

# In der Transformation zählt Erfahrungswissen

Komplexe Transformationen erfordern neben fundiertem Fachwissen auch die richtige Besetzung an den Schlüsselpositionen. Verantwortliche besetzen die neuralgischen Stellen häufig mit Menschen, die eine hohe Methodenkompetenz aufweisen, doch keine Erfahrung in der Planung und Umsetzung komplexer Veränderungsvorhaben mitbringen. Es gibt Gründe, warum Erfahrungswissen erfolgsentscheidend ist.

Besonders an Schlüsselpositionen wie Human Resources (HR) oder Projektleitung ist die Präsenz erfahrener Persönlichkeiten entscheidend. Denn erprobte Führungskräfte haben in der Regel eine ausgeprägte Fähigkeit zur vorausschauenden Risikobewertung und sie erkennen Fehlmuster.

Führungskräfte, die schon mehrere Veränderungen begleitet haben, sind in der Lage, Teams hier hindurchzuführen, Widerstände zu überwinden und unvorhersehbare Herausforderungen abzufedern. Sie motivieren die Belegschaft, den Wandel engagiert zu unterstützen.

Auch im Spannungsfeld zwischen Effizienz und Innovation sind transformationserfahrene Führungskräfte eine Stütze. Während Unternehmen nach Effizienzsteigerungen im täglichen Geschäftsbetrieb streben, entwickeln sie innovative Geschäftsmodelle. Wer Wissen aus langjähriger Praxiserfahrung mitbringt, kann diese Doppelbelastung besser balancieren.

Versierte Manager haben strategische und operative Weitsicht. Sie können langfristige Ziele definieren und den Transformationsprozess in den Gesamtkontext der Unternehmensstrategie integrieren. Sie kennen die entscheidenden Faktoren: zeitliche Ressourcen bereitstellen, Vertrauen und Umsetzungskompetenz in das Projekt investieren sowie Projektmanager und -mitglieder sorgfältig auswählen.

Kundige Chefs wissen, auf welche Erfolgskennzahlen sie achten müssen. Transformationserfahrene Manager verstehen die feinen Nuancen und Herausforderungen des Veränderungsprozesses und wissen, dass echte Innovation mehr ist als nur das Anwenden neuer Technologien. Sie erfordert ein tiefes Verständnis für die Unternehmenskultur, die Bedürfnisse der Belegschaft und die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

Über die genannten fünf Gründe hinaus vermitteln erfahrene Führungskräfte einen enormen Wissensschatz. Als Vorbild und Mentor geben sie wertvolle Ratschläge einschließlich wertvoller Einblicke in zwischenmenschliche Dynamiken, effektive Kommunikation und den Umgang mit Veränderungen.

**Peter Kuhle, Klaus Peren**

 Mehr zum Thema unter <https://sn.pub/uGS3bG>

# Zukunftsfähige Firmen bauen auf Weiterbildung

Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von aufstrebenden Trends, fortschreitenden technologischen Entwicklungen und sich rasch verändernden Anforderungen. Arbeit ist im Zuge von Transformationsprozessen hoch dynamisch geworden. Unter diesen Vorzeichen gehört qualifiziertes Wissen zu den wichtigsten Überlebensfaktoren von Unternehmen. Um sich dieses Wissen zu sichern und Fachkräfte von heute strategisch mit Kompetenzen für morgen auszustatten, braucht es eine Lern- und Weiterbildungskultur, die sich kontinuierlich an neue Entwicklungen und individuelle Bedarfe anpasst.

Ein Blick in aktuelle Studien bescheinigt, dass Beschäftigte in Deutschland offen für Weiterbildung sind, wenn die Angebote stimmten und auf den Bedarf zugeschnitten wären. So ist es 84 Prozent der für die vierte Weiterbildungsstudie von HR Pepper und Bitkom befragten 1.100 Fach- und Führungs-

kräfte wichtig, digitale Kompetenzen zu verbessern. Allerdings sind sich 58 Prozent der Befragten nicht einmal sicher, ob ihr Arbeitgeber eine Weiterbildungsstrategie hat.

Auch in der branchenübergreifenden Studie „Zukunft der Weiterbildung“ der Staufen Akademie bemängelten die 1.045 befragten Beschäftigten die Steuerung der Lernprozesse durch Führungskräfte oder Personalverantwortliche. Hauptkritikpunkt: Betriebliche Weiterbildung geht am Bedarf vorbei.

Organisationen, die eine dynamische Lernkultur fördern und sich aktiv an die Anforderungen der digitalen Ära anpassen, werden nicht nur ihre Mitarbeitenden befähigen, sondern auch langfristig erfolgreicher und innovativer agieren.

**Michaela Paefgen-Laß**

 Mehr zum Thema unter <https://sn.pub/zBoWFB>