

FAKT: Was hat Emotion mit Digitalisierung zu tun?

**Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrte Leser,**

ich habe zuletzt mal wieder fern geschaut. In einem der regionalen Sender lief eine Talksendung, u.a. mit dem Themenschwerpunkt „Digitalisierung“. Zu Gast war auch der Philosoph Richard David Precht. Er geht davon aus, dass unsere Gesellschaft sich am Beginn einer gravierenden Umbruchphase, ähnlich der industriellen Revolution zu Beginn der 18. Jahrhunderts, befindet. Durch die Digitalisierung werden in vielen Bereichen der Wirtschaft Logarithmen in großem Ausmaß Arbeitsplätze vernichten. Er plädiert deshalb für ein bedingungsloses Grundeinkommen, um soziale Unruhen zu vermeiden.

Stellen Sie sich angesichts dieses Sachverhaltes nicht auch manchmal die Frage, wie wir mit diesem gravierenden Umbruch, der nicht linear, sondern exponentiell von statten geht, zurecht kommen sollen? Sind wir nicht sowieso schon damit ausgelastet, das laufende Geschäft zu meistern und den bisher entstandenen Druck halbwegs abzufedern? Was sind die Anforderungen an die Menschen, an die Organisation, an die vielleicht etwas veraltete IT, um diesen Umbruch zu managen? Welche Kompetenzen sind notwendig? Verfügen die Mitarbeiter über die entsprechenden Kompetenzen?

Betrachtet man sich die großen und kleinen Firmen, die Start-Ups, welche die Digitalisierung in enormer Geschwindigkeit vorantreiben, dann wird eines klar: Die Digitalisierung stellt alles auf den Prüfstand. Angefangen von der generellen Strategie, über die lang- und kurzfristige Planung, deren Kontrolle, die Organisation, das Personalwesen, die Art der Führung, die Verteilung von Verantwortung und vieles andere mehr.

Im Artikel „Der Einzelkämpfer hat ausgedient“ (FAZ, 11.09.2017) werden als Antwort darauf folgenden Punkte vorgeschlagen:

1. Partnerschaften eingehen
2. Entscheidungen dezentralisieren
3. Attraktivität erhöhen
4. Arbeit flexibilisieren
5. Agile Strukturen aufbauen
6. Moderne Infrastruktur schaffen
7. Social Networks einrichten
8. Lernen und Arbeiten verbinden
9. Weiterbildung fördern
10. Neue Vergütungsmodelle etablieren

Das mag für sich genommen alles richtig sein. Die Frage die sich aber davor stellt ist: „Wie bringe ich das meinen Mitarbeitern bei?“. Wie bewältigt man einen solch gravierenden Veränderungsprozess mit Unterstützung der Mitarbeiter und nicht ohne die Mitarbeiter?

Was sind eigentlich die Gründe, warum acht von zehn Veränderungsprozessen nicht die gewünschten Ziele erreichen?

Berücksichtigt man die neuesten Erkenntnisse aus der Hirnforschung, dann findet eine nachhaltige Veränderung im menschlichen Handeln nur dann statt, wenn Sie mit Emotionen verbunden ist. Emotionen sind wie Dünger für unsere Hirnzellen. Sie fördern deren Verzweigung und Vernetzung. Erst dadurch entsteht Motivation, Flexibilität und neues Handeln.

Changeprojekte, die sich emotionslos auf Veränderung, Strukturen, Prozesse, Zielerreichung etc. beziehen, tragen den Keim des Scheiterns schon von Beginn an in sich. Sie sind emotions- und seelenlos und haben keine Verbindung zu menschlichen Grundbedürfnissen der Mitarbeiter wie Wertschätzung, Vertrauen, Fairness, Freiheit und Verantwortung.

Was ist die Keimzelle erfolgreicher Veränderung in Zeiten der Digitalisierung?

Ein Veränderungsprozess gelingt also nur nachhaltig und erfolgreich, wenn das Management und die Führungskräfte emotionalen Zugang zu Ihren Mitarbeitern haben und deren Grundbedürfnisse berücksichtigen. Dazu müssen Sie keine Psychologen sein oder virtuos das Klavier der verschiedenen Führungsstile beherrschen. Es reicht wenn das Handeln der Führungskräfte auf einem gemeinsamen Wertegerüst basiert, das den Unternehmenssinn und die daraus abgeleiteten Unternehmensziele in Einklang mit den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter bringt. Erst dann können die Mitarbeiter ihr Potential entfalten und die Herausforderungen der Digitalisierung meistern. Dies ist die Keimzelle erfolgreicher Veränderung.

Herzlichst, Ihr



Dilligentia
Management, Werte und Achtsamkeit
Rothbachstraße 40
85229 Markt Indersdorf

www.dilligentia.de

mm@dilligentia.de

0152 336 220 99