

Change und Organisationsdynamik

Titel „Hinfallen, aufstehen, Krönchen richten – weitergehen!“

Lernt das Individuum / das Team im Scheitern oder im Erfolg – wann findet Lernen statt?

Dokumentart MAS Thesis V02.05

Autor/-in Daniel Wiggenhauser
Kontaktangaben Birkenfeld 337
CH-9428 Walzenhausen AR
079 365 83 43
info@wigenhauser.org

Klassifizierung Vertraulich
Eingereicht am 8. November 2016
Studienbegleitung Prof. Dr. Olaf Geramanis

Abstract

Ausgangslage und Fragestellung

Die Forschungsfrage dieser MAS-Thesis lautet: *Lernt das Individuum / das Team im Scheitern oder im Erfolg – wann findet Lernen statt?*

Ist scheitern gleich scheitern? Wann hört Erfolg auf und wann beginnt Scheitern? Können positive Lerneffekte innerhalb des Scheiter-Prozesses erkannt und nutzbar gemacht werden? Oder findet effektives Lernen nicht im Scheitern, sondern im Gegenteil, bei Erfolg statt?

Die folgende Arbeit stellt das Spannungsfeld und die Herausforderungen dar, dass Lernprozesse zwar erwünscht, aber Scheitern per se in Organisationen, in Teams oder auch bei Individuen möglichst vermieden werden sollten. Weiter soll ergründet werden, ob Lernen im Scheitern oder im Erfolg stattfinden kann. Gibt es Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Lernprozess im Scheitern oder im Erfolg?

Methodik

Die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit wurden anhand einer Literaturrecherche untersucht und die Beispiele beziehen sich auf die angegebene Literatur, Artikel und Internetbeiträge. Dieser Ansatz hat seine Grenzen und es wäre aus empirischer Sicht natürlich wünschenswert, wenn die Erkenntnisse mit Erhebungen und mit genauen statistischen Zahlen untermauert werden könnten.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Aufgrund der Hypothesen und aus den Schlussfolgerungen geht hervor, dass zwischen Fehler, Lernen und Erfolg nur ein schwacher Zusammenhang besteht und weitere Einflussfaktoren und Verhaltensweisen eine ebenso erhebliche Rolle spielen.

Schlüsselbegriffe/Stichworte

Scheitern, Misserfolg, Kränkung, Angst, Scham, Ehrverletzung, Schuld, Verantwortung, Changeprozesse, Erfolg, Opferrolle, Kontrollverlust, Reflexionsprozess, Selbstwirksamkeit

Sprachliche Gleichbehandlung

Verwendung beider Formen, wenn Männer oder Frauen gemeint sind (Studenten oder Studentinnen). Anstelle der Paarform wird in der Regel die neutrale Form oder die Mehrzahl verwendet (die Mitarbeitenden).