

Voneinander, miteinander und füreinander lernen

Interdisziplinäres Wissen, Intuition und Werte – Wie genossenschaftliche Führungskräfte die Transformation gestalten

Börsen-Zeitung, 22.6.2022

Diese Zeiten sind nichts für Zögerer und Zauderer, sondern für mutige Entscheider, die unter neuen komplexen und kaum vorhersehbaren Rahmenbedingungen Wirtschaft und Gesellschaft chancenorientiert und sinnvoll weiterentwickeln wollen.

„Die Komplexität und Schnelligkeit, mit der ökonomische, ökologische und soziale Abhängigkeiten und Auswirkungen bislang autonome und freie Entscheidungen beeinträchtigen, ist neu für uns.“

Vor uns liegt eine Transformation, die wir in ihrer ganzen Dimension heute noch nicht zu greifen vermögen.

Aber wir können Trends erforschen, den Umgang mit komplexen

Informationen und Daten erlernen und ein Leben lang Führungskräfte und Gestalter fördern. Denn aktuelle und exzellente Qualifizierung versetzt diese in die Lage, ihre Führungspersönlichkeit weiterzuentwickeln, Fach- und Methodenwissen kritisch zu analysieren, zu reflektieren und nachhaltige, zukunftsfähige Geschäftsmodelle für ihre Unternehmen und Organisationen zu erarbeiten und kulturell zu verankern.

Den Horizont erweitern

Der Angriffskrieg gegen die Ukraine und die Corona-Pandemie haben die wirtschaftlichen Abhängigkeiten sowie die Fragilität des Zusammenwirkens im Spannungsfeld von Globalisierung und regionalen Ökosystemen spürbar werden lassen. Die Komplexität und Schnelligkeit, mit der ökonomische, ökologische und soziale Abhängigkeiten und Auswirkungen bislang autonome und freie Entscheidungen beeinträchtigen, ist neu für uns. Wir begreifen gerade erst bewusst, wie sehr wir diese Zeitenwende in unser Verhalten und Handeln mit einbeziehen und unse-

ren Horizont sowie unsere Fähigkeiten erweitern müssen.

Das Zukunftsinstitut zählt die „Wissenskultur“ zu den zwölf Megatrends seiner aktuellen Trendmap. Spannend ist ein Blick auf die definierten Charakteristika von „Megatrends“. Der Think-Tank für Trend-



Von
Yvonne Zimmermann

Vorstandsvorsitzende
der Akademie
Deutscher
Genossenschaften e.V.

und Zukunftsforschung beschreibt Megatrends als globale Phänomene, die Auswirkungen in allen gesellschaftlichen Bereichen, in der Ökonomie, im Konsum, im Wertewandel, im Zusammenleben der Menschen, in den Medien und im politischen System zeigen. Megatrends

sind per Definition vielschichtig, mehrdimensional und dynamisch und beschäftigen uns über mehrere Jahrzehnte.

Insofern ist der Aufbau einer neuen Wissenskultur einer der Schlüssel für die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig nimmt jedoch die Halbwertszeit von fachlichem Know-how in allen Branchen stark ab und es gilt, dieses in immer kürzer werdenden Zyklen aufzufrischen und zu erneuern; und zwar ein Leben lang. Weiterbildung und Qualifizierung werden unsere steten Begleiter in der Gestaltung einer neuen Welt sein.

Die Fragestellungen, die mit dem lebenslangen Lernen einhergehen, sind zahlreich und vielschichtig: Aus welchen Quellen beziehe ich mein Wissen? Wie baue ich Kenntnisse über Zukunftsthemen auf? Wie erkenne ich disruptive Entwicklungen? Wie lerne ich, erworbene Fakten zu reflektieren und selbst problemlösend unter sich kontinuierlich verändernden Markt- und Arbeitsbedingungen anzuwenden?

Für den Erfolg entscheidend

Konkret also: Wie kann ich für mein genossenschaftliches Geschäftsmodell und meine Kunden geeignete Innovationen und Technologien aus den großen Transformationsthemen ableiten und in den Markt bringen? Und vor allem: Wie schnell kann ich mir dafür notwendiges und relevantes Wissen aneignen? Denn Agilität, Flexibilität und Geschwindigkeit sind branchenübergreifend entscheidende Faktoren für den Erfolg im Markt.

