

Personenzentrierte Organisationsberatung bei der digitalen Transformation

Die Rede von Industrie 4.0 verkürzt die Tatsachen und suggeriert, dass es sich um Automationsbemühungen nur im industriellen Bereich handelt, quasi als Fortschreibung der ersten industriellen Revolution durch Dampfkraft, über elektrischen Strom zu integrierten Schaltkreisen. Dies verkürzt die Sichtweise, weil die „digitale Revolution“ in allen Lebensbereichen stattfindet. Für die zukünftige Arbeit ist eine Automation in allen Bereichen zu erwarten. Weil sich die Perspektiven für die unterschiedlichen Bereiche (Industrie, Dienstleistung, öffentliche Verwaltung) über weite Strecken parallelisieren lassen. Die Debatte um eine Industrie 4.0 steht für die Debatte um die zukünftige Gestalt einer **digitalisierten Arbeit** und somit einer digitalisierten Gesellschaft.

Digitalisierung als Ersatz der Arbeit

Im Mittelpunkt stehen die vollautomatisierte Fabrik und die «künstliche Intelligenz», eine neue Stufe der Übertragung von Kopfarbeit auf Maschinen. Unter dem Stichwort «Internet der Dinge» geht es in der US-amerikanischen Debatte eher um eine neue Art von Produkten wie etwa «Mobilität» oder «Gesundheit».

Ein dritter Strang ist das «virtuelle Unternehmen», die Auflösung der klassischen Fabrik in Plattformunternehmen, Dadurch entstehen Globale Wertschöpfungsketten, Unternehmens- und Arbeitsorganisation verändern sich, Lohnarbeit wird zu Auftragsarbeit.

Änderung des Arbeitsinhalts durch Digitalisierung

Die Arbeit in digitalisierten Organisationen wird an alle Mitarbeiter deutlich erhöhte Komplexitäts-Abstraktions- und Problemlösungsanforderungen stellen. Dazu wird ein sehr hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation benötigt sowie regulierende Tätigkeiten der Steuerung und Programmierung und der Störungs- und Fehlerbehebung. Die Anforderungen besonders an das Verständnis für die Arbeits- und Denkweisen von sowie die Zusammenarbeit mit korrespondierenden Disziplinen werden zunehmen.

Änderung der Führung durch digitale Transformation

Eine zentrale Aufgabe von Führungspersonen (FP) besteht in der Koordination von Arbeit in Unternehmen. Führungspersonen sind unmittelbar an der erfolgreichen Umsetzung der beschriebenen Veränderungen in der Organisation von Arbeit beteiligt und für diese verantwortlich. Änderungen in der Organisation und den Inhalten der Arbeit verändern daher die Rolle von Führungspersonen in Unternehmen.

Führungspersonen sind daher, neben den Geführten selbst, auch für die immer relevanter werdende Weiterbildung und das Lernen von Mitarbeitenden verantwortlich.

Warum organisationspsychologische Begleitung?

Die Organisationspsychologie ist der Teil der Sozialpsychologie, der sich mit dem Verhalten und Erleben der Menschen in Organisationen auseinandersetzt. Hierbei handelt es sich um angewandte Psychologie. Die arbeitenden Menschen (Arbeitspersonen) in den Unternehmen werden durch die oben beschriebene digitale Transformation und der damit einhergehenden Veränderungen in der Organisation und im Inhalt der Arbeit, unter Druck gesetzt, was zu Unzufriedenheit und Leistungsabfall führen kann. Die Folge davon ist letztlich an den Arbeitsergebnissen abzulesen.

Um die Ursache solcher Leistungseinbußen zu ergründen und abzustellen, muss man mit der Suche im Detail beginnen. Oftmals werden nicht alle Faktoren zur Optimierung der personellen Leistungserbringung berücksichtigt.

