

Vom Wissen zum Lernen

Eine Studie zeigt: Von 500 der erfolgreichsten Unternehmen sind innerhalb von 20 Jahren mehr als 1/3 davon verschwunden. Was ist der Grund dafür? Experten sagen, dass es der Führungsmannschaft nicht gelungen ist, sich und die Mitarbeiter schnell genug an die sich verändernde Realität anzupassen. Es kommt zum Sturz, weil es den Menschen an Energie, Willenskraft oder Intelligenz mangelt, auf die Bedrohungen des Unternehmens entschlossen zu reagieren, bzw. zu lernen!

Was ist der Unterschied zwischen Wissen und Lernen?

Wissen ist die Fähigkeit, effektiv zu handeln, um die angestrebten Ergebnisse zu erzielen. Es sind die Kompetenzen die wir haben > **Stillstand**

Lernen ist der Prozess der Verinnerlichung neuen Wissens, mit welchem man Ziele erreichen kann, die bisher unerreichbar waren > **Entwicklung**

Was bedeutet Lernen im unternehmerischen Umfeld?

Lernen ist ein Prozess, bei dem man über die Konsequenzen seines Tuns nachdenkt, sich bewusst wird und auf Abweichungen zwischen Plan/Ziel und Ergebnissen nachdenkt und entsprechend lösungsorientiert korrigiert bzw. agiert.

Der Prozess ist einfach:

1. Entdecken der Unterschiede, was man erlebt und dem, was man sich wünscht	2. Erfinden von Handlungen, die dazu führen, dass das geschieht, was man sich wünscht oder zukünftig sein soll
4. Überlegen , wie weit die Lösungen funktionieren und dabei die Konsequenzen und die Effektivität beurteilen.	3. Produzieren der Lösungen und diese konsequent in die Praxis umsetzen, dh. training-on-the-job, üben, trainieren

Was behindert bzw. fördert das Lernen?

Um effektiv vorgehen zu können, muss man fähig sein, sein Wissen und Können in einen neuen Kontext zu stellen und es den aktuellen Umständen anzupassen.

In diesem Umfeld des Lernens gibt es:

Besserwisser und Unverbesserliche	Neugierige und Lernende
Hat mangelndes Selbstwertgefühl	Können Schwächen und Fehler zeigen
Opfer der Umstände, will Recht haben	Getrauen sich nichts zu wissen
Gibt die Macht und Verantwortung ab	Nehmen die Macht und Verantwortung
Redet von Schuldigen und fordert	Reden in der Ich-Form als Protagonist
Sieht das Problem immer im Umfeld	Sehen sich als Teil des Problems
Ist Pessimist und sucht nach Erklärung	Sind Optimist und handlungsorientiert
Behält und verteidigt seine Denkmuster	Überprüfen, ändern ihre Denkmuster

Wie unterstützen Sie das Lernen in Ihrem Unternehmen?

Ein Lernprozess ist erst dann abgeschlossen, wenn man von der Information und Wissen zur Aktion und zum Tun gelangt. Die Energie für das Lernen erwächst aus der Diskrepanz zwischen der gegenwärtigen Realität und der Vision einer wünschenswerten Realität:

- Unwissen ist keine Bedrohung des Selbstwertes sondern eine Herausforderung
- Fehler werden akzeptiert, wenn sie als Chancen zu lernen genutzt werden
- Protagonisten und Verantwortungsträger werden unterstützt und belohnt
- Spiele der Besserwisser und jammernder Opfer werden unterbunden, verhindert

Wie unterstützt markettraining Sie bzw. Ihre Mitarbeiter und Teams im Lernen?

Analyse: Wer oder was behindert oder blockiert Lernen und Veränderungen?

Konzept: Wie lassen sich Lernbarrieren und Widerstände überwinden?

Workshop: Was ist das Problem, der Konflikt und wie lösen wir sie im Team?

Training: Einstellungen, Haltungen, Denkmuster hinterfragen und neu ausrichten

Coaching: Individuelle persönliche Veränderungen mit Hilfe zur Selbsthilfe

„Es ist nicht genug zu wissen, man muss es auch anwenden. Es ist nicht genug zu wollen, man muss es auch tun“ (Goethe)

Praxis: Der Weg des Lernenden

- 1. Jeder Fehler ist ein Schatz**
 - Potenziell ist jeder Fehler eine Chance zum Lernen.
 - Wer sich die Mühe macht, den darunter liegenden Prozessen auf die Spur zu kommen, kann seine Fehler korrigieren.
 - Wer sich bei jedem Fehler fragt „Warum, was ist der Grund, wie war das möglich“, etc. ist bereit dazu zu lernen

- 2. Eine Vision gibt Lernenergie**
 - Ohne Vision gibt es keine kreative Spannung, um Energie zu schöpfen.
 - Welchen zukünftigen Zustand streben wir an?
 - Was ist das Hauptvorhaben, das Sinn macht, sich zu verändern?
 - Welche Grundwerte begleiten uns und bestimmen unser Verhalten?
 - Mit welcher Strategie erfüllen wir unsere Mission im Einklang mit unseren Werten?

- 3. Feinde des Lernens überwinden**
 - Blindheit in Bezug auf die eigene Kompetenz
 - Angst, seine Unwissenheit aufzugeben
 - Scham, seine Inkompetenz zu zeigen
 - Versuchung, sich als Opfer zu sehen
 - Stolz, der verhindert, Hilfe zu suchen
 - Arroganz, zu meinen, man wisse schon alles
 - Faulheit, statt fleissig zu üben
 - Ungeduld, sofort Belohnung suchen
 - Mangelndes Vertrauen in sich selbst

- 4. Anfänger sein können**
 - Dem Anfänger ist seine zukünftige Kompetenz wichtiger als seine derzeitige Scheinkompetenz.
 - Er übernimmt die Verantwortung kompetenter zu werden.
 - Er gibt zu, Anfänger zu sein und gestattet sich, Fehler zu machen.
 - Er will das Rad nicht neu erfinden und sucht sich auch Hilfe bei andern.
 - Er bringt Zeit und Ressourcen auf, um neues Wissen in der Praxis zu üben, bis er es wirklich kann.

- 5. Lern-Meister werden**
 - Wenn wir Lernen lernen, in dem wir zu Lern-Meistern werden, können wir effektiv auf jede Veränderung reagieren.

Ihr Partner für Veränderungen

markettraining
Zürcherstrasse 12
8400 Winterthur
052 262 70 60
www.markettraining.ch
zuend@markettraining.ch

Ihr Marcel Zünd