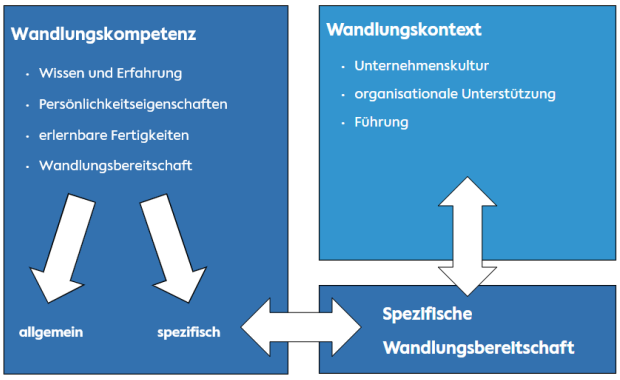
01.09.2023

Zweites Quartalstreffen des Projektes EvoFrame: Wasser predigen und Wein trinken?

- Ein Beitrag von Liliann Lehrke und Greta Steckhan vom Institut für Arbeitsmedizin (IAC) der Charité

Am 16. August 2023 fand das zweite Quartalstreffen des Projektes „EvoFrame - Entwicklung und Validierung eines evolutionären, menschzentrierten Frameworks für wandlungskompetente Organisationen“ statt. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) betreut.

Im Vorfeld wurde vom Institut für Arbeitsmedizin der Charité eine erste Pilotstudie durchgeführt, deren Ergebnisse beim Kick-off des Arbeitspakets C1 „Wandlungsfähigkeit als Herausforderung für Beschäftigte“ vorgestellt wurden. Pilotierungen von Befragungen gehen der eigentlichen Datenerhebung voraus und dienen einer ersten Sichtung relevanter Faktoren sowie der Überprüfung der Verständlichkeit der geplanten Befragung. Im konkreten Fall diente die Pilotstudie aber auch dazu, der Vielfalt der Forschungsdisziplinen im Projekt Rechnung zu tragen, indem versucht wurde, arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Forschungsansätze erfahrbar zu machen. So sind die Konsortialpartner selbst vorab in die Rolle des Versuchskaninchens geschlüpft und bildeten den Kern unserer Stichprobe bestehend aus N = 56 Teilnehmer:innen (w = 60%, d = 0%).



Wandlungskompetenz als multifaktorielles Konstrukt nach Szebel (2015)

Die theoretische Grundlage der Befragung basiert unter anderem auf den Vorarbeiten von Szebel (2015), der Wandlungskompetenz als mehrdimensionales Konstrukt beschreibt, das sich aus Vorerfahrungen, Persönlichkeitsmerkmalen, erlernbaren Fähigkeiten sowie der allgemeinen und spezifischen Wandlungsbereitschaft zusammensetzt. Kontextfaktoren wie die organisationale Unterstützung vor und während eines Wandlungsmoments können die Wandlungsbereitschaft und -kompetenz zusätzlich beeinflussen.

Doch wie steht es nun um die Wandlungsbereitschaft unseres Teams? Predigen wir Wasser und trinken selbst Wein?

Zur Erfassung der Wandlungsbereitschaft wurde ein standardisierter Fragebogen eingesetzt, der die Ergebnisse vergleichbar macht. Insgesamt ergab sich in dieser Stichprobe ein überdurchschnittlicher Wert für die Wandlungsbereitschaft mit einem Mittelwert von M = 4,06 und einer Standardabweichung von SD = 0,74. Als erlernbare Fertigkeit, die mit der Wandlungskompetenz in Verbindung gebracht werden kann, wurde die Selbstwirksamkeit des

Teams erhoben. Dabei handelt es sich um die innere Überzeugung, herausfordernde Situationen bewältigen zu können (Jerusalem & Schwarzer, 2003). Auch für die Selbstwirksamkeit ergab sich ein überdurchschnittlicher Wert von M = 31,26 bei einer Standardabweichung von SD = 3,29 (max. Score = 40). Zudem konnte ein positiver und signifikanter Zusammenhang für die Selbstwirksamkeit und die Wandlungsbereitschaft gefunden werden ($p < .001$). Dieser Zusammenhang wird durch die theoretischen Überlegungen von Szebel (2015) gestützt und wurde bereits in anderen Studien gefunden (Bayraktar & Jiménez et al., 2020). Als weiterer Einflussfaktor auf die Wandlungskompetenz wurde in der Pilotstudie eine Kurzversion des Big 5 Persönlichkeitstests erhoben (Rammstedt et al., 2013). Obwohl bei einer kleinen Stichprobe in der Regel keine signifikanten Effekte zu erwarten sind, konnten für zwei Persönlichkeitseigenschaften Zusammenhänge gefunden werden. So steht die Persönlichkeitseigenschaft Neurotizismus (M = 2.88; SD = 0.9) in einem negativen und die Persönlichkeitseigenschaft Extraversion (M = 3.48; SD = 0.97) in einem positiven Zusammenhang mit der Wandlungsbereitschaft. Für weitere Kontextvariablen wie die wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen oder das Ausmaß, in dem der Wandlungsmoment mit einer Arbeitsverdichtung einherging, konnten keine signifikanten Zusammenhänge gefunden werden.

Abschließend könnte man nun die Hypothese formulieren, dass das EvoFrame-Team sehr geeignet ist, innovative Lösungen für den Wandel in Unternehmen zu finden. Denn wer Wasser predigt, also Wandlungsbereitschaft, sollte selbst keinen Wein trinken. Als wandlungsbereites, selbstwirksames und extrovertiertes Team scheinen wir dafür bestens gerüstet zu sein. Diese Hypothese gilt es in den nächsten 2,5 Jahren zu bestätigen.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM

PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Literaturverzeichnis:

Bayraktar, S., & Jiménez, A. (2020). Self-efficacy as a resource: a moderated mediation model of transformational leadership, extent of change and reactions to change. *Journal of Organizational Change Management*, *33*(2), 301-317.

Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (2003). SWE-Skala zur Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung.

Szebel, A. (2015). Veränderungskompetenz von Mitarbeitern. Eine empirische Untersuchung zur differentiellen Konstrukterschließung der individuellen Veränderungskompetenz von Mitarbeitern unter besonderer Berücksichtigung des Einflusses dispositionaler Persönlichkeitsfaktoren (Doctoral dissertation, Universität zu Köln).

Rammstedt, B., Kemper, C., Klein, M. C., Beierlein, C., & Kovaleva, A. (2013). Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: big-five-inventory-10 (BFI-10). Methoden, Daten, Analysen (mda), 7(2), 233-249.