

## 2 Strategien

### *Lebenslanges Lernen*

Hier fällt mir sofort der Satz „Lebenslanges Lernen ist der kontinuierliche Prozess der Fortschreibung unserer Erfahrungen“ ein. Die Zeit spielt also eine nicht unwesentliche Rolle und vor allem unsere innere und äußere Aufmerksamkeit für die Vorgänge, die uns emotional berühren.

„Wirkliche Kommunikation kann nur in totaler Stille stattfinden – das heißt: Zuhören und nochmals zuhören, um die leisen Töne und das Ungesagte zu verstehen, zu begreifen und sinnvoll umzusetzen!“

Dieser ungewöhnlichen Aufforderung kamen rund 200 Kongressteilnehmer in London 1999 nach – dem 10. International Organisational Learning Forum (organisiert von Euromanagement, Niederlande). Es waren zwei Tage voll von neuen Ideen – ich war Berichterstatterin – einleuchtenden Sinn-Kontexten und provokanten Fragestellungen, die so bekannte Referenten wie PETER SENGE (Senior Lecturer des MIT Institutes und Autor von „The Fifth Discipline“), ARIE DE GEUS (38 Jahre bei Royal Dutch Shell und Autor von „The Living Company“) u. a. den Kongressteilnehmern nahe brachten.

Im Kurzen die wesentlichsten Ergebnisse:

### *Sich selbst ständig in Frage stellen*

Lernen kann nur der, der neugierig und wissensdurstig ist und sich selbst in seinem beruflichen und privaten Umfeld ständig in Frage stellt – jemand, der sich nicht in statische Nischen einnistet, der vielmehr allen Strömungen einer lebendigen

Organisation offen gegenüber steht und gewillt ist, seine (vielleicht) lieb gewordenen Positionen in neue Herausforderungen umwandeln zu lassen. Die Grundbedingungen für lebenslanges Lernen in Organisationen sind nach wie vor:

- Flexibilität
- Innovatives Denken
- Sozialkompetenz

Mit diesen Fähigkeiten werden sich die verschiedenartigsten Teams zur vollen Power entfalten, einer Power, die zum Wohle des Ganzen und nicht wie bislang nur der Effizienz und dem Kommerz dient. Dies gilt heute mehr denn je.

### *Wer bist du?*

Die Frage an jeden Einzelnen innerhalb einer lebendigen Organisation heißt nicht mehr: „Was kannst du?“ sondern: „Wer bist du?“ Denn die höchste Priorität innerhalb einer Gemeinschaft ist die Selbstentfaltung des Einzelnen mit allen Stärken und Schwächen. Das so genannte „Fitting in“ ist mehr denn je gefragt. Dies setzt allerdings Selbstreflexion voraus, die geübt werden will mit Fragen wie:

- Wie kommuniziere ich?
- Wie sind hierbei meine Emotionen?
- Habe ich Empathie für mein Gegenüber?
- Wie sieht meine eigene Realität aus?
- Was sind meine Wünsche und Bedürfnisse?

Denn nur das Erkennen meiner eigenen Person garantiert ein sinnvolles Miteinander im Team und damit in der Ganzheit der Organisation.