

Im SKope * Ausgabe 71 * April 2017



Liebe Kunden, Liebe Leser,

dies ist die neue Ausgabe unseres HR-Newsletters. Der Frühling steht vor der Tür und mit ihm nehmen die ersten Projekte des Jahres Fahrt auf. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung!

Viel Spaß beim Lesen!



Leitartikel: Slow-Media

Jede Bewegung hat auch eine Gegenbewegung. In Zeiten der rasanten Beschleunigung durch die Digitalisierung heißt diese Gegenbewegung Slow Media. Die Medienforscherin Sabria David, der Soziologe Benedikt Köhler und der Marktforscher Jörg Blumtritt sind die Gründer des Slow Media Instituts, das zu den Auswirkungen und Potentialen des digitalen Wandels auf Gesellschaft, Arbeit und Medien forscht und berät.

Dieser Leitartikel gibt einen Einblick in deren Ansatz, der inzwischen als wichtiger Impuls zu einer notwendigen gesellschaftspolitischen Diskussion angesehen wird.

Die Kehrseite der Digitalisierung

Ende des letzten Jahres löste die Studie „Zukunft Gesundheit 2015“ der Schwenniger Krankenkasse und der Stiftung Die Gesundarbeiter große Diskussionen aus. Für sieben von zehn der 14- bis 34-jährigen Deutschen ist das Leben im vergangenen Jahr anstrengender geworden. Fast zwei Drittel klagten über häufigen Stress. Ein entscheidender Grund: die ständige Kommunikation über digitale Medien, insbesondere im privaten Bereich. Jeder zweite junge Bundesbürger hat das Gefühl, permanent für Freunde und Familie erreichbar sein zu müssen. Besonders stark belastet fühlen sich junge Frauen. Parallel zu diesen Erkenntnissen gibt es auch kontinuierlich steigende Krankheitsraten und Burnout-/Depressions-Diagnosen bei Arbeitnehmern.

Zusätzlichen Stress verursachen zudem die ständigen Neuerungen im Arbeitsumfeld und die individuelle Angst, diesen nicht mehr gewachsen zu sein und/oder den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren. Dies gilt für Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen.

Neben den psychischen Belastungen weisen diverse Forschungsergebnisse auch auf negative körperliche Konsequenzen der digitalen Revolution hin. Zum oben beschriebenen psycho-sozialen Stress kommt noch der Zellstress, den die Strahlung bewirkt, hinzu. Toxische Umwelteinflüsse wie Elektromagnetische Felder (EMF) spielen möglicherweise auch bei Burnout-Erkrankungen eine auslösende Rolle. Digitale Endgeräte wie Handys, Smartphones, Tablets, Schnurlostelefone und WiFi-Spiele kamen in den letzten 20 Jahren neben bereits existierenden Formen von Alltags- und Arbeitsstress als zusätzliche Stresskomponenten hinzu. Die gepulste Mikrowellenstrahlung bewirkt, ebenso wie der psychische Druck, Zellstress durch Freie Radikale. Der 2013 von Ulrich Warnke und Peter Hensinger veröffentlichte Forschungsbericht „Steigende ‚Burnout‘-Inzidenz durch technisch erzeugte magnetische und elektromagnetische Felder des Mobil- und Kommunikationsfunks“ weist auf diese Phänomene hin. Die Personalentwicklung sollte auch deshalb das Thema Gesundheitsmanagement und Digitale Kultur mit hoher Priorität betrachten.

Für die Unternehmen der Zukunft wird es darum gehen, die weiter um sich greifende Künstliche Intelligenz für Mitarbeiter und Unternehmen steuerbar und kontrollierbar zu halten. Zukunftsforscher skizzieren bereits das Bild der Steuerung der Menschen durch die Computer. Operativ wird vor allem das Thema Datenschutz eine immer höhere Relevanz und Brisanz bekommen. Wer kann wie und wann auf welche Daten im Internet und in Clouds zugreifen? Welche Ableitungen können aus den verfügbaren Daten von Kunden und Mitarbeitern gezogen werden? Was ist privat, was ist öffentlich zugänglich? Wie müssen interne Datenschutzsysteme aussehen? All diese Fragen werden sicherlich nicht alleine von Juristen oder IT-Fachleuten beantwortet werden können. Personalentwickler und Betriebsräte müssen hier ebenfalls einbezogen sein.

Das Slow Media Manifest

Das Slow Media Institut entwickelt Anwendungsmodelle für eine produktive und resiliente digitale Gesellschaft. Dabei geht es um Themen wie Digitaler Arbeitsschutz, Mediennutzungsforschung und Netzkultur. Bereits im Jahr 2010 wurde dort ein Manifest zur digitalen Entschleunigung verfasst, das immer mehr Kreise zieht. Ursprünglich ging es dabei vor allem um einen bewussteren Umgang mit Medien. Analog zum Konzept der Slow Food Bewegung geht darum, dass Menschen sich wieder mehr fokussieren, konzentrieren und selbstbestimmt konsumieren. Auch die Themen Qualität und Nachhaltigkeit, z.B. in der Produktion von Medieninhalten, spielen eine wichtige Rolle. Das aus insgesamt 14 Leitsätzen bestehende Manifest (www.slow-media-institut.net) dient inzwischen auch als gesellschaftspolitischer Diskussionsbeitrag. Einige Auszüge aus den Leitsätzen sind:

