MANDANTENBRIEF 03 / 2018

HOW TO COPE WITH THE SPEED ("SCHRITT HALTEN")

Die Welt scheint sich schneller zu drehen: Informationen über Brände in Australien, eine Schlammlawine in China, ein Busunglück in Macau, der neuste Twitter von Trump: alles landet in „real time" auf dem PC und auf dem Handy. Mit (wichtigen und unwichtigen) Informationen wird man jederzeit, überall und sofort versorgt. Im Wirtschaftsleben sorgt die Digitalisierung dafür, daß nichts so bleibt, wie es war, Veränderungen werden allenthalben angestoßen – wir befinden uns mitten in Zeiten des destruktiven Wandels, d.h. eines Wandels, der – sprichwörtlich gesagt – letztlich „keinen Stein auf dem anderen" lässt.

Daß ein solcher radikaler Wandel Ängste kreiert, hinterlässt, schürt, verstärkt, ist nicht verwunderlich. Hierbei handelt es sich nicht um eine Angst konkret gegen oder wegen etwas – sondern es ist ein nicht genau definierbares Gefühl, daß etwas passiert, was uns alle betrifft, wir nichts dagegen tun können, sondern uns vielmehr darauf einstellen müssen.

Viele lieb gewonnene Referenzpunkte ändern sich, verändern ihre Richtung, verändern ihre Wertigkeit bis hin zu der Tatsache, daß sie als Beziehungspunkt völlig verschwinden: Bildlich gesprochen befinden wir uns mitten in der Wüste und kennen die Himmelsrichtung nicht. Daß dieses Bild nicht überzogen ist, wird jeder Mitarbeiter eines Unternehmens spüren: Der Jobinhalt ändert sich, die Arbeitswertigkeit verändert sich (sie kann steigen oder fallen), die Verweildauer an einem Arbeitsplatz verändert sich (die wird garantiert sinken), sodaß der jeweilige Manager sich darauf einstellen muss, morgen öfter als heute zu wechseln und neue Aufgabenstellungen anzunehmen.

Gleichwohl gibt es gegen dieses Szenario ein Gegenmittel, sozusagen ein Rezept dagegen:

Das Management muss heute viel strukturierter vorgehen und Prioritäten setzen. Der Manager muss ein Wertesystem verinnerlichen, muss Stellung beziehen und gegebene Anweisungen kritisch auf mögliche Konsequenzen hin überprüfen. Der Manager kann nur dann verantwortungsvoll delegieren, wenn er ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein hat und in der Lage ist, mit einer kritischen Offenheit (auch sich selbst gegenüber) umzugehen.

Die Mitarbeiter müssen bereit sein, die übertragene Verantwortung zu übernehmen und eine gestellte Aufgabe bis zum Ende hin abzuarbeiten. Letztlich hilft in Zeiten des disruptiven Wandels eine positive Grundeinstellung, denn letztlich Veränderungen hat es stets gegeben.

Also müssen wir uns jetzt verstecken, müssen wir den Kopf in den Sand stecken, müssen wir verzagen?... Bloß nicht – unsere Vorfahren haben die 1., die 2. und die 3. industrielle Revolution mit Bravour hinter sich gebracht und stets hat sich der Lebensstandard verbessert. Letztlich ist es uns noch nie so gut gegangen, wie in den heutigen Zeiten. Also sollten wir mit einem Maß an Ruhe und Gelassenheit an kommende Herausforderungen herangehen.

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung im spannenden Kontext „Schritt halten" stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe