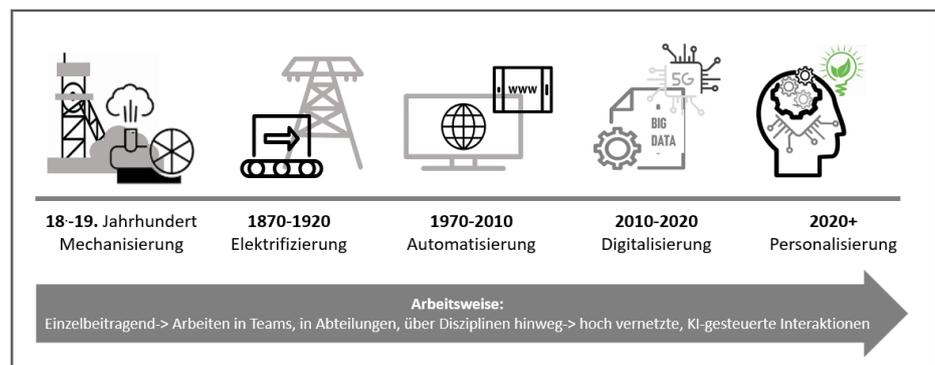


# Human Connectivity oder Menschliche Verbindungen als Erfolgsfaktor: Strategien für eine zukunftsorientierte Arbeitswelt

In der sich ständig weiterentwickelnden Landschaft der Arbeitswelt kann die Bedeutung der menschlichen Vernetzung (HC – Human Connectivity) gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. HC, ein umfassendes Netz von Verbindungen zwischen Menschen, ist nicht nur eine funktionale Notwendigkeit, sondern ein grundlegendes menschliches Bedürfnis. Überraschenderweise fällt es vielen Menschen immer noch schwer, Verbindungen herzustellen und effektiv zu nutzen, obwohl sie unzählige Vorteile mit sich bringen. Die Folgen der Vernachlässigung dieses Bedürfnisses gehen über den beruflichen Bereich hinaus und beeinträchtigen die Gesundheit in einem Maße, das mit den Auswirkungen von Fettleibigkeit oder starkem Rauchen vergleichbar ist.

Menschliche Verbundenheit geht über transaktionale Beziehungen hinaus. Menschen, die besser vernetzt sind, leben in der Regel glücklicher, gesünder und länger. Wenn wir die Entwicklung vom Industriezeitalter zum Informationszeitalter verfolgen, wird eine bemerkenswerte Verschiebung deutlich. Von isoliert arbeitenden Menschen, die lokal und in ihren Familien verankert waren, sind wir zu einer Belegschaft übergegangen, die intensiv in Teams und über Organisationsgrenzen hinweg

zusammenarbeitet, hin zu einer Belegschaft in der neuen Arbeitswelt, die in hohem Maße global vernetzt ist und mit KI-gesteuerten Interaktionen unterstützt wird. Die Art der menschlichen Verbindungen im organisatorischen Umfeld hat sich verändert und ist wohl wichtiger denn je.



zusammenarbeitet, hin zu einer Belegschaft in der neuen Arbeitswelt, die in hohem Maße global vernetzt ist und mit KI-gesteuerten Interaktionen unterstützt wird. Die Art der menschlichen Verbindungen im organisatorischen Umfeld hat sich verändert und ist wohl wichtiger denn je.

## Berufliche Verbindungen: Schlüssel zu Innovation, Wohlbefinden und Arbeitsplatzzufriedenheit

Berufliche Verbindungen öffnen Türen zu Ideen, Informationen, Ressourcen und Aufstiegsmöglichkeiten. Einsamkeit hingegen wird mit gesundheitsschädigenden Auswirkungen in Verbindung gebracht. Am Arbeitsplatz berichten besser vernetzte Menschen über eine höhere Zufriedenheit und Motivation, was sich positiv auf die Produktivität und das Unternehmensergebnis auswirkt. Die COVID-Pandemie hat nicht nur die Arbeitsstrukturen verändert und Remote- und flexibles Arbeiten in den Vordergrund gerückt, sondern auch die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit deutlich gemacht. Organisationen, die mit diesen Herausforderungen gut umgehen, legen den Schwerpunkt auf Führung, Mitarbeiterengagement und allgemeines Wohlbefinden.

