

A photograph of four children jumping in a grassy field with many trees in the background. A yellow ball is in the air. The children are wearing blue, green, and red shirts. The scene is misty and has a soft, natural light.

Handeln im Zeitenwandel

Die Welt in Dauerkrisen – wie (re)agiere ich als Unternehmen strategisch?

Symptome unserer Dauerkrisen:

Fachkräftemangel

Social Media-Blasen

Ausbildungsnotstand

immer heißere Sommer

ansteigende Meeresspiegel

explodierende Energiepreise

Gewalt gegen Ordnungs- und Rettungskräfte

Insolvenzen

überforderte Krankenhäuser

Clan-Kriminalität

zunehmende Korruption

überlaufene Arztpraxen

Kriege selbst in Europa

Überalterung

grassierende Fatigue

Shitstorms

teure Krankenversicherungen

Sanierungsfall deutsche Straßenbrücken

Zunahme autoritärer Regimes in allen Weltgegenden

Niedergang des Qualitätsjournalismus

ungeahnte Inflation

Wassermangel

immer mehr Flüchtlinge

Fake-News

schmelzende Gletscher

explodierende Regelungswut und Bürokratie

reißende Lieferketten

ungesunde Ernährung

zunehmende Ideologisierung

Sanierungsfall Deutsche Bahn

immer stärkere Unwetter mit immensen Schäden

überforderte öffentliche Verwaltung

Spaltung der Gesellschaft

Hate-Speech

Cyber-Kriminalität

Seuchen und Pandemien

Diagnose: Polykrise

- Die Krisen **hängen voneinander ab**, deutlich stärker als früher:
- manche offensichtlich (z.B. Krieg - Flüchtlinge)
- alle auch komplex systemisch (z.B. Pandemien als Folge von ganz vielem, meist Überoptimierten)
- Krisen sind nicht Ursache, sondern **Symptom eines Zeitenwandels**
- Krisen werden durch **falschen Umgang** mit Zeitenwandel immer schlimmer (z.B. Leistungsdruck und Fachkräftemangel)

Welcher Zeitenwandel?

- Die Zeiten wandeln sich **ständig**, oft merkt man es erst im Nachhinein.
- **Merkmal** große Krisen/Erschütterungen, die oft keiner versteht.
- Heute vermutlich Wandel vom Mechanistischen (**Linear-kausalen**) zum **Komplexen** als Leitparadigma.
- D.h. die systemisch-komplexen Effekte (z.B. Klimawandel) werden immer wichtiger.

Bürger- reaktion

- **„Rettet mich, ihr seid schuld!“**
- Protest, Radikalisierung, Ideologisierung, Verweigerung von Gefolgschaft und demokratischer Mitwirkung.
- Ergebnis: Soziale Konflikte, Polarisierung der Gesellschaft, Zerfall der Ordnung (z.B. Angriff auf Rettungskräfte, geringe Akzeptanz von Rechtsstaat etc.)

Politiker- reaktion

- **Versprechen**, dass alles nur vorübergehend ist und man bald wieder bei den alten Zuständen ist.
- Inzwischen alles mit **Verteilen** von (geliehenem) Geld überbrücken und Kontrollregelwerke verschärfen.
- **Ergebnis**: Viel Schulden, viel Bürokratie, keine positive Wirkung (Ausnahme: Existenzsicherung)

Manager- reaktion

- Mehr vom alten **SMART**en Vorgehen, d.h. Ziele nachjustieren, Daten erheben, Kontrolle verschärfen, neue Pläne und Regeln
- **Ergebnis: Funktioniert nicht für komplexe Probleme!** Einstein: „Man kann Probleme nicht mit den Methoden lösen, die sie herbeigeführt haben!“
- **Nebenwirkung:** Burn-out, Drop-out. Die Menschen machen einfach nicht mehr mit, vor allem die junge Generation.

Unternehmer- reaktion

- **Nicht jammern, nicht spalten, sondern gemeinsam kreativ anpacken!**
- Statt smart „weise“ handeln:
 - a) Schritt zurücktreten, das ganze Bild betrachten. Was ist wichtig? Wie reagieren diese Einflüsse aufeinander?
 - b) Wie kann ich angesichts dessen handeln? Wie mich auf Unvorhersehbares vorbereiten?
 - c) Wie passt das zusammen? Wo klemmt es? Was brauche ich, damit es funktioniert? Welche Varianten gibt es? Wie sähen dann Lösungen aus?

