

## **Adaptability in Unternehmen - so bleiben Unternehmen nachhaltig handlungsfähig**

**Anpassungsfähigkeit als zentrale Anforderung an die selbstorganisierte Werte- und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden**



Neue Formen und Methoden des Arbeitens –New Work – begegnen uns überall: Im Berufsleben, in alten und neuen Berufen, in Unternehmen und Organisationen. Vernetzung, Komplexität, Digitalisierung, Agilität, Selbstorganisation sind die einschlägigen Stichworte. Hinter all diesen Formen steckt stets erweitertes oder auch ganz neues, oft disruptives zerstörend-verstörendes Wissen, dahinter stecken neue Fähigkeiten, selbstorganisiert und kreativ zu handeln, neue Kompetenzen und neue, sie begründende Werte.

Wissen, Kompetenzen und Werte können von den Mitarbeitenden nur handlungswirksam angeeignet werden; Pauken und Auswendiglernen hilft da wenig, ein zukunftsweisendes Lernen – ein Future Learning – ist erforderlich. Diese neue Lernwelt muss dabei ein Spiegelbild der Praxis sein, wenn die Mitarbeitenden auf die zukünftigen Herausforderungen des New Work vorbereitet werden sollen. Future Learning und New Work bilden nicht mehr und nicht weniger die Zukunft des Lernens und Arbeitens ab.

Der Referent geht zunächst von den Veränderungen in unserer Gesellschaft, von der Wissens- zur Kompetenz- und Wertegesellschaft, aus, um dann die Trends in den Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Werte und damit die Organisationskultur zu untersuchen. Im nächsten Schritt analysiert er die Veränderungen zum New Work und die Konsequenzen für das Future Learning.

Dabei spielt der Paradigmenwechsel von curricularen Wissens- und Qualifikationszielen zu individuellen Werte- und Kompetenzzielen eine zentrale Rolle.

Eine gezielte Entwicklung der Werte und Kompetenzen erfordert Werte- und Kompetenzmodelle, die als Basis für die professionelle Erfassung dieser Zielgrößen dienen. Deshalb untersucht der Referent, welche Möglichkeiten sich hierfür anbieten und entwickelt konkrete Vorschläge. Danach zeigt er auf, wie eine gezielte Entwicklung der Werte und Kompetenzen auf der Ebene der Organisation, der Teams und der Mitarbeitenden gestaltet werden kann.

Er beschreibt dabei eine Vielzahl von praktischen Anwendungsfeldern dieser Ansätze im Corporate Learning, um schließlich ein Geschäftsmodell des Future Learning zu entwickeln, die neuen Rollen im betrieblichen Lernen zu skizzieren und die erforderlichen Veränderungsprozesse zu beschreiben. Nachdem er einen konkreten Vorschlag zur Implementierung des Future Learning zur Diskussion gestellt hat, wendet er am Schluss einen Blick in die Zukunft des Future Learning.

Werner Sauter ist Bankkaufmann, Dipl. Volkswirt und wurde in Pädagogischer Psychologie promoviert. Er ist Gründer und Wissenschaftlicher Leiter des ValCom® Institutes für Werte- und Kompetenzmanagement GmbH (i.G.) in Berlin sowie Professor für Learning & Development an der Erasmus Hochschule Basel.

Er konzipiert, realisiert und implementiert bedarfsorientierte Werte- und Kompetenzmanagement-Arrangements (Future Learning) in Unternehmen und bei Bildungsanbietern.

Er ist Autor einer Vielzahl von Fachpublikationen zum Werte- und Kompetenzmanagement sowie des regelmäßigen Blogs.

[www.wernersauter.com](http://www.wernersauter.com)

[wsauter@valcom.org](mailto:wsauter@valcom.org)