

Wir sind im Change!

Wir befinden uns derzeit im wahrscheinlich größten Change der modernen Gesellschaft: der digitalen Transformation. Und damit sind wir mitten in einem Wandel, der alle Wirtschafts- und Lebensbereiche betrifft. Wir können – und dürfen – ihm nicht entgehen. Wer das versucht, bleibt stehen. Doch genau diese Herausforderung spaltet die Gesellschaft. Denn wie in jedem Change-Projekt, so gibt es auch beim gesellschaftlichen Wandel sowohl Befürworter als auch Gegner. Im Moment scheint es jedoch, als würden Letztere überwiegen. Denn – so konstatieren Dr. Reiner Czichos und Prof. Dr. Barbara Brenner in unserem Titelthema ab Seite 18 – die Gesellschaft ist derzeit dabei, die Digitalisierung zu verschlafen. Oder befindet sie sich vielleicht in einer Art Schockstarre? Die Autoren fordern daher einen gesamtgesellschaftlichen Diskurs. Und sie nehmen die Unternehmen in die Pflicht, digitale Konzepte anzustoßen und umzusetzen – mit einer motivierenden Zukunftsvision und individuellen Change-Konzepten, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen.

Aber gelingt der Change dann tatsächlich? Immer wieder sind es die lieb gewonnenen Gewohnheiten, die kleinen wie großen Veränderungen im Weg stehen. Ab Seite 21 plädiert Ardeschyr Hagmaier dafür, genau an diesen eingeschliffenen Routinen anzuknüpfen und sie für Veränderungsvorhaben zu nutzen. Auf diese Weise fällt es Mitarbeitern leichter, sich auf Neues einzulassen. Zudem brauchen sie Zeit, die Veränderung anzunehmen, zu verinnerlichen und schließlich umzusetzen. Dafür durchschreiten sie nach und nach die vier Zimmer der Veränderung. Was das

genau ist und wie dieser Prozess in der Praxis aussieht, beschreibt Svenja Dederichs ebenfalls im Titelthema.

Neben dem „Faktor Mensch“ ist auch die Kommunikation ein entscheidender Erfolgsbaustein auf dem Weg zu nachhaltigem Changemanagement. Studierende der Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering (GSaME) der Universität Stuttgart haben daher ein Modell entwickelt, das „Kommunikation & Kultur“ als Komponente in das bekannte PDCA-Modell integriert und so den Wissenstransfer in Verbesserungsprozessen fördert. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 30.

Und wie sieht die digitale Transformation in der Unternehmenspraxis aus? Die pronovaBKK hat diesen Schritt bereits gewagt – und erfolgreich gemeistert. Seither kommunizieren die Mitarbeiter mit modernsten IT-Tools und arbeiten unabhängig von Zeit und Ort in der Cloud. Frühere Kommunikationsbarrieren gehören dank einer offenen Unternehmenskultur der Vergangenheit an. Was sich bei der Betriebskrankenkasse noch alles geändert hat, erfahren Sie ab Seite 14. Doch der derzeitige – gesamtgesellschaftliche – Wandel ist kein rein technisches Phänomen. Wer den Schritt ins digitale Zeitalter schaffen will, der muss auf seine Mitarbeiter bauen. Im Angesicht von Fachkräftemangel und War for Talents heißt das vor allem: das bestehende Personal langfristig zu binden. Die Heiligenfeld Kliniken machen das unter anderem mit einem ausgefeilten und mehrfach ausgezeichneten Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Was alles dazu gehört, beschreiben die Verantwortlichen ab Seite 16.

→ Ihr Herausgeber



Oliver Lehnert

Oliver Lehnert