Unternehmer- reaktion

- **Ergebnis:**
 - a) Es **funktioniert**, weil es auf eine kreative, spielerische Art mit Komplexität umgeht und stimmige Lösungen hervorbringt.
 - b) Es ist für viele **mühsam**, die es nie gelernt haben, sondern instinktiv nur dann improvisierend vorgehen, wenn das übliche Vorgehen nicht hilft.
- Wahrscheinlich machen Sie das immer wieder so, weil Sie Unternehmer sind. Künstler übrigens auch.

Fazit

- Es ist angesichts der Komplexität der heutigen Welt wichtig, **systematischer und häufiger unternehmerisch** weise zu handeln.
- Dadurch wird man seltener „böse überrascht“, sondern ist vorbereitet („**agieren statt nur reagieren!**“).
- Das ist **die strategische** unternehmerische Antwort auf Zeitenwandel und Polykrise!
- Oder? Was meinen Sie?

Gedanken- austausch

- Welche der o.g. **Krisensymptome** sind für Sie wichtig?
- Welche Reaktionen darauf kennen Sie?
- Wie würden Sie damit **für Ihren Kontext** umgehen?
- **Ihre Erfahrungen und Ideen:** 30 min Gedanken- und Erfahrungsaustausch

Unser Ansatz

- Wir haben das unternehmerische Handeln systematisch und **methodisch** aufgearbeitet, so dass es jeder Mensch jederzeit leicht anwenden kann.
- **6 Prozessschritte** mit einer **Visualisierung** führen vom vagen Problem über Handlungsoptionen und Lösungen bis zur Umsetzung
- Ergebnis: WisdomThinking® als Methode samt Werkzeugen (offline und online)

WisdomThinking®



6 PHASEN





1 Aktuelle Phase



1.1 1.2



Assistent

Phase 1

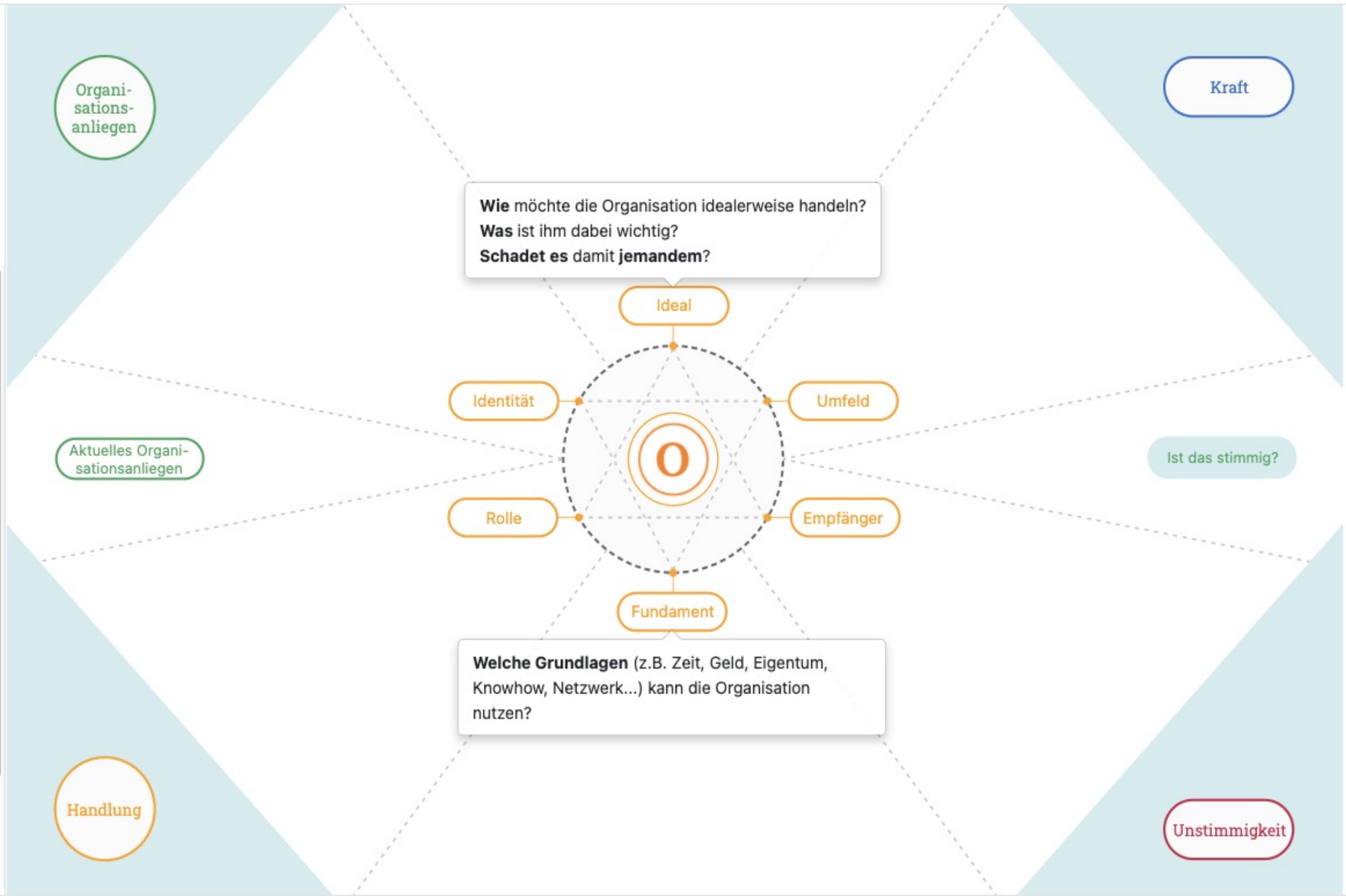
Was liegt für die Organisation an?

