

Die Veränderung wird zur Konstante. Wo sind die Rebellen hin?

Die digitale Revolution hat die Industrialisierung abgelöst - brauchen wir mehr Rebellen, um vom Wandel zu profitieren? Und können wir in diese Neuausrichtung durch eine friedliche Revolution zum Erfolg bringen?



Revolutionen, von Menschen geführt, um sich weiter zu entwickeln; gesellschaftlich, politisch und organisatorisch. In der Arbeitswelt finden wir die industrielle Revolution, die ca. im Jahr 1800 mit der ersten gestartet wurde und uns nun in die vierte, die digitale Revolution geführt hat. Es wird sogar behauptet, dass selbst diese bereits überholt ist.

Es ist somit ein sich beschleunigender Wandel, ein Veränderungsprozess, bei dem sich die Menschen nach den Vorgaben der Industrie und der Unternehmen anpassen und eingliedern mussten. In den ersten drei Revolutionen waren strenge Hierarchien, strukturelles Arbeiten nach Anweisungen und Planvorgabe Grundlage, um produktiv zu arbeiten und sich in neue Umstände einzufinden.

Nun bringt die digitale Revolution eine andere Herausforderung hervor. Nicht nur neue Technologien, Märkte und Internetplattformen, sondern auch ein neuer kultureller Gedanke - ein ganzes Mindset -, sowie neue Arbeits-, Umgangs- und Kommunikationsformen müssen etabliert und von den Menschen gelebt werden. Immer häufiger

wird verlangt, dass wir uns an neue Gegebenheiten anpassen. Die Informationen dazu verdoppeln sich nicht nur täglich, sie veralten auch in einem immer kürzeren Zyklus. Vom Menschen wird erwartet, dass er flexibler wird, sich weiterbildet, Visionen und neue Ideen entwickelt. Er ist der Mittelpunkt des ganzen Veränderungsprozesses mit all seinen Interaktionsmustern.

Und gerade darin liegt die eigentliche Schwierigkeit der digitalen Revolution: Der Mensch ist es, der die digitale Transformation lenkt, begleitet und dirigiert – im Zusammenspiel mit anderen Menschen. Teamarbeit ist gefragt und Kollaboration ist das neue Schlagwort. Die Erkenntnis, dass die Unternehmens- und Organisationskultur sowie die Motive der Mitarbeiter signifikant zum Erfolg für die digitale Transformation beitragen, ist nicht mehr neu. Jedoch scheitern etwa Zwei Drittel der Unternehmen gerade an diesem Veränderungsprozess.

Die wichtigen Fragen, die hier gestellt werden sollten, heißen:

- › Wo stehe ich in meinem Unternehmen hinsichtlich der Digitalisierung?

» Die Definition einer Revolution ist eine Umwälzung von bisher Gültigen und Bestehenden, es verdrängt das Alte, um in eine grundlegende Erneuerung oder eine tiefgreifende Wandlung zu führen. Eine Entwicklung wird dann zur Revolution, wenn sie drei Kriterien erfüllt:

Den eines gewaltigen, stoßartigen Vorgangs, eine massenmobilisierende Wirkung des Anliegens und eine definierte „programmatische Idee“ als Grundlage der Bewegung.«

Quelle: Karl Griewank: „Der neuzeitliche Revolutionsbegriff“

- › Was ist mein Reifegrad?
- › Wie sieht meine digitale Strategie aus und wie sind meine Mitarbeiter darin involviert?
- › Kann der Sinn der digitalen Transformation übermittelt werden und passt das Konzept für mein Unternehmen?
- › Haben meine Mitarbeiter, vor allen meine Führungskräfte, digitale Kompetenzen für den Wandel und ist die Organisationsstruktur dafür richtig aufgestellt?
- › Wo sind meine Rebellen, wo sind meine versteckten Visionäre und wie erreiche ich auch die „leisen Stimmen“?
- › Wie sieht das Zusammenspiel „Mensch, Prozess und Organisation“ im Hinblick auf die Qualität von Information, Kommunikation und Interaktion aus?

Der digitale Wandel ist eine Reise, bei der wir uns fragen müssen: Welche Ressourcen habe ich und was wäre der nächste richtige Schritt. Einer dieser Schritte wird darin bestehen, seine Mitarbeiter zu befähigen und sie bei diesem Wandel mitzunehmen: Vorschläge und Lösungen ausprobieren, Fehler machen, sie weiter zu ermutigen, um wieder neue Lösungen auszuprobieren. Veränderungen passieren parallel und der Übergang von Alt zu Neu ist fließend. Dabei wird sehr schnell klar, wie wichtig es ist, die richtige Balance zwischen der Vergangenheit und Zukunft zu finden, um sie den Anforderungen des Marktes anzupassen.

» Fortschritt ist unmöglich ohne Veränderung und die, die nicht ihre Einstellung verändern können, können überhaupt nichts verändern.«

George Bernard Shaw

Die Schere zwischen jenen Menschen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind und sie im Alltag integriert haben (Digital Natives) und denjenigen, die im Alltag und im Beruf noch versuchen, das meiste analog zu erledigen, ist groß. Doch wir benötigen sie alle, ihre Erfahrungen, ihre Ideen, ihren Einsatz. Wir müssen alle mitnehmen, damit der Wandel gelingt.

Es ist ein gewaltiger Schritt, um die digitale Transformation zum Erfolg von Menschen und Unternehmen nutzbar zu machen. Die Bereitschaft zur Veränderung ist intrinsisch motiviert, d.h. sie muss die Herzen der Menschen berühren.

Und genau hier sind wir wieder bei einer Revolution angelangt. Ein gewaltiger Vorgang, bei dem wir die Massen mobilisieren müssen, um eine programmatische Idee umzusetzen. Eine Idee, Vision, Strategie, wie immer wir sie auch nennen mögen, die zu den einzelnen Organisationen passt, die sie vorantreiben möchte und die darin arbeitenden Menschen und Strukturen zusammenbringt.

Die Gewinner dieser Revolution sind die Rebellen, die sich einbringen, den Prozess positiv gestalten, Synergien sehen und Chancen nutzen. Die um die Ecke denken und sich stetig die Kompetenzen aneignen, die für die digitale Transformation und darüber hinaus notwendig sind. Diejenigen, die offen und neugierig Visionsarbeit leisten. Es ist eine Revolution, bei der wir alle die Rebellen sein sollten, die großartige und gewaltige Ideen zum Nutzen aller einbringen können.