

Lernen von Musterbrechern – Die Kunst, das Spiel zu drehen

Dr. rer. pol. Dirk Osmetz, Musterbrecher Taufkirchen/München
Organisations- und Führungsforscher

Klassische Muster prägen die Führungs- und Organisationskultur. Manchmal scheint es, dass diese in ihrem Kern umso unverrückbarer sind, je mehr die oberflächliche Veränderungs- und Innovationsrhetorik um sich greift. Letztlich nehmen wir die Muster, in denen wir gefangen sind, einfach nicht (mehr) wahr – so unsinnig sie aus einer gewissen Distanz auch erscheinen mögen. Und genau diese Muster basieren wiederum auf Prämissen, deren kritische Reflexion dringend notwendig ist. Was jedoch für wirkliche Zukunftsfähigkeit benötigt wird, ist eine andere Haltung.

Nicht nur bei der Rekonstruktion der Erlebnisse mit über 80 musterbrechenden Persönlichkeiten und Unternehmen aus mehreren Forschungsprojekten, sondern auch im Rahmen der beratenden Begleitung verschiedenster Organisationen haben Dr. Dirk Osmetz und seine Kollegen erkannt, dass Experimente ein mächtiges Mittel sind, um an den aktuellen Herausforderungen in Organisationen zu arbeiten.

Führungsexperimente unterscheiden sich fundamental vom bekannten Prozessdenken. Sie haben im Gegensatz zur bekannten Logik einen offenen, manchmal überraschenden Ausgang. Stellen eingefahrene Muster in Frage. Doch genau durch die dazugehörige Haltung der Offenheit wird die viel zitierte und angemahnte ständige Veränderung erst möglich.

Es werden Energien bei den Mitarbeitenden freigesetzt, die Organisationen zukunftsfähiger machen.