Führungskräfte müssen sich bewusst sein, dass sie ihr bisheriges Erfahrungswissen nur bedingt für Entscheidungen zu neuen Themen und Herausforderungen werden heranziehen können. Der eigenen Intuition und Charakterstärke, dem eigenen Wertegerüst kommt eine noch größere Rolle zu als bisher. Es gilt sowohl auf Sicht zu entscheiden, aber auch mit Vorstellungskraft und Kreativität eine Strategie für eine gelingende Zukunft zu entwickeln. Führungsfähigkeit ist der zentrale Erfolgsfaktor, denn mehr als jemals zuvor muss der Umgang mit Fehlerbarkeit und Brüchigkeit einkalkuliert werden, ebenso ein jederzeitiges Scheitern. Jedoch lassen sich Eintrittswahrscheinlichkeiten oder

Risikoquoten nicht quantitativ berechnen. Doch woran können sich Führungskräfte dann orientieren? Wie führen sie sich selbst und ihre Mitarbeiter? Wie strahlen sie die notwendige Ruhe und Sicherheit aus, bleiben fokussiert und empathisch – gerade in diesen Zeiten?

In unserem Kontext sind dies die genossenschaftlichen Werte wie insbesondere Eigeninitiative, Selbstverantwortung und Miteinander. Diese bilden das Fundament für eine wertorientierte Führung. An den Werten kann das eigene Denken, der eigene Charakter, das persönliche Einfühlungsvermögen und Handeln ausgerichtet werden.

Es ist unsere Aufgabe, Führungskräfte in genossenschaftlichen Unternehmen und Organisationen mit den notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen auszustatten und so für den Umgang mit veränderten Herausforderungen zu qualifizieren. Sowohl in mehrmonatigen Programmen als auch auf Abruf in zeitlich voneinander unabhängigen, inhaltlich fokussierten Modulen, die eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung ermöglichen.

Das Lernen an und für sich hat sich im Zuge der Corona-Pandemie bereits deutlich verändert. Die Digitalisierung spielt eine immer wichtigere Rolle in der Vermittlung von Wissen. Asynchrone Bildungsangebote aus Präsenzeinheiten, rein virtuellen und/oder hybriden Lerneinheiten und zeitlich und räumlich frei wählbaren Selbstlernphasen wurden binnen kürzester Zeit krisenbedingt erforderlich – und sind nun zur Selbstverständlichkeit geworden. Digitalisierung ist im Kontext von Bildung überwiegend positiv zu bewerten, eignet sich jedoch nicht für jede Art der Wissensvermittlung. Je komplexer das Thema, desto höher der Bedarf an persönlichem Austausch in Präsenz, an Reflexion, Überprüfung eigener Ansichten und Entwicklung geeigneter Perspektiven.

Werteorientierte Ökonomik

Geradezu als „Booster“ für erfolgreiches Lernen und Wirtschaften kann die kooperativ-kollaborative Zusammenarbeit von Unternehmen und Organisationen bezeichnet werden, die sich in einer Interessensgemeinschaft, in einem gemeinsamen Ökosystem bewegen. Voneinander, miteinander und füreinander lernen und arbeiten – das ist die große Chance, die die Akteure im genossenschaftlichen Ökosystem der genossenschaftlichen Finanzgruppe nutzen müssen. Denn genossenschaftliche

che Kreditinstitute, Unternehmen der kooperativen Wirtschaft sowie ihre Mitglieder und Kunden teilen ein gemeinsames genossenschaftliches Werteverständnis.

Es ist genau dieses genossenschaftliche Werteverständnis, das die Weiterbildung und Qualifizierungsangebote der ADG Gruppe prägt. Der tertiäre Bildungsanbieter ermöglicht grundlegend transformierte und aufeinander abgestimmte Management und Executive Programme und Studiengänge für kooperative Führungskräfte an der Akademie Deutscher Genossenschaften (ADG) und der ADG Business School auf dem Campus Schloss Montabaur. Bildungs- und Transferforschung durch

„Der Aufbau einer neuen Wissenskultur ist einer der Schlüssel für die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig nimmt jedoch die Halbwertszeit von fachlichem Know-how in allen Branchen stark ab und es gilt, dieses in immer kürzer werdenden Zyklen aufzufrischen und zu erneuern.“

ADG Scientific – Center for Research and Cooperation setzt den wissenschaftlichen Rahmen.

Werteorientierte Ökonomik in einem Wirkzusammenhang aus kooperativer Forschung, akademischer Lehre und beruflicher Qualifizierung bildet den Grundstein für eine einzigartige Positionierung der genossenschaftlichen Finanzgruppe im Wettbewerb. Dazu gehört nicht nur das Wissen um die genossenschaftliche Ausgestaltung von Geschäftsmodellen, sondern eben auch ein kooperatives Leadership-Verständnis, das zu einer sozial-empathischen wie ökonomisch nachhaltigen Führung befähigt. Genossenschaftlich-kooperativ geprägte Personal- und Organisationsentwicklung ist unverzichtbar. Sie sichert die Zukunftsfähigkeit und Entwicklung jedes Einzelnen, der Volksbanken Raiffeisenbanken im regionalen Ökosystem sowie der gesamten genossenschaftlichen Finanzgruppe.