Auch die Diversität am Arbeitsplatz erweist sich als ein weiterer wichtiger Faktor für die Leistung des Unternehmens. Vielfältige Teams fördern Innovation, Kreativität und eine bessere Entscheidungsfindung. Ein breiterer Talentpool, ein höheres Engagement der Mitarbeiter und ein positiver Ruf des Unternehmens sind nur einige der zahlreichen Vorteile.

Einige Unternehmen haben die tiefgreifenden Auswirkungen der menschlichen Vernetzung erkannt und innovative Maßnahmen ergriffen, wie zum Beispiel eine Funktion eines Chief Social Connectivity Officer (CSCO) einzuführen. Auch die WHO hat eine Initiative ins Leben gerufen, die in den nächsten Jahren Maßnahmen gegen die Einsamkeit und für mehr soziale Verbundenheit auf der Welt erarbeiten wird. Die Notwendigkeit, sich neben Flexibilität, Kultur, Sicherheit und Wellness auch mit sozialer Vernetzung zu befassen, erfordert von Unternehmen in der Zukunft eine strategische Ausrichtung auf diese Aspekte.



Forschungsstudien unterstreichen die positiven Auswirkungen der zwischenmenschlichen Beziehungen auf die Produktivität. Eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit kann die Produktivität um 25-35 % steigern. Die Häufigkeit und Topologie der Kommunikationsnetze sind entscheidende Faktoren. Mitarbeiter, die ein hohes Maß an Zugehörigkeit erfahren, haben weniger Krankheitstage und zeigen eine bessere Arbeitsleistung. Sinnvolle Interaktionen mit Kollegen erhöhen die Zufriedenheit und Motivation.

Das Erreichen menschlicher Verbundenheit ist jedoch nicht ohne Herausforderungen. Entfernte oder hybride Arbeitsumgebungen stellen besondere Hindernisse dar. Nur eine von sechs Personen fühlt sich bei der Arbeit stark verbunden, wobei die räumliche Nähe allein nicht ausreicht. Führungskräfte müssen eine Organisationskultur und Umfeld schaffen und dabei ein Gleichgewicht zwischen Autonomie, Privatsphäre und Wohlbefinden herstellen.

### **Perspektivenwandel: Von vernetzten Arbeitsplätzen zu integrierten Gemeinschaften**

Die Zukunft der Arbeit erfordert einen Perspektivwechsel - weg von vernetzten Arbeitsplätzen hin zu **vernetzten Gemeinschaften und Belegschaften**. Der Schwerpunkt sollte darauf liegen, den



Mitarbeitern das Gefühl der Verbundenheit zu vermitteln und so eine gesündere, produktivere und engagiertere Belegschaft zu fördern. Integrierte Gemeinschaften, in denen externe und interne Berufsgruppen zusammenarbeiten, können ein kohärenteres, kooperatives und integratives Umfeld schaffen. In der Arbeitswelt von morgen wird soziales Kapital, das durch soziale Netzwerke entsteht, zu einer wertvollen Ressource, die Zugang zu Informationen, Möglichkeiten und Unterstützung bietet.

In einer sich ständig wandelnden Welt sind menschliche Verbindungen, gemeinsame Erfahrungen, bedeutungsvolle Beziehungen und unterschiedliche Standpunkte der Motor für Wachstum und Innovation. Die Zukunft der Arbeit wird als zweckorientiert, automatisiert, einfühlsam und stark vernetzt gesehen. Anpassungsfähige, integrierte Umgebungen, die Verbindungen fördern, sind die Grundlage für diese transformative Vision. Indem sie Empathie, Ergebnisse und Resultate gegenüber traditionellen Arbeitsmustern in den Vordergrund stellen, können Organisationen eine Kultur kultivieren, die zu Anwesenheit, Engagement und letztlich zu menschlichem Potenzial inspiriert.