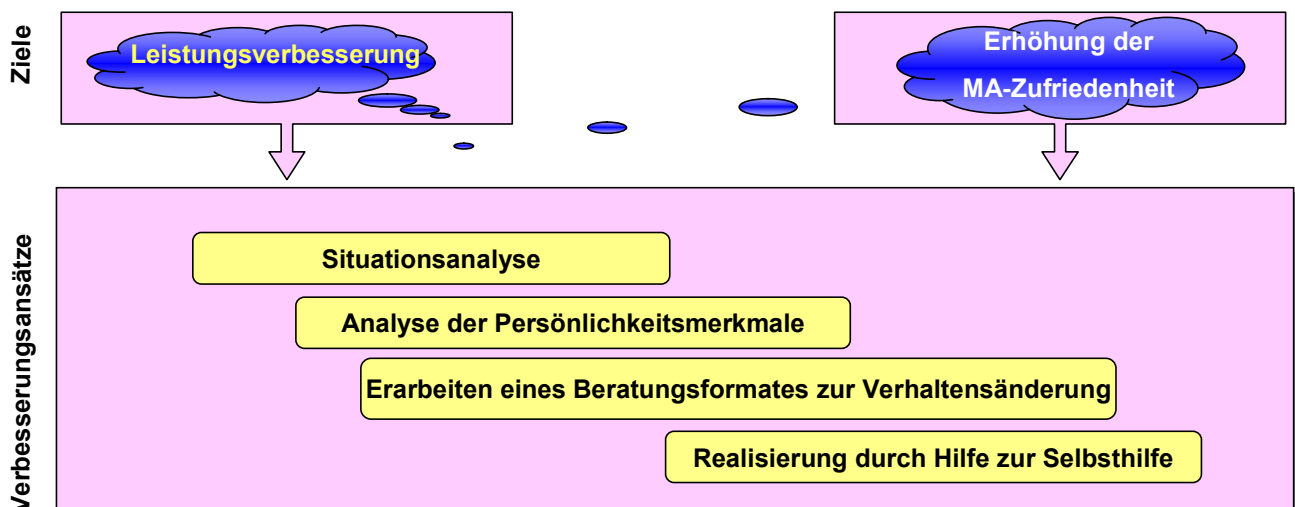
Wir sind seit mehr als 30 Jahren als Experten in den Bereichen Organisationsberatung, Organisationsoptimierung und Personalberatung tätig, davon mehr als 10 Jahren in organisationspsychologischer Forschung in den Bereichen Change-Management, Führung und Personaldiagnostik. Lehraufträge im Hochschulbereich mit den Themen Führungsethik, Organisationspsychologie und soziale Kompetenz runden diese Kompetenz ab.

Durch unsere jahrelang gesammelten Erfahrungen (in Wirtschaft und Forschung), wissen wir, dass nur dann die Leistungsfähigkeit verbessert wird, wenn Persönlichkeit der Arbeitspersonen und die aktuelle Situation in die Analyse mit einbezogen werden.

Personenzentrierte Beratung

Die Summe dieser Erfahrungen haben wir zu einer Methodik der **personenzentrierten** Beratung - speziell im Bereich - **Auswirkungen der digitale Transformation** - zusammengefasst. Wir unterstützen betroffene Arbeitspersonen dabei, die Auswirkungen von Veränderungen und Konflikten, die zu Unzufriedenheit, Leistungsabfall oder gar zu Krankheit führen können, besser zu verarbeiten, um so die Zufriedenheit und Leistung zu optimieren.

Beratungsmethodik



Selbstverständlich ist unsere Methode zur Bearbeitung *aller Arten*, der in einer Organisation *auf tretenden Konflikte (interpersonell oder intrapsychisch) geeignet*. Wir gehen aber davon aus, dass diese speziell im Zusammenhang von weitreichenden Veränderungen, wie dies bei der digitalen Transformation der Fall ist, verstärkt auftreten. Deshalb haben wir diese als Beispiel aufgeführt.

Detaillierte Informationen erhalten Sie bei:

barfknecht consulting
 Wailandtstrasse 20
 63741 Aschaffenburg
 Tel.-Nr. 06021-4427711
 eMail: Peter.Barfknecht@Barfknecht.com