lernchance 2 liefert Antworten darauf was die Schlagworte wirklich erfordern, aus denen das Akronym VUKA gebildet ist. Diese Übung erfordert einige Sorgfalt und Know-How über das "Funktionieren" und die nachhaltige Veränderung von Organisationen und ihrer Entscheidungsgewohnheiten. Sie ist ohne Stehvermögen und Geduld einfach nicht zu haben. Die 4 tiefer liegenden Antworten auf VUKA lauten Agilität und Mut, Systemdenken und Perspektivenvielfalt. Das ist weit mehr als das Schlagwort erwarten lässt. Je mehr Ihre Organisation mit VUKA konfrontiert ist - siehe der o.a. Autobauer - desto notwendiger wird das Aufbauen dieser Kompetenzen und Entscheidungskultur. Über VUKA hinaus führen viele Gründe und Wege zur Lernchance 3. Sie scheint uns der ultimativ "große Hebel" nicht in allen, aber in immer mehr modernen Organisationen jeder Größe zu sein.

Die **Lernchance 3** besteht darin, die Kompetenz und Kultur des Entscheidens und Verantwortens breiter und tiefer im ganzen Unternehmen zu verankern und belohnen. Daraus entsteht im Inneren der Organisation schrittweise eine attraktive Atmosphäre in der das Mit-Gestalten von Vielen konsequent selbstverständlich gefordert und gefördert wird. Das wiederum setzt einen mächtigen **Verstärkungskreislauf** in Gang. Sehr viel mehr Menschen werden selbstverantwortlich und damit schneller, gekonnt-ausgewogen und tatkräftig die Chancen und Bedrohungen die sich dem Unternehmen zeigen bearbeiten. Ein Win-Win-Deal nimmt seinen Lauf. Die klügere Igelstrategie (Groth, 2017) gewinnt.

Wenn Sie sich von den 3 Beobachtungen bestätigt und den 3 Lernchancen angesprochen fühlen, wenn Sie Fragen haben oder widersprechen wollen, dann liegen 2 Möglichkeiten nahe:

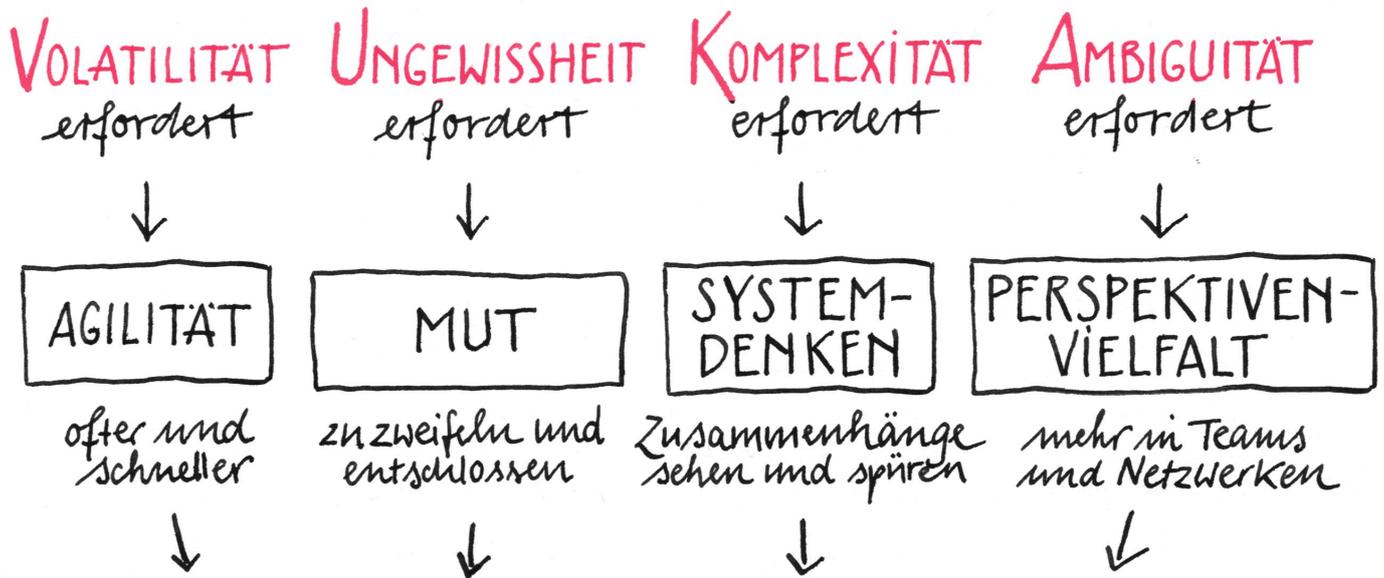
1. Tiefer gehen. Welche Stichworte eignen sich für ein tiefer gehendes Gespräch mit Ihren Kollegen, Vorgesetzten oder Klienten? Was könnten Sie, mit begrenztem Risiko, ausprobieren?
2. Kommen Sie mit uns ins Gespräch. Wir hören zu und erzählen gerne mehr, falls gewünscht. othmar.sutrich@me.com

Literaturhinweis (1). Siehe Torsten Groth (2017):

<http://www.carl-auer.de/programm/artikel/titel/66-gebote-systemischen-denkens-und-handelns-in-management-und-beratung/> Im Gebot 65 „Sei Igel und kein Hase“ empfiehlt er eine ganz ausgezeichnete Entscheidungsregel.

DIE VUKA-WELT DA DRAUSSEN

GEFAHR UND NÄHRBODEN



ENTSCHEIDEN & VERANTWORTEN...

... plus Aufbauen der notwendigen
Kompetenzen und hilfreichen Kultur.

daraus entsteht
im Inneren
der Organisation

Die attraktive neue Welt des
Mit- **GESTALTENS** von Vielen.

3. Februar 2017

© Sutrich Organisationsberatung