

KI, Digitalisierung erfordern Strategien gegen die Angst

KI und Digitalisierung bestimmen die Veränderungsdynamik, der man sich stellen muss, wenn man im 21. Jahrhundert weiter „mitspielen“ will. Dabei sind Veränderungswiderstände nicht neu. Seit Voltaire (17. Jahrh.) wissen wir: Menschen lieben den Fortschritt aber hassen Veränderungen.

Warum? Es besteht

- Angst vor negativen Konsequenzen, man könnte zu Verlierern gehören
- Akzeptanzmangel
- Überforderung (zu viel, zu schnell)

Gerade KI und Digitalisierung besitzen das Potential Angst zu erzeugen:

- programmierbare Arbeitsinhalte werden automatisiert, Stellen abgebaut.
- es entstehen Arbeitsinhalte die qualifizierteres Personal erfordern.
- diese Experten stellen höhere Anforderungen an Führung.
- sie sind umworben, müssen ans Unternehmen gebunden werden.
- Führungskräfte, ebenfalls Experten, müssen das Dilemma Stabilität versus Veränderungen lösen; Führungskomplexität wächst.

Im öffentlichen Diskurs wird Angst gemacht, aber wie wird Angst vor Veränderungen abgebaut?

Individuelles Verhalten entsteht immer im Zusammenspiel von Persönlichkeitsmerkmalen und Rahmenbedingungen im Unternehmen.

Wenn Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft erfolgsentscheidend werden, dann muss sich das Unternehmen eine Kultur geben, die Veränderungen zulässt, unterstützt und fördert.

Drei unternehmensweite Systeme schaffen dafür Grundlagen und Anwendungshilfen:

- Zielmanagement, um wichtige Veränderungsziele zu erarbeiten, zu akzeptieren.
- Personalentwicklung, um neue Fähigkeiten zu lernen und anzuwenden, aber auch um Entwicklungsperspektiven für Personen und Unternehmen zu bieten.
- Personal- und Bereichsmanagement, um Veränderungen zu realisieren.

Die Systeme wirken zusammen. Veränderungen werden zur normalen Herausforderung.

Personelle Konsequenzen werden berücksichtigt. Der direkte Nutzen von Veränderungen wird nicht indirekt durch Konsequenzen aufgefressen, die nicht beachtet wurden.

Veränderungen werden akzeptiert, auch weil Ziele und Interessen von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitenden synchronisiert werden. Es entsteht eine gemeinsam getragene Wertebasis. Veränderungen werden als Chance gesehen und nicht als Gefahr.

Damit die Methodik funktioniert sind Erfahrungen wichtig, die über Jahre in vielen Organisationen gesammelt wurden. So sind Systeme und Tools entstanden, mit denen Veränderungen besser erreicht werden, mit weniger Widerständen. Sie berücksichtigen die wirksamen Erfolgsgrundlagen.

Sie werden in einem Buch anwendungsreif und mit Beispielen beschrieben:

Führungssysteme für Veränderungen:

Zielmanagement, Personalentwicklung, Personal- und Bereichsmanagement

Informationen dazu finden sich auch auf <https://www.dr-schroeder-personalsysteme.de>