

Abstract

Titel: Neuro Change im Sozialdienst

Motivation, Leistung und Glück in Veränderungsprozessen

Kurzzusammenfassung:

Über Wandel wird täglich gesprochen und er betrifft die gesamte Menschheit – der rasante Wandel im Zuge der Globalisierung, die zahlreichen technologischen Neuerungen, ein Virus, der Veränderung von jetzt auf gleich impliziert. Aber wie gelingt der Wandel im menschlichen Arbeitsalltag? Die vorliegende Arbeit spürt den Kontinuitäten nach, inwieweit Menschen erfolgreich durch Change-Prozesse in ihrem Arbeitsumfeld begleitet werden können, dabei glücklich und motiviert sind und was Führungspersonen dazu beitragen können. Mittels einer Online Umfrage wurde empirisch untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen hirngerechter Führung und dem Glücksempfinden von Arbeitnehmenden besteht. Das Ergebnis der Untersuchung wurde auf das Erfahrungswissen im Kontext des Change-Managements übertragen.

Verfasserin: Simone Boll

Herausgeber: Matthias Küffer

Veröffentlichung (Jahr): 05.05.2020

Zitation: Boll Simone, (2020), Neuro Change im Sozialdienst
Motivation, Leistung und Glück in Veränderungsprozessen.
FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit

Schlagworte: Soziale Arbeit, Change-Management, Change-Prozess, Neurowissenschaft, Neuroleadership, Gehirn, Glück, Motivation

Ausgangslage

Die Menschheit steht vor Beginn des 21. Jahrhunderts vor einem grossen Umbruch. Der grosse Wandel betrifft alle – der demographische Wandel, Digitalisierung, Migration, Globalisierung. Das stellt die Menschheit privat und im Arbeitsalltag vor grosse Herausforderungen. Wie können Menschen Arbeit neu denken? Aus der Frage „Was macht Menschen in ihrem Arbeitsumfeld glücklich?“ geht automatisch der Versuch hervor, Einfluss auf Prozesse zu nehmen, welche zur Steigerung von Wohlbefinden und Glück beitragen. Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus Psychologie, Neurowissenschaft und Glücksforschung soll anschaulich dargelegt werden, was benötigt wird, um den Change-Prozess als Chance zu begreifen und welche bedeutende Rolle Führungspersonen dabei spielen.

Ziel

Neuroleadership verbindet neurowissenschaftliche Erkenntnisse mit Managementtheorien. Das Ziel ist, gehirngerecht führen zu können, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Menschen arbeiten zudem besser, wenn sie glücklich sind. Als Ausgangslage von den zuvor aufgeführten Überlegungen besteht die Zielsetzung dieser Arbeit daher zu untersuchen, ob eine neurowissenschaftliche und eine glückswissenschaftliche Basis für die Ausgestaltung konkreter Change-Management-Prozesse in sozialen Organisationen genutzt werden kann. Es wird die Hypothese aufgestellt, dass je ausgeprägter das SCARF-Modell von Führungskräften Anwendung findet, desto stärker ist die intrinsische Motivation und Leistung von Mitarbeitenden in ihrer Ausprägung. Die Glücksbedingungen für die Umsetzung der im Organisationsmodell zur Steigerung des Glücksempfindens relevanten Faktoren werden erfüllt und dies kann in Change-Prozessen genutzt werden, um Unternehmensziele zu erreichen und Widerstand zu reduzieren.

Vorgehen

In dieser Arbeit werden zuerst theoretische Erkenntnisse aus dem Fachbereich des Change-Managements aufgezeigt. Es wird auf die Erfolgs- und Misserfolgskriterien eingegangen. Anschliessend wird eine neurowissenschaftliche Basis erarbeitet, um die für den Kontext dieser Arbeit relevanten Aspekte des menschlichen Verhaltens zu erläutern. Nach der Erläuterung des Neuroleaderships wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen hirngerechter Führung nach dem SCARF-Modell und dem Glücksempfinden von Arbeitnehmenden besteht. Als Erhebungsinstrument wird das Online Umfragetool SurveyMonkey benutzt, da dieses eine

anonyme Datenerhebung gewährleistet und nicht direkten subjektiven Einflüssen, beispielsweise durch Interviewer, unterliegt. Eine Online Umfrage dient als praktische Methode um möglichst viele Antworten auf (Forschungs-) Fragen zu sammeln. Darauf folgen die Ergebnisse der Studie. Abschliessend wird basierend auf den Ergebnissen eine neurowissenschaftliche Übertragung auf zukünftige Change-Prozesse in Organisationen vorgenommen und zu guter Letzt Fazit gezogen.

Erkenntnisse

Das Auswertungsergebnis der Umfrage hat ergeben, dass die zuvor benannte Hypothese in Bezug auf den Zusammenhang zwischen SCARF-gerechtem Führen und dem Glücksempfinden von Mitarbeitenden Bestätigung gefunden hat. Wenn die Glücksbedingungen nach Rehwald erfüllt sind, können diese in Change-Prozessen genutzt werden. Basierend auf den theoretischen Grundlagen und der empirischen Untersuchung dieser Arbeit wird ein Neuro-Change-Modell entworfen, welches ein kontext- und situationsunabhängiges Fundament zur Gestaltung von Change-Prozessen ermöglicht. Das Ergebnis dieses glücks- und neurowissenschaftlich basierten Change-Managements muss aber unter Berücksichtigung der Vorgehensweise als «provisorisch» ausgewiesen werden. Es kann festgehalten werden, dass die Neurowissenschaften bereits zum heutigen Zeitpunkt ein immenses Potenzial aufweisen, um das Denken und Handeln von Menschen tiefer zu ergründen. Zukünftig sind weitere vielleicht bahnbrechende und oder zumindest wegweisende Erkenntnisse aus der Hirnforschung zu erwarten, welche auch für die Gestaltung unternehmerischer Change-Prozesse anwendbar sein könnten. Der in dieser Arbeit entwickelte Ansatz stellt dabei einen kleinen Schritt zur neuro- und glückswissenschaftlichen Konzeption und Durchführung von Change-Projekten dar.

Literaturquellen

- Doppler, K. (2014). *Change: Wie Wandel gelingt*. Frankfurt/New York: Campus.
- Doppler, K., & Lauterburg, C. (2008). *Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten*. Frankfurt, New York: Campus.
- Doppler, K., & Lauterburg, C. (2019). *Change Management, Den Unternehmenswandel gestalten*. Frankfurt/ New York: Campus.
- Elger, C. E. (2013). *Neuroleadership: Erkenntnisse der Hirnforschung für die Führung von Mitarbeitern*. Freiburg: Haufe.
- Rehwald, R. (2019). *Essentials: Glück im Unternehmen, Positive Psychologie für Führung und Organisationsentwicklung*. Wiesbaden: Springer.

Reinhard, R. (2014). Neuroleadership: Empirische Überprüfung und Nutzenpotentiale für die Praxis. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.