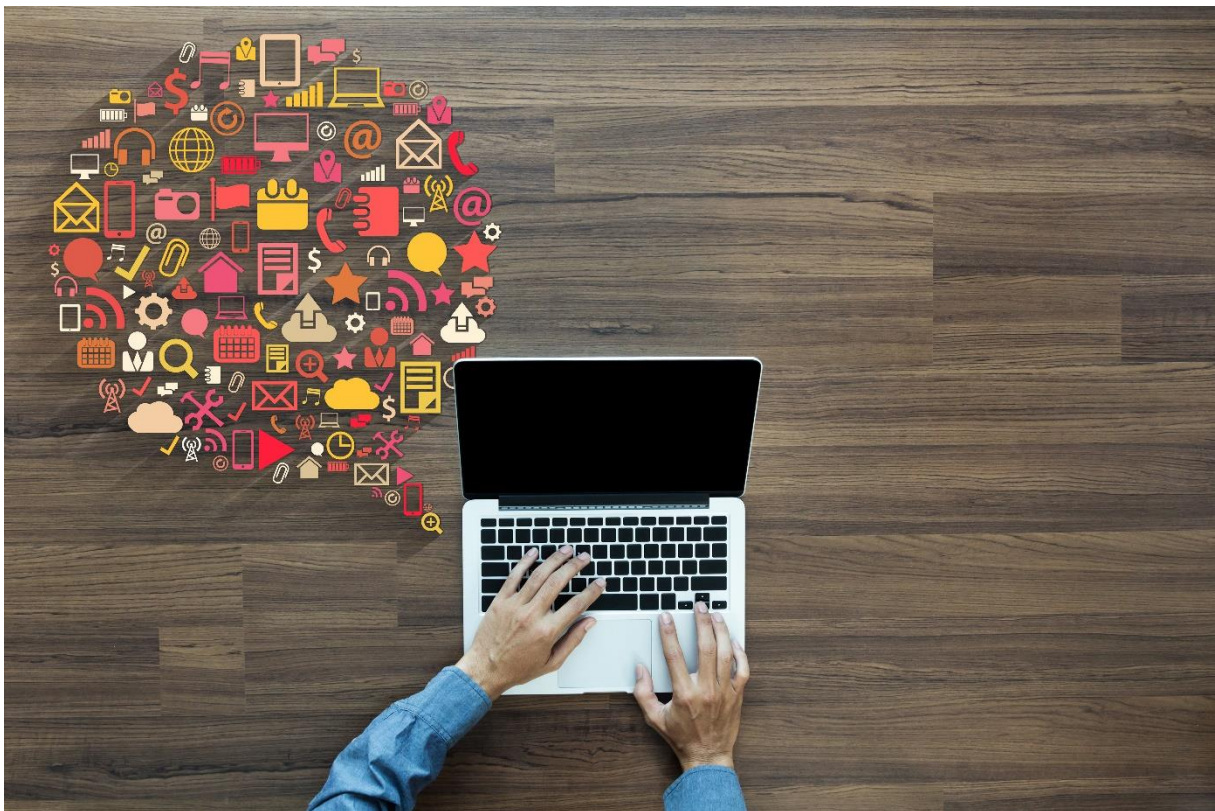


## Resilienz in Zeiten der digitalen Transformation

Gerade heutzutage, wenn allorts von Digitalisierung gesprochen wird, gibt es gute Gründe sich als Führungskraft oder Mitarbeiter mit den Vorzügen einer gesunden Resilienz vertraut zu machen. Dabei geht es nicht nur um eine gesteigerte Belastbarkeit. Auch wenn es zunächst ein Ziel sein kann, in kürzerer Zeit noch mehr zu leisten. Ein wohl überraschendes Missverständnis, das sich aufklären lässt. Anstatt sich einfach ein dickeres Fell zu zulegen, geht es vielmehr um die Fähigkeit, dafür zu sorgen, dass alltägliche Anforderungen nicht zur psychischen Zerreisprobe werden. Dies gilt sowohl für Personen als auch für Organisationen.

Die strukturellen Änderungen der Digitalisierung stellen Mitarbeiter und ganze Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Wie eine deutschlandweite Studie zeigt, wollen viele den Status Quo behalten. Organisationen erfahren nicht selten vehemente Verzögerungen auf dem Weg der digitalen Transformation aufgrund der bestehenden Unternehmenskultur. Hinweise zu einer aktuellen Change-Studie finden sich z.B. auf dem Portal für Qualitätsmanagement:



Ohne kulturelle Veränderung bleibt die digitale Transformation erfolglos:

Die Unternehmenskultur wird zum Fundament der Veränderung. Doch nicht jede Organisation weist die Flexibilität eines Startups auf. Nicht jeder Mitarbeiter ist bereit, sich auf die zahlreichen

neuen Impulse einzulassen. Ein offener Mindset und eine flexible Haltung gegenüber Neuerungen entsteht nicht über Nacht. Doch lassen sich jeden Tag Weichen stellen, die Menschen helfen, innere Stabilität zu entwickeln, um den äußeren Wandel anzunehmen.

Eine besondere Rolle kommt dabei den Führungskräften zu. Einerseits wird von ihnen erwartet, die Change-Prozesse im Unternehmen voranzubringen und als Vorbild zu agieren. Andererseits erfahren Führungskräfte infolge agiler Methoden neue Herausforderungen in Sachen Leadership und agilem Projektmanagement. Fühlen sich Führungskräfte dieser agilen Schlüsselqualifikation nicht gewachsen, bleiben Mitarbeiter gegenüber Veränderungen skeptisch oder bremsen diese bewusst aus. Hier wirken sowohl Ängste vor zunehmender Belastung und Überforderung ebenso wie Resignation und schwindendes Vertrauen ins Management.

Die bundesweite Studie der Universität St. Gallen und BARMER Krankenkasse 2016 über die „Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen“ kommt nach der Befragung von 8019 Beschäftigten zu der Schlussfolgerung:

- Die Digitalisierung ist unabhängig von Branchen nicht per se positiv oder negativ
- Die Digitalisierung muss aktiv gestaltet werden.
- Die Qualität der Führungsbeziehung ist entscheidend.

Das Wissenschaftliche Institut der AOK ging im [Fehlzeitenreport von 2016](#) erstmalig der Frage nach, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Gesundheit hat.

Die Gestaltung der Digitalisierung in Unternehmen sollte weder als Aufgabe einer IT-Abteilung noch als Selbstläufer über alle Bereiche verstanden werden. Sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte profitieren von einer strategischen Vorgehensweise. Die Entwicklung der organisationalen Resilienz befähigt Menschen sowohl darin, den neuen Netzwerkcharakter der Zusammenarbeit zu etablieren als auch Kompetenzen zur Steigerung der Flexibilität und gesunden Balance zu erschließen.

Die Konzeption des Resilienztrainings erfolgt im besten Fall in direkter Kooperation mit der Geschäftsführung eines Unternehmens. Mitarbeiter und Führungskräfte werden von Beginn an gezielt einbezogen. Obligatorische Mitarbeiterinformationen und Hochglanz-Marketing-Broschüren allein helfen an dieser Stelle nicht weiter. Die Nachhaltigkeit entsteht nur dann, wenn die Integration der Resilienz auf persönlicher Ebene gelingt.

Gerne können Sie mich zu weiteren Fragen auch direkt kontaktieren! Ich freue mich auf Ihre Nachricht unter [kontakt@konstanzewalde.de](mailto:kontakt@konstanzewalde.de).