



Digitalität und Resilienz: Verbündete oder Gegenspieler?

Die Flut an Meldungen über Infektionszahlen, Schutzkonzepte und Auswirkungen der Covid-Krise führen zu einer Übersättigung und lassen Leserinnen und Zuschauer ratlos zurück, wem was zu glauben ist. Zugleich hat in der Arbeitswelt und Gesellschaft ein beeindruckender Umgang mit Unsicherheit und Veränderung stattgefunden. von **Reto Lächli**

Neben vielen Hiobsbotschaften beschreiben diverse Artikel, wie sich die aktuelle Corona-Situation auf die Digitalisierung in den unterschiedlichsten Lebensbereichen auswirkt: Seit dem Lockdown im Frühling ist Homeoffice plötzlich für viele Beschäftigte Alltag. Lernende und Studierende aller Schulstufen nutzen E-Learning, Familien und Freunde treffen sich nun in einem Video-Chat.

Für Unternehmen sind digitale Technologien heute zu einem unverzichtbaren bis überlebenswichtigen Instrument geworden, um auf unvorhersehbare Einflüsse schnell reagieren zu können. Spannend ist, wie diese Anpassungsprozesse ohne lange Vorbereitungen in kürzester Zeit umgesetzt wurden und welche pragmatischen und praktikablen Lösungen dadurch entstanden sind. Die Mitarbeitenden haben gezeigt, dass sie gegenüber Veränderungen offen und lernbereit sind. Diese Erfahrung trägt dazu bei, dass die Digitalisierung in der Bevölkerung vermehrt als Chance wahrgenommen wird.



Home-Office bringt neue Herausforderungen – aber auch neue positive Inputs. Bild Pixabay

Auswirkungen und «digitaler Stress»

Wie sich diese rasanten Veränderungen auf die Menschen und Arbeitnehmenden auswirken, darf bei aller Begeisterung für die technologischen Fortschritte nicht ausser Acht gelassen werden. Es ist von «digitalem Stress» die Rede: Im Home-Office belasten der teilweise improvisierte Arbeitsplatz, die ständige Erreichbarkeit, die erschwerte Abgrenzung zwischen Arbeit, Familien- und Freizeit sowie wenige oder kürzere Erholungspausen die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Weiter werden ein Mangel an Wertschätzung für die Arbeit, der fehlende informelle Austausch im Team und Ängste vor Fehlern und Leistungsüberwachung als Stressoren genannt.

Diese Faktoren nimmt nicht jeder Mensch gleichermassen als Belastung wahr. Zum Beispiel ermöglichen das Beherrschen einer neuer Software Erfolgserlebnisse oder flexiblere Abläufe steigern die Bereitschaft, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Resiliente Führung

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

sind aktuell nicht nur mit Veränderungen am Arbeitsplatz konfrontiert, möglicherweise kommen Sorgen um die eigene oder die Gesundheit von Angehörigen hinzu. Vielleicht fehlt auch der Ausgleich, wenn beispielsweise das liebste Hobby wegen der Schutzmassnahmen nicht ausgeübt werden kann.

Die Fähigkeit, Belastungen und Krisen zu bewältigen und daraus für die Zukunft zu lernen, wird «Resilienz» genannt. Diese Widerstandskraft ist bei Menschen unterschiedlich ausgeprägt, lässt sich aber durch gezieltes Training aufbauen und erhalten.

Die neuen Formen der Zusammenarbeit fordern auch Führungskräfte heraus: Mitarbeitende im Home-Office zu führen verlangt nach mehr Voraussicht, bewusster Kommunikation und viel Vertrauen – ganz besonders im förderorientierten Umgang mit Fehlern. Wenn es der Führungskraft gelingt, den Arbeitnehmenden die Gründe und den Sinn von Veränderungen zu vermitteln und Bestehendes würdigend loszulassen, sind diese weiterhin bereit, den Wandel engagiert und konstruktiv mitzutragen.

■ **Reto Lächli ist Betriebsökonom FH, dipl. Berufsschullehrer sowie Coach in Ausbildung und Partner bei Morgenthaler Consulting GmbH**

Morgenthaler Consulting GmbH, Chur

Krisen können Kraftreserven wecken. Morgenthaler Consulting bietet Coachings und Seminare zu den Themen «Resilienz», «Führung» und «aktives Gestalten von Wandel» für Einzelpersonen und Organisationen an.

Unter www.morgenthaler-consulting.ch/resilienz können Interessierte unser Online-Seminar «Resilienz» kennenlernen und auch unseren Flyer «Persönliche Resilienz» herunterladen.

www.morgenthaler-consulting.ch
Telefon +41 81 325 32 59