



Organisation 2.0

—

DIE UNTERNEHMENSSTRUKTUR DER ZUKUNFT.
JUNGE MITARBEITER ERWARTEN IMMER MEHR EINE KULTUR
VON VERNETZUNG UND 'RESPONSE'.

aperto

Inhalt

- 1 Die Arbeitswelt der „Digital Natives“
- 2 Facebook als Feuerprobe
- 3 Führungskräfte unter Druck
- 4 Über die Aperto AG
- 5 Quellen & Impressum

1 Die Arbeitswelt der „Digital Natives“

Organisationen verändern sich laufend, passen Strukturen an, binden neue Abteilungen ein, wandeln sich durch ihre Belegschaft. Die Digitalisierung hat jedoch die Dynamik und die Implikationen von Veränderung nochmals deutlich gesteigert.

Ein Treiber dieser Veränderung sind seit mehreren Jahren die Geburtsjahrgänge ab 1980. Die „Digital Natives“ bringen in ihre Arbeitswelt eine eigene, revolutionäre Art der Kommunikation und des persönlichen Informationsverhaltens ein. Organisation 2.0 muss auf diese neuen Anforderungen flexibel reagieren – eine große Belastung für etablierte Unternehmensstrukturen. Organisation 1.0 war prozessual strukturiert, es gab Bewerbungs-

prozesse, Qualifizierungsprozesse, Produktions- und Bewertungsprozesse.

An die Stelle dieser prozessualen Steuerung treten in der Arbeitswelt der Zukunft verstärkt die Werte **Flexibilität** und **Mobilität**, die **Kreativität** der Mitarbeiter soll ein zentraler wirtschaftlicher Faktor werden. Dadurch steht das Personalmanagement vor einem Problem.

Facebook als Feuerprobe

Schon der Umgang mit Social Networks wie Facebook wird für viele interne Strukturen zur Zerreißprobe.

Facebook bietet – parallel zum etablierten Kommunikationsnetz des jeweiligen Unternehmens – eine in sich abgeschlossene Welt: Getrennte Gruppen arbeiten virtuell gemeinsam an einem konkreten Projekt, gleichzeitig kann jeder Mitarbeiter den Kreis der virtuellen Projekt-Mitarbeiter jederzeit auf sein persönliches Network innerhalb von Facebook erweitern, um zum Beispiel ein Meinungsbild zu erstellen oder um mit einzelnen Mitgliedern in einen direkten Chat für punktuellen Austausch zu treten.

570 Personen im Alter von 14 bis 32 Jahren basiert. Zwei Drittel der Teilnehmer gaben an, dass sie auch im Beruf erwarteten, eher über Social Networks wie Facebook zu kommunizieren als über klassische E-Mails. Social Networks sind als Kommunikations-Instrument nicht nur schneller, sondern auch interaktiv und damit bei vielen Aufgabenstellungen der mono-direktionalen E-Mail überlegen.



Zwei Drittel der Teilnehmer gaben an, dass sie auch im Beruf erwarteten, eher über Social Networks wie Facebook zu kommunizieren als über klassische E-Mails.

Auf diese Weise eignen sich die jungen Mitarbeiter eine Arbeits- und Kommunikationsform an, die für sie zum Standard wird, auch nach ihrer Ausbildung, egal an welcher Stelle im Unternehmen. Diese Eigenschaft der neuen Mitarbeiter-Generation belegte auch die Accenture-Studie „Millennials vor den Toren“, die auf einer deutschlandweiten Online-Befragung von

Es ist ein „Clash of Cultures“, der sich an dieser Stelle manifestiert: „Millennials erwarten mobiles und flexibles Arbeiten. Sie wollen mit den Anwendungen ihrer Wahl kommunizieren und mit den Geräten ihrer Wahl arbeiten“, heißt es im Fazit der Accenture-Studie.

3 Führungskräfte unter Druck

Europaweit werden in diesem Jahrzehnt mehr als 50 Millionen Digital Natives in die Jobwelt starten – nicht ohne Folgen für Arbeitsprozesse und Infrastrukturen.