In dieser Phase geht es darum, **das Anliegen der Organisation** greifbarer und klarer zu machen: Weg vom unklaren Problem/Unbehagen, hin zu einem **strukturierten Bild des Organisationsanliegens**.

Organisationsanliegen kann alles das sein, was die Organisation bewegt, egal ob intern (z.B. Mitarbeiter, Führung), extern (z.B. Kunden, Markt, Politik, Umwelt), strategisch, finanziell usw. Etwa durch **Überraschungen, Unsicherheiten, Veränderungen und Herausforderungen** oder durch **Störgefühle, Probleme, Krisen**, weil das bisherige Herangehen nicht mehr funktioniert.



Ich nähere mich dem



1 Aktuelle Phase

< 1 2 3 4 5 6 >

1.1 1.2

Assistent Phase 1

Was liegt für die Organisation an?

In dieser Phase geht es darum, **das Anliegen der Organisation** greifbarer und klarer zu machen: Weg vom unklaren Problem/ Unbehagen, hin zu einem **strukturierten Bild des Organisationsanliegens**.

Organisationsanliegen kann alles das sein, was die Organisation bewegt, egal ob intern (z.B. Mitarbeiter, Führung), extern (z.B. Kunden, Markt, Politik, Umwelt), strategisch, finanziell usw. Etwa durch **Überraschungen, Unsicherheiten, Veränderungen und Herausforderungen** oder durch **Störgefühle, Probleme, Krisen**, weil das bisherige Herangehen nicht mehr funktioniert.

?
T
Ich nähere mich dem Organisationsanliegen, indem ich:





6 Aktuelle Phase

☒ < 1 2 3 4 5 6 >

Assistent

Phase 6

☒ ToDo-Liste

- Betriebsversammlung
- Betriebsrat mitnehmen
- Steuerungsgruppe bilden
- Prozessdesign erstellen
- Grobe Recherche
- Kick-off Tage

als Word-Datei
exportieren

Unsere Angebote

1. Beratung auf der Grundlage dieser Methode zu allen unternehmerischen Problemen „damit es harmonisch läuft...!“

Es ist typisch, dass sich die eigentlichen Herausforderungen nicht direkt zeigen, sondern **hinter Symptomen verstecken**, z.B. Konflikten, Umsatzeinbruch, Krankenstand, Kündigungen, Burn-out

Praxisbeispiele:

- a) Mediation + Restrukturierung
- b) Personalführung + Reorganisation

Unsere Angebote

2. KMU-Kompaktberatung mit max. **80% Förderung** von der BAFA zu allen unternehmerischen Themen!

Praxisbeispiel: Mediation mit Betriebsrat

3. Ausbildung in dieser Methode zum WisdomThinking® Coach. Für Unternehmer, Führungskräfte und Berater.

Praxisbeispiele:
Gründung Palliativversorger
Strategie Nachhaltigkeitsabteilung.

Abschluss

- **Dank fürs Kommen und Zuhören**
- **Fragen, Anmerkungen, Erfahrungen, Kritik.**
- Danach kleiner Umtrunk !