

Inside Innovation

Veränderte Denkweisen

🕒 Lesen 3 Minuten

Das LINC dient als eine Art Inkubator, in dem die Mitarbeiter stärkere gemeinsame Netzwerke aufbauen und effektiver mit ihren Kollegen aus aller Welt zusammenarbeiten können. Es bringt bereichsübergreifend arbeitende Teams zusammen, die zuvor auf ganz Europa, den Nahen Osten und Afrika (EMEA) verteilt waren. Außerdem verfügen Führungskräfte dort über einen Bereich, der es ihnen ermöglicht, für Mitarbeiter besser erreichbar zu sein, sich an kreativen Problemlösungen zu beteiligen und eine engere Gemeinschaft auszubilden.

Im Sinne seiner Funktion als Katalysator des Wandels basiert die Gestaltung des LINC auf dem Grundsatz, dass schnelles Lernen, kreatives Arbeiten und agile Teams die wesentlichen Bausteine der Innovation sind und dass Arbeitsplätze diese Aktivitäten fördern können.

„Verhaltensweisen ändern sich, wenn sich Denkweisen verändern, und das geschieht durch die Erlebnisse, die die Menschen bei der Arbeit haben.“

LAURENT BERNARD | Vice President of Steelcase Global Talent Management.

Das Lernen war die Grundvoraussetzung, um jene neuen Denkweisen etablieren zu können, nach denen das Unternehmen suchte. Drei wichtige Erkenntnisse – scheinbar einfach und doch hintergründig – bestimmten die Gestaltung, die sowohl informelles als auch strukturiertes Lernen unterstützt.

Im Sinne seiner Funktion als Katalysator des Wandels basiert die Gestaltung des LINC auf dem Grundsatz, dass schnelles Lernen, kreatives Arbeiten und agile Teams die wesentlichen Bausteine der Innovation sind und dass Arbeitsplätze diese Aktivitäten fördern können.

1. Lernen findet überall statt

Es ist nicht auf Klassenzimmer beschränkt. Wenn Arbeit transparent ist und Menschen leicht erreichbar sind, sehen und hören die Mitarbeiter nicht nur, wenn Probleme gelöst werden, sie können auch vom Beobachten lernen und an Prozessen teilnehmen.

2. Die Reise wird nie zu Ende sein

Anstatt das Lernen als etwas episodisch Wiederkehrendes anzusehen, wie z.B. bei Konferenzen oder Schulungen (die sicherlich wichtig sind), sollte man es vielmehr als Kultur betrachten, die das Experimentieren und kontinuierliche Evaluieren fördert und nicht die Bestrafung von Personen, die Risiken eingehen.

3. Wir alle sind zugleich Lehrende und Lernende

Zu den Lehrern zählen nicht nur professionelle Ausbilder, Führungskräfte und langjährige Mitarbeiter. Ideen und Erfahrungen kann jeder haben. Dies gilt vor allem dann, wenn die Unternehmenskultur eine Offenheit gegenüber neuen Denkweisen ebenso fördert wie das Eingeständnis, nicht alle Antworten parat zu haben.

„Eine lernende Organisation zu sein bedeutet, sich auf den Dialog, die Talente und die Ideen zu konzentrieren, die jeder Einzelne einbringt“, sagt Bernard. „Die wichtigen Entscheidungen über Projekte und die Unternehmensausrichtung werden nicht nur von Führungskräften getroffen. Stattdessen können alle Mitarbeiter ihr Wissen einbringen, ihre Erwartungen zur Zukunft des Unternehmens äußern und sicher sein, dass Veränderungen bei ihnen beginnen.“

NÄCHSTES KAPITEL - [Den Arbeitsplatz neu denken](#)

VORHERIGES KAPITEL - [Einführung](#)
