

# So machen Sie sich zukunftsfähig

Ob Globalisierung, Digitalisierung oder New Work – die Arbeitswelt dreht sich in unglaublicher Geschwindigkeit. Immer schneller. Mit der weltweiten Vernetzung steigt die Komplexität. Auch die Vorstellungen von einem gelingenden Leben ändern sich in unserem Kulturkreis. Klimawandel, Pandemien – ein friedliches Miteinander auf unserem Planeten und sinnerfülltes Arbeiten sind Themen, die uns alle betreffen.

**W**ie wir mit all dem umgehen, ist eine Frage der eigenen Haltung und Einstellung. Wir müssen uns aktiv mit dem, was die Zukunft mit sich bringt und von uns fordert, auseinandersetzen. Den Kopf in den Sand stecken oder die Flucht auf die einsame Insel ist in den wenigsten Fällen die Lösung. Die Devise lautet: Wir müssen zukunftsfähig werden. Und: Wir müssen unsere Mitarbeitenden zukunftsfähig machen. Ohne kritische Masse an zukunftsfähigen Mitarbeitenden wird uns ein erfolgreiches Morgen kaum gelingen. Oder nur unter höchster Anstrengung.

## Persönliche Zukunftsfähigkeit ist gefragt

Zukunftsfähig bedeutet, in der Lage zu sein, mit dem permanenten Wandel und den Neuerungen zurechtzukommen. Sich darauf einzulassen und sich abzugrenzen, wo es nötig ist. Nicht aufzuhören, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und durch lebenslanges Lernen zu wachsen. Der Mensch an sich ist gefragt. Mit seinen ganzen Qualitäten und dem Ausschöpfen des eigenen Möglichkeitsraums – egal, ob mit 30 oder 55, egal, ob Vorstand oder Sachbearbeitung. Hierarchien und Strukturen ändern sich, wie beispielsweise der Einsatz agiler Methoden zeigt. Dabei kommt es auf das Mindset an.

## Sinnfragen entwickeln Ihr Potenzial

Karrierewege ändern sich. Arbeit mit Purpose, also mit Sinn und dem Wissen um das eigene „Warum“, ist auf dem Vormarsch. Die Zukunft macht vor keiner Tür halt. Im Folgenden möchte ich ein paar Anregungen und Tipps für die eigene Zukunftsfähigkeit geben.

### Tipps 1: Setzen Sie sich mit Ihrem Mindset auseinander:

Die ehrliche Beantwortung folgender Fragen zeigt schnell, ob wir und unsere Teammitglieder eher mit einem „Growth Mindset“ oder einem „Fixed Mindset“ unterwegs sind. Der Blick lohnt sich. Denn auch wenn ein Mindshift schwerfällt: Die eigene Einstellung ist der Schlüssel für den Umgang mit Wandel. Selbstreflexion und Selbstkenntnis sind die ersten Schritte.

- Glaube ich daran, dass Fähigkeiten ein Leben lang entwicklungsfähig und veränderbar sind?
- Was bedeutet Erfolg für mich? Geht es um Entwicklung oder um Ergebnisse?
- Wie werden Fehler eingeordnet? Als Chance und Entwicklungsmöglichkeit oder als Scheitern?
- Woran misst sich mein Selbstwert? Suche ich mir Hilfe und lasse Unterstützung zu?
- Wie gehe ich mit Kritik um?
- Wie offen bin ich für Neues und Veränderung? Welche Herausforderungen suche ich wirklich?
- Wie sehr übernehme ich Verantwortung für MICH, MEIN Handeln und MEIN LEBEN?

### Tipps 2: Lernen wollen funktioniert besser als Lernen müssen

Beim lebenslangen Lernen sind sich alle einig: Es ist unverzichtbar. Die schnellen Veränderungen erfordern, dass wir uns konstant weiterentwickeln, um am Ball zu bleiben. Das geht am besten mit Motivation. Daher ist auch hier ein Innenblick nötig. Denn „Lernen müssen“ hat schon in der Schule weniger funktioniert als intrinsisch motiviertes Handeln. Lernen heißt auch, besonders in der Arbeitswelt, alte Denkschemata zu verlernen, Verhaltensmuster abzulegen, die die Trampelpfade der Gewohnheit zu Autobahnen haben werden lassen. Dafür müssen wir erkennen, wo altes Verhalten hilfreich ist und welche Handlungen unserer Zukunft im Weg stehen. „Das haben wir schon immer so gemacht“ – bei diesem Satz dürfen ruhig die Alarmglocken schrillen. Es lohnt sich, genauer hinzuschauen: Passt das Vorgehen noch zu den aktuellen und zukünftigen Rahmenbedingungen, oder brauchen wir neue Denkmuster, Lösungen und Handlungsweisen?

### Positive Zukunftsbilder entwickeln

Hilfreich für persönliche Weiterbildung kann zudem sein, Themen positiv zu bewerten und Visionen zu entwickeln. Dann löst die Frage „wofür lerne ich?“ einen Motivationsschub aus. Auch der Blick auf erfolgreiche Lernstrategien aus der Vergangenheit ist hilfreich: mehr von dem, was früher schon funktioniert hat, und weniger von dem, was bereits damals nicht zu Erfolg führte. Sprich: Audi-

### ! HINWEIS

„Ein Mindset ist“, so definiert es das Jahrbuch Personalentwicklung, „die gewohnheitsmäßige Denkweise, geistige Haltung und Mentalität eines Menschen, welche seine Interpretation und Reaktionsweise in verschiedenen Situationen bestimmen.“ Insofern bestimmt das Mindset darüber, wie ein „Mensch seine Realität erlebt“.

ovisuelle Personentypen, die gerne in der Gruppe diskutieren und sich dadurch Wissen aneignen, werden besser mit Videos und Virtual Reality als Lerninput zurecht kommen, als wenn sie sich allein hinsetzen und versuchen, Wissen aus Büchern aufzusaugen.



