

# WARUM FRAGEN WICHTIGER SIND ALS ANTWORTEN ...

Wer heute in Unternehmen blickt, die sich mit der Digitalisierung auseinandersetzen, wird vor allem über folgende Begrifflichkeiten stolpern.

Agilität und Wissenstransfer

Denn wie schafft man es nur, selber aus dem eigenen Trott zu kommen und noch dazu, eine neue Denke zu verkörpern. Denn schließlich hält uns die Medienwelt Tag für Tag vor Augen, dass wir uns bewegen müssen. Um nicht den Anschluss zu verlieren oder irgendwann von einer KI abgelöst zu werden.

40 Prozent der Unternehmen sehen die Entwicklung zum Arbeitsplatz der Zukunft relativ weit fortgeschritten,

...

während 79 Prozent der Mitarbeiter den Arbeitsplatz noch weit entfernt davon sehen ...

(Studie zum Arbeitsplatz der Zukunft von IDG Research und Sipgate)

Durchaus scheint es also auch ein echtes Spannungsfeld zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu geben.

Nicht einfach, wenn Werte wie

**Gemeinschaft**

**Kollaboration**

und

**Agilität**

auf die Tagesagenda rücken. Denn jede Veränderung setzt bei weitem mehr als eine theoretische Grundlage voraus.

*„80 Prozent der befragten Mitarbeiter sagen, dass die kommunikative Kraft eine der Hauptanforderungen an eine moderne Führungskraft sein wird ...“*

(Studie zum Arbeitsplatz der Zukunft von IDG Research und Sipgate)

Was heißt das also nun?

Auch Agilität, Kollaboration und Co fordern Strukturen und Prozesse. Dinge, die oft genug vernachlässigt werden. Schließlich sind sie oft nicht direkt weiterberechenbar und werden erst „spät“ sichtbar. Jeden einzelnen, der sich in diesen Konstrukten bewegt, stellt das vor eine neue Herausforderung.

## Die EGO Challenge

Vielschichtige Herangehensweisen treffen auf persönliche Herausforderungen. Und meist bleibt nicht wirklich viel Zeit dafür. Oder sie wird einem nicht gegeben. Schwierig, vor allem wenn man sich vorstellt, dass die persönliche Reifung erst durch eine Menge an Erfahrung entsteht.

*„The only source of knowledge is experience“*

(Albert Einstein)

## Potenzialentfaltung vs Ressourcennutzung

Lasst uns bitte alle kreativ sein und noch einmal ein Schüppe drauflegen. Achtet nur darauf, dass bezahlte Jobs vorgehen. Manch einer, der in der Kreativbranche arbeitet, wird das schon gehört haben.

Aus der Sicht des Unternehmen ist es verständlich, schließlich will jeder von uns auch am Ende des Monats sein Gehalt haben. Und irgendwo muss es ja herkommen. Andererseits fragt man sich aber auch nach der Sinnhaftigkeit kreativer Preise, die immer mehr in Frage stellen.

Die Branchen haben ihre eigenen Gesetze und so gehört es halt dazu, dass man den ein oder anderen Preis gewinnen muss, um zu Neugeschäften eingeladen zu werden, oder um an neue Talente zu kommen. Doch eine der Folgen ist auch, dass manch einer „einfach nur noch funktioniert“. Der persönliche Wille, sich fortzubilden ist zum Erliegen gekommen ... Und das, wo es doch für alle ganz logisch und wichtig erscheint, sich neugierig in neue Themenfelder zu begeben

*„4 von 5 Personalleiter geben an, dass ein sicherer und selbstverständlicher Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien von hoher Bedeutung angesichts der zunehmenden Digitalisierung sind.“*

(Randstad ifo-flexindex)

## Es scheitert an der Umsetzung

„Aber auch hier gibt es zwischen Theorie und Umsetzung einen großen Krater ...  
1 von 5 Arbeitnehmern (n = 10.000) erhält aktiv Vorschläge für Weiterbildungen durch seinen Vorgesetzten ... jeder 4te geht davon aus, dass der Vorgesetzte selbst die möglichen Angebote für eine Weiterbildung gar nicht kennt ...“  
(Vodafone Stiftung)

## Routine macht uns krank

Wahrlich ein Problem, an das viele nicht glauben wollen. Routine ist nämlich wahrlich ein Killer für unser Gehirn und unsere Gesundheit. Sie ist ein Jäger unserer Neugierde. Und hat sie diese gefangen, lässt sie sie nicht mehr los. Gesellt sich noch die Unwissenheit dazu, warum man gewisse Dinge eigentlich tun muss, ist die innere Kündigung nicht mehr weit entfernt.

*Alleine in Deutschland verursacht innere Kündigung jährlich bis zu 118.000.000 € volkswirtschaftlichen Schaden.*  
(Gallup Engagement Index)

Zudem sind Arbeitgeberwechsel für emotional ungebundene Mitarbeiter schneller in Erwägung zu ziehen. Die Folgen ungewollter Fluktuation reichen vom Aufwand für Neuausschreibung, Auswahlverfahren und Einarbeitung bis hin zum Knowhow-Verlust und zur Kundenabwanderung. Zudem scheint die mangelnde emotionale Bindung an das Unternehmen erhebliche Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit der Arbeitnehmer zu haben. So bringen die emotional Gebundenen rund 45 Prozent mehr Anregungen für Verbesserungen in das Unternehmen ein. Aber auch für jeden von uns selber hat dieses Handeln enorme Auswirkungen. Denn schließlich befassen wir uns nicht nur mit einem länger andauernden Arbeitsleben, sondern auch mit einer ständig steigenden höheren Lebenserwartung.