Die Integration digitaler sozialer Netze in Unternehmen in die Arbeitsabläufe – ob gezielt implementiert oder durch die gewohnheitsmäßige Nutzung von Facebook, Xing und Co. – stellt dabei häufig für Führungskräfte eine Herausforderung dar.

Für diese hierarchischen Strukturen entsteht folgendes Problem: Die virtuelle Vernetzung über Social Communities ermöglicht im Unternehmen eine **lösungsorientierte Projektarbeit**, die Abteilungsgrenzen und Hierarchien oftmals überspringt oder sogar sprengt. Dies kann zur Folge haben, dass Führungskräfte in manche Projektphasen nicht mehr institutionell eingebunden sind, weil diese nicht den gewohnt-formalen Prozessen folgen.

noch bedrohlicher wirken seine Folgerungen mit Blick auf etablierte Führungskräfte: Vergangene Verdienste spielten in der Unternehmenskultur der Zukunft keine Hauptrolle mehr, keiner im Betrieb dürfe sich mehr aufgrund alter Meriten seiner Stellung sicher sein.

Organisation 2.0 umfasst alle Bereiche der Konzernorganisation, insbesondere natürlich das Wissens- und Projektmanagement, aber auch die interne und externe Kommunikation. Hier schließt sich auch der Kreis zum Wertesystem der Digital Natives: **Junge Mitarbeiter erwarten eine Kultur von Vernetzung und Response**. In der Konzernorganisation und den -abläufen sind deshalb noch stärker hierarchische Rückmeldungen und Bewertungen zu berücksichti-



Der Angestellte der Zukunft benötige keine Erfahrung mehr, wichtig seien die **potenziellen Fähigkeiten.**

Das ganze Ausmaß der Management- und Organisations-Revolution 2.0 brachte der amerikanische Kultursoziologe Richard Sennett auf den Punkt. Der Angestellte der Zukunft benötige keine Erfahrung mehr, wichtig seien die potenziellen Fähigkeiten. Und

gen. Unter dem Vorzeichen eines agilen Prozessmanagements wollen Mitarbeiter fortlaufend wissen, wie erfolgreich oder effizient sie die an sie gestellten Erwartungen jeweils erfüllen. Dafür ist eine neue Kultur der Wertschätzung nötig.



Digital seit 1995

Wir sind Aperto. Die Right-Service-Agentur für das digitale Zeitalter. Als Fusionisten verbinden wir Wow & How sowie Strategie, Technologie und Kreativität. So bringen wir Marken & Organisationen auf das nächste Level. Unsere Leidenschaft für exzellente Lösungen und eine Kultur, die offen ist für Innovationen und Ideen, machen den entscheidenden Unterschied.

Wir glauben an das Gestalten einer besseren digitalisierten Welt. Und das tun wir am liebsten für unsere Kunden. Wir arbeiten an fünf Standorten, verteilt auf drei Kontinente. In Berlin. In Beijing. In Ho Chi Minh City. In Dubai. Und in Basel. Unser Team von weltweit rund 400 Fusionisten ist Teil des digitalen Wandels und gestaltet ihn leidenschaftlich mit.

Bereit für Herausforderungen

Spannende, herausfordernde Projekte treiben uns an. Wenn Sie auf der Suche nach einer Agentur sind, mit der Sie gemeinsam wachsen wollen, sind wir der richtige Partner. Basierend auf den drei Grunddisziplinen Strategie, Kreativität und Technologie finden wir für all Ihre Anliegen die richtigen Lösungen im digitalen Zeitalter.

Aperto AG
In der Pianofabrik
Chausseestraße 5
10115 Berlin

+49 30 283921-505
info@aperto.com

5 Quellen & Impressum

Quellen

- Das Ende des Managements. Unternehmensführung im 21. Jahrhundert, Gary Hamel, 2008
- Wissenstransfer mit Wikis und Weblogs: Fallstudien zum erfolgreichen Einsatz von Web 2.0 in Unternehmen, Alexander Stocker / Klaus Tochtermann, 2010
- Millennials vor den Toren: Anspruch der Internet-Generation an die IT, Accenture (Hg.), 2009
- Die Kultur des neuen Kapitalismus, Richard Sennett, 2007

Copyright

Ein Whitepaper der Aperto AG, September 2012

Text: Aperto Strategy Team

www.aperto.com