#### EXPERTEN-TIPP

Welche Gruppengröße hilft mir, und in welcher Geschwindigkeit lerne ich am besten? Können Sie das für Ihre Mitarbeitenden beantworten? Mehr Freude am Lernen ist eine gute Voraussetzung für den Erfolg. Durchdachte Planungen und Lernstrategien helfen bei der Umsetzung. Genau diese Diskussionen sollten mit Ihren Mitarbeitenden geführt werden, so erhöht sich die Chance, wirklich neue Ufer zu betreten und über die Komfortzone hinauszuwachsen.

#### Tipp 3: Nur, wenn es uns gut geht, können wir gestalten

Entschleunigung für das persönliche Wohlbefinden ist notwendig, um der Geschwindigkeit und der über uns einströmenden Datenflut etwas entgegenzusetzen. Stressabbau und Umgang mit „keiner Zeit“ ist eines der Topthemen, mit denen besonders das Topmanagement ins Business-Coaching kommt. Oftmals entwickelt sich aus der Fragestellung „wie kann ich besser mit Stress umgehen?“ eine Begleitung in Form von Karriere-Sparring.



#### HINWEIS

Nehmen Sie sich genug Zeit für sich? Wissen Sie, was Ihnen guttut, und pflegen Sie Ihre Hobbys? Nicht umsonst ist das Thema Work-Life-Balance nicht mehr von der Tagesordnung wegzudenken. Wenn es uns gut geht, sind wir gesünder, leistungsfähiger und glücklicher. Das hat Strahlkraft und wirkt sich auf die persönliche Lebensqualität aus. Persönliche Glaubenssätze wie „ich muss schnell sein“, „ich bin nicht gut genug“ oder „nur ich kann das erledigen“ heizen den Perfektionismus an. Kennen Sie denn wirklich Ihre persönlichen Stressoren? Und Energietankstellen, wo Sie Ihre Akkus wieder aufladen können? Viele erlauben sich zu selten, zwischendurch Luft zu holen. Genau das ist aber wichtig, um den ganzen Input zu verarbeiten. Für Sie und Ihre Mitarbeitenden.

Das eigene Verhalten zu ändern und die Muster zu durchbrechen, gelingt selten jemandem nebenbei in ein paar Stunden – doch Sie brauchen Ihre Kraft und deshalb müssen Sie sich auch um sich selbst kümmern.

#### Abschließend: Setzen Sie auf Deep Work statt Multitasking

Neurobiologisch betrachtet ist es unmöglich, Dinge gleichzeitig zu tun. Multitasking ist eine Aneinanderreihung vieler kleiner Tätigkeiten. Je mehr wir parallel versuchen, umso weniger tauchen wir tief ein und arbeiten konzentriert an einer Sache. Deep Work findet selten statt. „Ja, bei mir geht das nicht“, werden viele sagen. Immer kommt etwas dazwischen, es klopft an der Tür, oder ein wichtiger Anruf muss sofort erledigt werden.



#### EXPERTEN-TIPP

All dies ist auch eine Frage der Priorität. Wofür nehme ich mir wann Zeit? Was tue ich dafür, um in den Arbeitsflow zu kommen? Schaffe ich mir Zeitfenster, um brennende Themen am Stück abzuarbeiten? Kommuniziere ich klar nach außen, dass meine Deep-Work-Zeiten für Störungen tabu sind? Stelle ich das Smartphone auf Flugmodus? Nur 60 Minuten am Stück störungsfreies Arbeiten, ohne dass E-Mails aufpoppen, kann eine echte Entlastung sein, spart letztlich Zeit und bringt mehr Freude, als immer wieder neu in die Themen einzusteigen. ■



**Autorin:** Katrin Busch-Holfelder ist Expertin für die Zukunftsfähigkeit von Menschen und Organisationen in Zeiten des Wandels.



#### VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Sicher motivieren  
Eigene Azubis gegen den Fachkräftemangel

Innovativ führen  
Mit Employer Branding zur Poleposition

Innovativ führen  
Die neue Agilität der Führung



#### BUCH-TIPP

**KATRIN BUSCH-HOLFELDER**  
**Zukunftsfähig im Job**  
Chancen erkennen und gelassen in die neue Arbeitswelt starten



#### IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG  
Römerstraße 4, 86438 Kissing  
Tel.: 08233 23 4000, Fax: 08233 23 7400  
E-Mail: service@weka.de  
Internet: www.weka.de

#### Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing  
**Geschäftsführung:** Stephan Behrens, Michael Bruns, Kurt Skupin  
**Chefredakteur:**  
Gerhard Tinnfeldt (v.i.S.d.P.), Anschrift siehe oben  
**Objektleitung:** Corinna Haas  
**Satz:** WEKA MEDIA GmbH & Co. KG

**Druck:** SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c, 01277 Dresden, saxoprint.de  
**Erscheinungsweise:** monatlich  
ISSN: 2194-6795

Alle Angaben in „Führung & Management aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.