

Digital

In großen Schritten Richtung digitale Zukunft – und wie nehmen wir die Mitarbeiter mit – eine Kolumne von Aareon-Chef Dr. Manfred Alflen

Wir leben in Zeiten eines rasanten Wandels. Unternehmen müssen mit vielen Veränderungen umgehen und sie auch anstoßen, wenn sie erfolgreich arbeiten wollen. Doch wie nimmt man die Mitarbeiter auf diese Reise in die Zukunft mit? **Dazu einige Gedanken von Dr. Manfred Alflen, Vorstandsvorsitzender des Beratungs- und Systemhauses Aareon AG.**



Dr. Manfred Alflen, Vorstandsvorsitzender des Beratungs- und Systemhauses Aareon AG. Foto: Aareon

„Menschen haben die Tendenz, Gewohnheiten zu entwickeln sowie an Gewohntem festzuhalten. Gewohnheiten geben ein Gefühl der Kontrolle und vereinfachen das Leben. Denn wer beispielsweise nach bewährten Mustern entscheidet, erleichtert sich den Entscheidungsfindungsprozess und spart Zeit.

Aber er verpasst vielleicht auch Chancen, weil andere Entscheidungsalternativen nicht mehr in Betracht gezogen werden.

Wer etwas verändern möchte, kann daher auf Widerstände stoßen. Das ist verständlich und muss auch zugelassen werden. Wandel und Veränderung werden mehr oder weniger als Kontrollverlust empfunden und können daher sozialpsychologisch betrachtet zu inneren Spannungszuständen führen.

Doch gerade in Zeiten des digitalen Wandels und sich daraus ergebenden Veränderungen im Wettbewerbsumfeld führt an Change-Prozessen kein Weg vorbei – will man als Unternehmen erfolgreich bleiben, muss man Chancen nutzen und sich zukunftsorientiert aufstellen. Daher sind Transparenz und eine stete Kommunikation mit

den Mitarbeitern ein entscheidender Erfolgsfaktor. Dabei ist Kommunikation nicht einseitig – von oben nach unten – zu sehen, sondern dialogorientiert. Sich mit anderen Meinungen auseinanderzusetzen und Konflikte gemeinsam zu lösen, beinhaltet immer auch die Chance für einen echten, konstruktiven Austausch. So kann man den Wandel im Unternehmen gemeinsam zielorientiert gestalten, um neue Geschäftspotenziale zu realisieren. Wichtig ist, alle Ebenen im Unternehmen in den Change-Prozess einzubeziehen. das Management nimmt hierbei eine Vorbildrolle ein.

Nach meiner Erfahrung wird die emotionale Seite von Change-Prozessen oftmals unterschätzt. Gerade in Zeiten des immer rasanteren technologischen Wandels und einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt bekommen es manche Mitarbeiter mit der Angst zu tun, während es anderen kaum schnell genug gehen kann. Jeder Einzelne sollte sich als Individuum abgeholt fühlen – ganz gleich, ob es hier um die Einführung innovativer Tools, um neue Inhalte und Aufgaben oder eine geänderte Organisationsstruktur geht, in der die Vernetzung eine immer wichtigere Rolle spielt. Kommunikationsformaten, die den Austausch fördern, kommt eine hohe Bedeutung zu. Dank der heutigen Informationstechnologie kann dies selbst über Ländergrenzen hinweg in Form von Videokonferenzen und Webinaren ohne großen Aufwand umgesetzt werden.

Aber was bedeutet das für die Ausrichtung des Unternehmens im digitalen Zeitalter? Hier gewinnt die Unternehmenskultur an enormer Relevanz. Sie sollte den Mitarbeiter als Menschen in den Mittelpunkt stellen – mit all seinen Talenten, aber auch mit seinen Sorgen und Erwartungen. Denn der erfolgreiche digitale Wandel funktioniert nur mit den Menschen.“

Zum Autor:

Dr. Manfred Alflen treibt bei Aareon den digitalen Veränderungsprozess seit vielen Jahren voran – und dies intern im eigenen Unternehmen sowie extern mit Blick auf die Immobilienwirtschaft. Um Mitarbeiter auf diesem Weg mitzunehmen und sie mit ihren Fragen und Gedanken abzuholen, wurde bei Aareon bereits vor mehreren Jahren ein Change-Team ins Leben gerufen, das den Veränderungsprozess strategisch und nachhaltig unterstützt. Unter Nutzung innovativer Kommunikationsformate erhalten alle Mitarbeiter kontinuierlich relevante Informationen zu Change-Themen, können darüber diskutieren und ihre Gedanken einbringen. Darüber hinaus werden immer wieder Erfolgsgeschichten aus der gesamten Aareon Gruppe vorgestellt, die den Wandel für alle erlebbar machen.



Im Dienste der Wohnungswirtschaft

Die Wohnen Plus Akademie wurde 1990 von Robert Koch gegründet mit dem Ziel, die gemeinnützigen Bauvereinigungen durch praxisnahe Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Rasch konnten anerkannte ExpertInnen aus der Branche als Vortragende für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und andere Formate gewonnen werden. Vieles hat sich seither verändert: Die Wohnen Plus Akademie präsentiert sich heute als eigenständige GmbH mit einem großen Netzwerk von ExpertInnen, TrainerInnen, KooperationspartnerInnen und FörderInnen. Die Zusammenarbeit mit Universitäten und neue Themen bereichern das Angebot. Gleich geblieben ist das Verständnis für unsere Aufgaben: sich mit den aktuellen Fragen der Branche auseinanderzusetzen und praxistaugliche Antworten darauf zu geben.