### **Strategien zur Förderung menschlicher Vernetzung am Arbeitsplatz**

Und was heißt das nun konkret für Unternehmen. Jedes Unternehmen ist einzigartig und das ist auch gut so. Das heißt aber auch, dass nicht alle Maßnahmen gleichermaßen effektiv sein können oder so wahrgenommen werden. Wichtig hier ist eine gute Verbindung zu den Mitarbeitern zu ermöglichen, durch einen offenen Dialog über ihre Bedürfnisse aber auch ihre Ängste, denn viele Mitarbeiter

stehen Veränderungen kritisch gegenüber. In diesem Dialog müssen gleichzeitig auch die Weichen für die Zukunft des Unternehmens gesteckt werden.

Hier sind einige Strategien, die die menschliche Vernetzung am Arbeitsplatz fördern:

- Leben Sie ein inklusive Unternehmenskultur. Hierbei geht um gegenseitigen Respekt der Vielfalt und Andersartigkeit von Kollegen, die mit zur Wertschätzung aller beiträgt.
- Leben Sie vor und fördern Sie eine offene Kommunikation; stärken Sie das Gefühl der psychologischen Sicherheit, schaffen Sie Raum und Plattformen, auf denen Mitarbeiter ihre Gedanken, Ideen und Anliegen offen teilen können. Auf Niveau der Führungsebene ist ein offenes Ohr unumgänglich.
- Schaffen Sie kollaborative Arbeitsumgebungen; gestalten Sie die Räumlichkeiten so, dass ein reger Austausch jederzeit und über Team- und Abteilungsgrenzen möglich und gefördert wird. Kaffeebereiche, eine gute Kantine fördern den Austausch und gegenseitige Hilfestellung. Variieren Sie die Sitzungsformate, indem formelle und informelle Sitzungen integriert werden. Dazu können regelmäßige Team-Meetings, Einzelgespräche und informelle Treffen gehören, um auch nicht-arbeitsbezogene Themen zu besprechen. Dabei ist es wichtig, dass auch die Führungsebene diese Elemente ebenfalls regelmäßig aufsucht.
- Fördern Sie interdisziplinäre Zusammenarbeit: zwischen verschiedenen Abteilungen und Teams. Dies baut Silos ab und ermutigt Mitarbeiter, sich mit Kollegen außerhalb ihrer direkten Arbeitsgruppen zu vernetzen.
- Implementieren Sie regelmäßige Feedback-Mechanismen, die es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Meinungen zur Arbeitsumgebung, zur Unternehmenskultur und zu etwaigen Herausforderungen zu äußern. Maßgebend hierbei ist ein zeitliches Handeln auf das konstruktive Feedback.
- Halten Sie regelmäßige Informationsveranstaltungen, laden Sie zu sozialen Veranstaltungen und Feierlichkeiten ein und feiern Sie Erfolge und Meilenstein-Anerkennungen. Dies stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl.
- Organisieren Sie Teambuilding Aktivitäten oder organisieren Sie sportliche Aktivitäten oder soziale Projekte innerhalb oder auch außerhalb der Arbeitszeiten. Gemeinsame Ziele und Werte stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl.
- Stellen Sie Unterstützung bereit, die die psychische und physische Gesundheit fördern; z.B. Angebote für sportliche Aktivitäten, Ressourcen und Unterstützung durch Beratungsdienste oder Stressmanagementprogramme.
- Äußert wichtig aber sind die Kommunikation der Werte, Ziele und des Purpose der Organisation, sowie die Vorbildfunktion der Führung. Wie sagt man gerne: der Fisch stinkt vom Kopf. Der Erfolg aller Maßnahmen, die Sie treffen, initiieren und umsetzen, hängen maßgeblich von der Vorbildfunktion der Führungsebene ab.

Viel Spaß und Erfolg bei der Planung und Umsetzung einiger der oben genannten Strategien. Besondere Beachtung verdient dabei die Kommunikation von Werten, Zielen und dem Zweck der Organisation sowie die Vorbildfunktion der Führungsebene. Der Erfolg aller Maßnahmen hängt maßgeblich von dieser Vorbildfunktion ab. Bei der Planung und Umsetzung der genannten Strategien sollte darauf geachtet werden, dass es sich nicht um bloße Alibi-Maßnahmen handelt. Ernst gemeinte Initiativen, die dem Wohlbefinden der Belegschaft dienen, tragen zu einer produktiven und engagierten Arbeitsgemeinschaft bei, die den Erfolg des Unternehmens sichert.