

Von der Bildung in die Wirtschaft

Luuise¹ als Entwicklungsverfahren für Führungskräfte?

Wie lässt sich ein Verfahren, das Lehrpersonen hilft, ihre „Knacknüsse“ im Unterricht zu lösen, auf die Welt der Unternehmen für Führungspersonen und ihre Teams übertragen?

Diese Frage stand im Zentrum meiner Bachelorarbeit im Studiengang Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule Luzern, welche ich in Zusammenarbeit mit Luuise schreiben durfte. Mich interessierte dabei vor allem, unter welchen Bedingungen ein solcher Transfer gelingen kann und welche Chancen und Herausforderungen dabei bestehen.

Von Lehrpersonen im Unterricht zu Führungskräften in Teams

Die Logik des Luuise-Verfahrens, welche Lehrpersonen dabei unterstützt, Herausforderungen im Unterricht systematisch zu bearbeiten und daraus zu lernen, lässt sich gut auch auf Unternehmen übertragen. Denn auch dort stehen Führungskräfte mit ihren Teams immer wieder vor komplexen Situationen, die nach Reflexion, datenbasiertem Lernen und gemeinsamer Entwicklung verlangen. Im Austausch mit Arbeitspsycholog:innen sind typische Herausforderungen sichtbar geworden, denen Führungskräfte in ihrem Arbeitsalltag begegnen, welche in der folgenden Wortwolke zusammengefasst sind (Abb.1).



Abb. 1: Wortwolke zu möglichen Knacknüssen im Führungsalltag

Meine Forschung basiert auf einer kurzen Umfrage im Wirtschaftskontext, Literaturrecherche und acht Expert:inneninterviews mit Personen aus Bildungs- und Wirtschaftsbereichen. Aus den Interviews zeigen sich zahlreiche Parallelen zwischen Schule und Unternehmen. Besonders Aspekte, die Lernen, Selbsterkenntnis und kontinuierliche Verbesserung fördern, wie Reflexion und Feedback, sind in der folgenden Abbildung dargestellt (Abb.2).

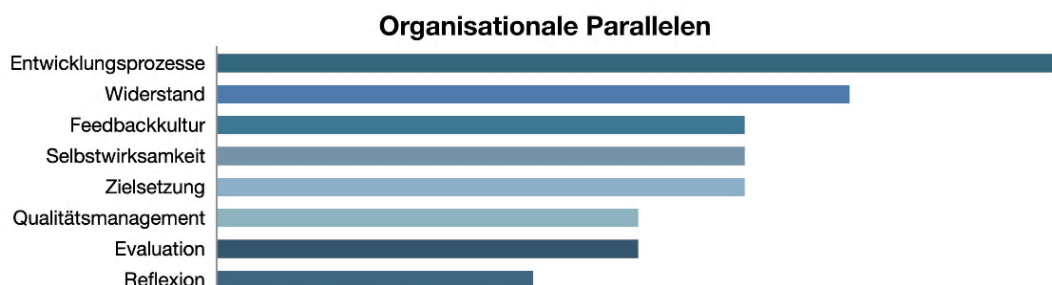


Abb. 1: Auflistung organisationaler Parallelen nach Häufigkeit

¹ Das Akronym Luuise steht *Lehrpersonen unterrichten und untersuchen integriert, sichtbar und effektiv*. Es beschreibt ein Verfahren der datengestützten Unterrichtsentwicklung. Luuise ist eine geschützte Wort- und Bildmarke der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz.

Die Ergebnisse meiner Forschung zeigen, dass eine Übertragung von Luuise in Unternehmen grundsätzlich möglich ist, sofern bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind. Dazu gehören insbesondere:

- eine vertrauensbasierte, lernorientierte Unternehmenskultur,
- ausreichende zeitliche Ressourcen,
- sowie eine zielgruppengerechte sprachliche Anpassung des Verfahrens.

Besonders erfolgversprechend erscheint die Anwendung in Organisationen, die bereits eine lernförderliche Kultur pflegen und Führung als Entwicklungsaufgabe verstehen.

Erfolgsfaktoren für die Übertragung

Die Analyse führe zu sieben zentralen Gelingensbedingungen:

- 1) Passende Zielgruppen identifizieren
- 2) Erwartungsmanagement und transparente Kommunikation
- 3) Rahmenbedingungen wie Zeit, Ressourcen und Kultur sicherstellen
- 4) Begleitete Einführung durch Coaches oder Luuise-Expert:innen
- 5) Sprachliche Anpassung an den Unternehmenskontext
- 6) Bewusstsein für Herausforderungen bei der Übertragung
- 7) Digitalisierung des Verfahrens als mögliche Unterstützung

Ausblick und Bedeutung für Luuise

In der Wirtschaft kann das Verfahren dazu beitragen, Reflexion, Selbstwirksamkeit und gemeinsames Lernen systematisch zu fördern. Entscheidend ist dabei weniger der Ursprung einer Methode, sondern ihre kontextgerechte Anpassung. Diese Einschätzung wurde in einem Abschlussinterview durch einen Geschäftsführer bestätigt, der Luuise bereits mit seinem Team anwendet: Bei guter Anpassung kann Luuise auch in der Privatwirtschaft sinnvoll eingesetzt werden. In diesem Sinne hat Luuise das Potenzial, über die Schul- und Unterrichtsentwicklung hinaus auch in der Führungs- und Organisationsentwicklung zu einer Kultur des kontinuierlichen Lernens und Entwickelns beizutragen.

Kontakt für weitere Informationen:

Georgina Ebrahimi

BSc Business Psychology, HSLU

E-Mail: georgina.ebrahimi@stud.hslu.ch

LinkedIn: www.linkedin.com/in/georgina-ebrahimi