Für die Mediziner steht daher eines fest.

*Die längere Lebenserwartung bringt ein längeres Leben mit Krankheiten mit sich  
Was es braucht, um gesund zu bleiben*

In den 70er Jahren ging der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky der Frage nach, was man braucht, um gesund zu werden und es auch zu bleiben.  
Er entwickelte ein Modell, das noch bis heute Bestand hat.

Genannt **Salutogenese - Der Frage nach der Entstehung von Gesundheit.**

Die Wissenschaft von der Entstehung und Erhaltung von Gesundheit  
Antonovsky führte anhand einer Gruppe von Frauen, die in jungen Jahren in Konzentrationslagern inhaftiert gewesen waren, eine Studie zur Anpassungsfähigkeit an die Menopause durch. Er verglich ihre Fähigkeit, diesen besonderen hormonellen Zustand zu bewältigen, mit der einer Kontrollgruppe.

Trotz der Vorbelastung durch die Zeit im Konzentrationslager gab es Frauen, die Antonovsky körperlich und geistig als völlig gesund einstufte. Sie schienen körpereigene Ressourcen zu haben, die sie trotz der schlimmen Erlebnisse (Stressoren) gesund hielten. Durch Antonovskys Untersuchung wurde der bis dahin übliche Fokus der Wissenschaft auf die Entstehung von Krankheit (Pathogenese) durch die Aspekte der Salutogenese ergänzt.  
Für ihn war im Rahmen der Untersuchungen vor allem eines klar geworden.

In der Wissenschaft ist die Frage immer wichtiger als eine auf sie gegebene Antwort

## Der Fluss als Strom des Lebens

Als Metapher benutzte Antonovsky fortan immer einen Fluss, in dem sich ein Schwimmer aufhält. Denn für ihn schwimmen Menschen im Fluss voller Gefahren. Dabei versucht die Pathogenetische Medizin den Ertrinkenden aus dem Fluss zu retten. Er stellte sich aber die Frage, wie man den Menschen zu einem guten Schwimmer machen kann. Dabei entspricht die individuelle Fähigkeit zu schwimmen einer Persönlichkeitseigenschaft.  
Im Zentrum der Eigenschaften steht dabei das Kohärenzgefühl.  
Das Zugehörigkeitsgefühl und eine tiefe innere Zufriedenheit mit sich selbst und anderen  
Dieses Gefühl wird durch Ressourcen wie

# #LIQUIDINSPIRATION KW42

## **Verstehbarkeit**

Die Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen zwischen den Geschehnissen, die das Leben bereithält.

## **Handhabbarkeit**

Die Fähigkeit, mit Geschehnissen umzugehen.

und die

## **Sinnhaftkeit**

Die Überzeugung, dass alle Geschehnisse einen Sinn haben. Durch diese Überzeugung fällt es leichter, die Geschehnisse zu akzeptieren.  
stimuliert.

Diese drei Eigenschaften entwickelt jeder Mensch innerhalb seiner ersten 20 Lebensjahre. Je nachdem wie stark diese ausgeprägt sind, können Menschen unterschiedlich gut mit Krisen umgehen, beispielsweise mit einschneidenden Erlebnissen wie dem Tod eines Familienmitgliedes, mit stressigen Phasen im Job oder auch mit einer Erkrankung. Wie gesund wir sind, hängt also wesentlich von der Ausprägung der drei Eigenschaften ab.

## **Die persönliche Gestaltungskraft**

Ich bin fest davon überzeugt, dass jeder von uns die Kraft besitzt, Krisen zu überwinden. Und wir alle wissen auch, wie gut es sich anfühlt, wenn man eine Sache, die man sich vorgenommen hat, geschafft hat. Taktgeber hierfür ist das neuronale Belohnungssystem im Gehirn. Doch um es auszulösen, braucht es unterschiedlichen Treibstoff. Einer ist vor allem die persönliche Begeisterung. Etwas, was uns von Geburt an mit auf den Weg gegeben wird. Doch leider geht sie bei vielen von uns auf dem Weg des älterwerdens verloren.

Thomas Schönauer, ein bedeutender Düsseldorfer Künstler sagt daher  
*„Ziel muss die Abschaffung des linearen Denkens sein.“*

Schon 1987 nahm auch Aaron Antonovsky an, dass es zu einem großen Sprung vorwärts in der Wissenschaft der Salutogenese kommen wird, wenn es weiterführende Antworten auf die Frage nach der Entstehung von Ordnung aus Chaos geben wird. Denn schließlich ist die Chaostheorie nichts anderes als die Beschreibung für die Entdeckung nicht linearer Systeme. Und die entstehen vor allem dann, wenn man ungewöhnliches versucht und sich aus seiner Komfortzone begibt.

*„alle sagten immer das geht nicht dann kam jemand der das nicht wusste und hat es einfach gemacht.“*

Für mich steht daher eines auf jeden Fall fest.

## **Emotionale Beteiligung**

## **Aktive Erfahrung**

## **Aufmerksamkeit**

## **Erfolgslebnisse**

und

## **Bedeutsamkeit**

sind Treiber für unsere Gesundheit. Sie sind es, die uns zu konstruktiver Dynamik verhelfen. Und sollten sie es nicht sein, die uns auf neue Ideen bringen, so können wir immer noch dem Serendipity Effekt vertrauen.

*„Die zufällige Entdeckung von wichtigen, nicht gesuchten Erkenntnissen durch einen theoretisch vorbereiteten Geist“*

Oder anders gesagt.

*„Die Zeit für unbeabsichtigte Genialität.“*