

ten organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind.

Groupware-Lösungen z.B. im Kundenservice etc. können Lernprozesse in der Organisation erleichtern und fördern.

Allenfalls könnte man mit den Technologien des DATA WAREHOUSING und DATA MINING die „Datenfriedhöfe“ vergangener Jahre auf bestimmte Fragestellungen hin analysieren, um aus den Konjunkturwechselbädern der letzten fünf Jahre und den Wirkungen der unternehmerischen Maßnahmen zu lernen.

Die Lernmöglichkeiten des einzelnen – was die Aneignung von Sprach- oder Fachwissen betrifft – wird sich zunehmend durch die verfügbaren Multimedia-Technologien verbessern.

Die wesentlichen Determinanten für lernende Organisationen werden aber auch in Zukunft Leader-

ship und Organisationsentwicklung sein.

RESÜMEE

Persönliches Lernen setzt Lernfähigkeit und Lernwilligkeit voraus und spielt sich in den Köpfen ab. Organisatorisches Lernen setzt ebenfalls Lernfähigkeit und Lernwilligkeit – aber einer ganzen Organisation – voraus. Die Voraussetzungen dafür zu schaffen und den Lernprozeß in Gang zu setzen, erfordert die Auseinandersetzung mit dem „Unterbewußtsein“ einer Organisation – zusätzlich mit dem Sichtbaren in der Geschäftswelt, dem wir uns ja unter anderem mit Business Reengineering widmen.

Dieses Unterbewußtsein und die Möglichkeiten zu seiner Gestaltung wird auch wesentlich von der praktizierten Unternehmenskultur beeinflusst.

Ich bin überzeugt, daß die besser lernenden Unternehmen die weiter zu erwartende hohe Änderungsgeschwindigkeit in der Wirtschaft am besten meistern werden und sich lebensbedrohende Krisen und radikale Strukturreformen ersparen werden, die ja ihrerseits organisatorisches Lernen aufgrund der damit einhergehenden Ängste eher behindern.

Lernende Organisationen sind zukünftig sicherlich eine notwendige Bedingung für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

LITERATUR

- [1] SUTER, A.; TIPOTSCH, C., Makromodellierung als Voraussetzung für Hochleistungsorganisationen: Wirtschaftsingenieur 31 (1995) 2
- [2] SENGE, Peter M., The fifth discipline, The art and practice of the learning organisation, Doubleday Currency, 1990

PRO MAN – Für den Menschen

Internationale Gesellschaft für fraktales **Produktivitäts-Management** e.V.

Unter der Präsidentschaft von Herrn Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. mult. Hans-Jürgen Warnecke, Fraunhofer Gesellschaft, München und dem designierten Vize-Präsidenten Herrn Prof. Dr.-Ing. Helmut Jaberg, TU Graz, schließen sich immer mehr Unternehmen und Organisationen aus allen Branchen zusammen, um gemeinsam die notwendige Veränderung der Führungskultur zu beschleunigen.

Führung schuldet kontinuierliche Arbeitsabläufe.

Fraktales (selbstorganisiertes) Produktivitäts-Management schafft sprunghaft mit gleicher Mannschaft mehr Umsatz und hilft, das Arbeitslosenproblem zu entschärfen.

Alle latenten Leistungspotentiale werden durch die Entwicklung selbstorganisierter Arbeit für den Unternehmenserfolg wirksam gemacht. Die enorme Zeitverschwendung in vielen Arbeitsabläufen – die Hauptsache für die hohen Lohnkosten – wird durch prozeßstrukturierte, abrufbestimmte Teamarbeit minimiert.

Wenn Sie mehr über **PRO MAN** wissen möchten, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsführung der

PRO MAN e.V. – Dipl.-Ing. Heinz Grote
Eckenbrecherstraße 3, D-37603 Holzminden,
Tel. 0049/5531/7823, Fax 0049/5531/7893.