

# Unternehmens-Kulturentwicklung durch „Agile Lern- und Experimentierräume“

*So fördern Sie eigenverantwortliches Arbeiten in Ihrer Organisation.*

In vielen Unternehmen schlummern Ideen und Potenziale, die nicht oder nur schleppend realisiert werden. Selbst die Aufforderung der Führungskräfte „Bringt euch ein!“ läuft ins Leere, wenn dazu ein entsprechender Rahmen wie auch das Know-how, wie konkret dieses „Einbringen“ umgesetzt werden kann, fehlt. Gleichzeitig stoßen viele Unternehmen in immer dynamischer werdenden Märkten, an ihre Grenzen, weil die Arbeit mit fixen Plänen nicht mehr funktioniert.

Da hilft nur eines: Lernen, mit den neuen Rahmenbedingungen, anders umzugehen! Doch die Lösung sieht für jede Organisation anders aus! Um den eigenen Weg zu finden, testen viele Organisationen sogenannte „agile Arbeits-Methoden“, die durch iteratives Vorgehen – also die schrittweise Annäherung an einen Idealzustand / die beste (Problem-)Lösung – sich von herkömmlichem Projektmanagement und gelernten Vorgehensweisen deutlich unterscheiden.

Lern- und Experimentierräume sind eine Möglichkeit, um einen ersten Schritt in Richtung „Agilität“ zu gehen. Im Fokus steht die Zusammenarbeit auf Augenhöhe in einem agilen Projektteam, das sich gezielt dafür einsetzt, ein konkretes Thema innerhalb der Organisation zu erforschen und voranzubringen. Dabei kann es sich um eine neue Produktinnovation handeln, neue Konzepte der Zusammenarbeit, Nutzung der Digitalisierung in der Organisation, und vieles mehr.

Sinnvollerweise handelt es sich dabei nicht um einen einmaligen Workshop, sondern um eine Begleitung. Dabei wird die Arbeitsweise mit Lern- und Experimentierräumen im eigenen Unternehmen anhand eines ganz konkreten Vorhabens getestet. Durch die Begleitung aus ganzheitlicher Sicht und die heterogene Zusammenstellung der Teams lernen die Teammitglieder moderne Arbeitsmethodiken und Kommunikationsformen kennen, reflektieren aber auch ihr eigenes Kommunikationsverhalten und verbessern die Zusammenarbeit mit Kollegen anderer Unternehmensbereiche. Während der einzelnen Arbeits-Phasen werden auch Prototypen bei der Zielgruppe getestet und somit das Lernverhalten und kundenorientierte Denken und Handeln der Mitarbeiter gefördert und trainiert.

Das Unternehmen kann diese Methodik im Anschluss selbstständig nutzen, um weitere Vorhaben und Themenfelder voran zu bringen. In einem persönlichen Gespräch erfahren Sie als Initiator / Auftraggeber eines Projekts Näheres zur Methodik.

## Zielgruppe

- Unternehmen, die ihre Mitarbeiter, in die Entwicklung Ihrer Organisation aktiv einbinden und deren Eigenverantwortung fördern möchten.

## Investition

Dauer:  
Begleitung für ca. 3 – 5 Monate  
je Vorhaben

## Ihr Nutzen

- Mitarbeiter werden an der Entwicklung der Organisation beteiligt und nehmen die Rolle des „aktiven Mitgestalters“ ein.
- Mitarbeiter lernen agile Methoden der Zusammenarbeit am eigenen praktischen Fall kennen.
- Die erlernten Methoden fördern den Blick über den Tellerrand hinaus und weiten den Fokus auf Kunden, deren Bedürfnisse, Märkte und Rahmenbedingungen.
- Förderung von kundenorientiertem Denken, Handeln.
- Entwicklung einer gesunden Fehlerkultur.

## Inhalte

- Arbeit mit agilen Methoden in der Praxis ausprobieren.
- Sinn von Lern- und Experimentierräumen.
- Transfer der Erfahrungen mit Lern- und Experimentierräumen auf andere Vorhaben und Organisationsbereiche.

## Ablauf

- Briefinggespräch mit der Geschäftsführung, den Initiatoren und Definition der Aufgabenstellung
- (Aus-)Wahl des Projektteams
- Kick-Off
- Begleitung der einzelnen Phasen der Projekt-Teams