- Nachhaltigkeit bezieht sich auf die verwendeten Rohstoffe und Prozesse und die Arbeitsbedingungen, auf deren Grundlage ein Medium produziert wird. Ausbeutung und Niedriglohnsektoren können ebenso wie das bedingungslose Ausschachten der Nutzerdaten keine nachhaltigen Medien zum Ergebnis haben. Zugleich bezieht sich der Begriff auch auf den nachhaltigen Konsum von Slow Media.
- An die Stelle des passiven Konsumenten tritt bei Slow Media der aktive Prosument, der von seiner Mediennutzung zu neuen Ideen und Handlungen angeregt wird. Randnotizen in einem Buch oder angeregte Diskussionen über eine Platte mit Freunden sind gute Zeichen hierfür. Slow Media inspirieren, wirken in dem Denken und Handeln der Nutzer nach und sind auch noch Jahre später spürbar.
- Der Erfolg von Slow Media liegt nicht in einem überwältigenden Werbedruck auf allen Kanälen, sondern in den Empfehlungen in Freundes-, Kollegen- und Familienkreisen. Ein Buch, das man sich fünfmal kauft, um es an die besten Freunde zu verteilen, ist ein gutes Beispiel dafür.
- Slow Media haben eine hohe Lebensdauer und wirken auch nach mehreren Jahren oder Jahrzehnten noch frisch. Sie verlieren mit der Zeit nicht ihre Qualität, sondern bekommen allenfalls eine Patina, die den gefühlten Wert sogar steigern.
- Kulturwissenschaftliches Handwerk wie Quellenkritik, die Einordnung und Gewichtung von Informationsquellen, gewinnt gerade mit der zunehmenden Verfügbarkeit von Informationen an Bedeutung.
- Slow Media werben um Vertrauen und nehmen sich Zeit, glaubwürdig zu sein. Hinter Slow Media stehen echte Menschen. Und das merkt man auch.

Resümee und Ausblick

Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts, den so genannten Nuller-Jahren, haben sich die technologischen Grundlagen der Medienlandschaft tiefgreifend verändert: die wichtigsten Schlagworte lauten: Vernetzung, Internet und soziale Medien. Im zweiten Jahrzehnt wird es weniger darum gehen, neue Technologien zu finden, die das Produzieren von Inhalten noch leichter, schneller und kostengünstiger gestalten. Stattdessen wird es darum gehen, angemessene Reaktionen auf diese Medienrevolution zu entwickeln – sie politisch, kulturell und gesellschaftlich zu integrieren und konstruktiv zu nutzen.

Die zukünftige Aufgabe der Personalentwicklung wird nicht nur darin bestehen, Prozesse zu automatisieren und intelligente Tools zum Bewerber-, Performance, Learning- und Talent-Management einzusetzen, sondern vor allem darin, Gestalter und Unterstützer des digitalen Kulturwandels zu sein. Dabei wird ein neuer Hauptaugenmerk darauf liegen, Möglichkeiten zu finden, um einer Reizüberflutung (Digitaler Stress) entgegenzuwirken. Hier sind in erster Linie konsequente Smartphone- und E-Mail- und Internet-Regelungen zielführend. Trotz aller Vorteile moderner Technologien wird es also auch darum gehen, eine konstruktive Slowmedia-Kultur zu etablieren und sich intensiv mit dem Thema Datenschutz auseinander zu setzen.

Schon gehört?

Wie Unternehmen Kompetenzmanagement betreiben
Der Kundendienst Verband Deutschland (KVD) hat eine Studie zum Thema Kompetenzmanagement veröffentlicht. Danach erfaassen 70 Prozent der berücksichtigten 207 Unternehmen zumindest einmal im Jahr systematisch die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. 19 Prozent der Studienteilnehmer nehmen die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter nur unregelmäßig auf; 9 Prozent gar nicht. Somit erfülle über ein Viertel der befragten Unternehmen nicht einmal die Grundvoraussetzung zur Förderung der Mitarbeiter, warnen die KVD-Forscher.

www.haufe.de



Schon mal drüber nachgedacht?

Ob wir wollen oder nicht: Die Digitalisierung wird auch unser Berufsleben verändern. Den Führungskräften kommt auf diesem Weg eine sehr wichtige Rolle zu. Sie sollen für Orientierung sorgen, sich selbst und ihre Mitarbeiter in Richtung der dafür notwendigen Kompetenzen weiterentwickeln und parallel dazu noch die rasanten Veränderungen der Geschäftsmodelle begleiten. Doch sind Ihre Führungskräfte eigentlich darauf vorbereitet? Wir arbeiten derzeit an neuen Qualifizierungsformaten, die diesen Bedarf abdecken.

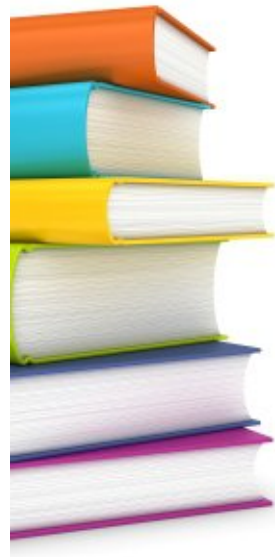
Interessiert? Dann nehmen Sie zu uns Kontakt auf!



Schon gelesen?

von Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2016).
Altersgerechte Teams führen. WBV.

In nahezu allen Unternehmen und Organisationen entstehen immer mehr altersgemischte Teams. Die Erwartungen, Arbeitsstile und Erfahrungen verschiedener Generationen sind dabei Herausforderung und Chance zugleich. Dieses Potenzial gilt es zu entfalten und zu steuern. Das gerade erschienene Fachbuch bietet Führungskräften und Personalern einige Hilfestellungen und Erfahrungsberichte, wie dieses wichtige Vorhaben besser gelingen kann.



SKope GmbH | www.skope.de | Königsteiner Str. 100 | D - 65812 Bad Soden

Abmeldelink | unsubscribe | Lien de désinscription