

20 Jahre PRAXISFELD und die innovierende Organisation

„DAS ALTE
AUF EINE NEUE
WEISE TUN –
DAS IST
INNOVATION.“

Joseph Alois Schumpeter

Das Alte auf eine neue Weise zu sehen, das ist der Ausgangspunkt von Innovation, könnte man hinzufügen.

20 Jahre lebendige Entwicklung bei PRAXISFELD sind 20 Jahre lebendige, freundschaftliche, herausfordernde, ergreifende und nährenden Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Partnern und immer wieder neue Sichtweisen auf die alten Herausforderungen. Dafür danken wir herzlich.

Die Themen sind teils gleich geblieben, der Rahmen jedoch hat sich gewaltig verändert.

Noch immer, wie zu Zeiten unserer ersten Outdoor-Teamtrainings mit 3M und Toshiba geht es um die Menschen, die in ihren Firmen wirksam zusammen arbeiten und führen sollen, Wertschätzung erfahren wollen und als Organisation bestehen müssen.

- Es geht um Menschen UND Organisationen -

Für PRAXISFELD gelten dabei immer noch die gleichen Grundprinzipien:

- das Gestalten eines innovativen, überraschenden, unorthodoxen Entwicklungsfeldes,

- der professionelle Blick von Außen und damit die Ermöglichung neuer Sichtweisen,
- die Aktivierung eigener Ressourcen bei unseren Kunden statt fertiger Antworten.

Dass wir dabei unser Handwerkszeug Jahr um Jahr erweitert haben, versteht sich fast von selbst. Wer hat das nicht getan. Wo liegt also die Innovation? Wo die neue Sichtweise?

Hier eine beispielhafte Antwort: Noch immer erreichen uns Anfragen, die uns seit 20 Jahren bekannt vorkommen. Zum Beispiel die eines Geschäftsführers, der darüber klagt, dass sich die Mitglieder seines Leitungsteams unter dem Tisch vor´s Schienbein treten. Er möchte, dass das aufhört und wünscht ein Konflikttraining.

- Heute tun wir nicht mehr, was man uns sagt -

Na gut, hätten wir vor 20 Jahren gesagt, dann machen wir das mal und sprechen über die Konflikte.

Heute tun wir nicht mehr, was man uns sagt. Wir fragen stattdessen nach dem Business-Problem, das hinter dem Symptom liegt. Und nach dem Anteil des Geschäftsführers an der Situation. Und nach der Funktion, die ein unerwünschtes Verhalten hat.



1992



1995



2000



2000

Und wir werden auch bescheidener dabei. Bescheidener vor der gewaltigen Kraft, die unausgesprochene, unbewusst wirkende Muster und mentale Modelle in Organisationen haben.

Wir staunen wie am ersten Tag, auf wie vielfältige Weise sich Organisationen aber auch zu helfen wissen, wie sie über viele Jahre Lösungen finden, sich anpassen und erfolgreich bleiben.

Was können wir dann heute beitragen, damit der Geschäftsführer am Ende zufrieden ist? Was ist das Alte, das wir auf eine neue Weise tun müssen?

Wir stellen Fragen. Wir fragen z.B. wie sich die Organisation des Kunden in den nächsten Jahren positionieren muss. Wir fragen, wer noch in der Organisation Einfluss nimmt? Und welches Verhalten bisher „belohnt“ wird? Wie die Organisation lernt? Wie der Chef lernt? Was die Organisation sehen und besprechen darf und was nicht?

- Wir arbeiten mit dem System am System -

Kurz gesagt, wir arbeiten mit dem System am System.

Unter anderem übrigens auch am globalen System. Denn das beschäftigt die Organisationen, für die wir arbeiten. Sie sind in der „nächsten Gesellschaft“ angekommen, die mit der Einführung des Computers begonnen hat. Sie erleben die rasante Zunahme an Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit ständig am eigenen Leibe.

Das Alte ist, dass das schon immer so war. Das Neue ist, dass die Dynamik dieser Prozesse so groß geworden ist, dass neue Haltungen und Methoden her müssen um auch die Entwicklung der Organisation

angemessen zu beschleunigen.

Organisationen, die die aktuelle Dynamik überleben wollen, müssen sich zu innovierenden Organisationen wandeln, die anders und mehr über sich nachdenken und es dauerhaft schaffen, ihre Mitarbeiter mitzunehmen.

Sie müssen Berater engagieren, die nicht nur tun, was ihnen gesagt wird :-).

Sie müssen die Spannung aushalten zwischen der Erkenntnis, dass sie nur eine mögliche Variante sehen und nichts wirklich steuern können (Provokation!) und der Notwendigkeit, schnell und mit anderen sinnvolle Entscheidungen zu treffen.

20 Jahre hat PRAXISFELD Innovation vorangetrieben, sich gewandelt und ist sich selbst treu geblieben.

20 Jahre hat PRAXISFELD sich selbst und seinen Kunden etwas mehr an Anspruch und Perspektivwechseln zugemutet und damit mehr gute als schlechte Erfahrungen gemacht.

In den nächsten Jahre sehen und tun wir weiterhin zum Nutzen unserer Kunden das Alte auf neue Weise, sehen und suchen neue Freiheiten und Chancen, bieten Führungskräften organisationale Beratung und freuen uns auf mutige Entscheider, die mit uns an der innovierenden Organisation arbeiten möchten.

Ihr
Holger Schlichting
- Geschäftsführer -

Remscheid, im April 2012

PRAXISFELD GmbH
Hamburg – Frankfurt – Remscheid
www.praxisfeld.de