



nehmen brauchen flexible Organisationsformen, keine starren Hierarchien

**Gemeinsam statt einsam**

In vielen Organisationen bedeutet TEAM nicht Zusammenarbeit, sondern "Toll ein anderer macht's". Man macht sich unabhanglich, indem man Informationen hamstert. Wenn ich der einzige bin, der etwas weiß, dann kann man nicht auf mich verzichten. Genau das wiederum verhindert Zusammenarbeit und auch Innovation. Dieses Verhalten resultiert auch aus der Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Diese Einstellung muss verändert werden. Das funktioniert auch wiederum nur mit Vertrauen. Mitarbeiter müssen sicher sein, dass nicht das Ziel ist, sie durch jemand jüngeren und billigeren zu ersetzen, sondern das bestmögliche für die Organisation zu erreichen. Sie müssen sicher sein, dass wenn sie ihr Wissen teilen und vernetzt mit ihren Kollegen und Kolleginnen arbeiten, keine Nachteile erleben werden. Es muss eine Kultur entstehen, in der man sich gegenseitig unterstützt und hilft.

**Stolz und Sinn**

Organisationen wurden über die letzten Jahrzehnte oft ausgehungert. Man hat

versucht, das letzte Bisschen Effizienz aus ihnen herauszuholen. Mehr vom gleichen, nur schneller. Das hat oft zu einer Demoralisierung der Organisation geführt. Man weiß, dass man nicht sein Bestes gibt. Man geht widerwillig zur Arbeit. Man weiß, dass was man abliefert zwar hoch-effizient ist, aber nicht mehr den Qualitätsansprüchen genügt. Die Mitarbeiter in solchen Unternehmen sind nicht stolz darauf, hier zu arbeiten.

Ein Unternehmen wird nur dann für die Kunden optimal arbeiten, wenn die Mitarbeiter auch dafür brennen, für das Unternehmen zu arbeiten. Wenn man sicher ist, einen guten Job zu tun. Es ist wichtig, dass die Arbeit einen Sinn hat, und es ist wichtig, dass man weiß, einen guten Job zu tun.

**Digitale Transformation ist Kopfsache**

Die digitale Transformation verlangt viel von den Unternehmen, aber auch von den Menschen. Manager müssen lernen, loszulassen und ihren Führungsstil zu verändern. Abteilungsdenken muss einer vernetzten und lernenden Organisation weichen. Mitarbeiter müssen lernen, ihre Informationen nicht zu horten sondern zu teilen und andere erfolgreich zu machen.

Natürlich ist es notwendig, auch mit digitalen Technologien umgehen zu können.

Das ist aber bei Weitem nicht der wichtigste Faktor. Organisationen und Menschen müssen sich verändern. Das ist wesentlich schwieriger, als die eine oder andere Technologie zu erlernen und einzusetzen.

Ich habe die Hoffnung, dass wir in der digitalen Transformation durch die Konzentration auf menschliche Bedürfnisse einige Fehler, die wir bisher in der Digitalisierung gemacht haben, wieder wettmachen können. Ich möchte mich persönlich dafür einsetzen, dass wir aus den gemachten Fehlern lernen und Technologie dazu nutzen, eine bessere Welt zu schaffen.

Die Digital Society hat sich zum Ziel gesetzt Menschen und Organisationen bei diesen tiefgreifenden Veränderungen zu begleiten und unterstützen, frei nach unserem Motto „...changing the digital world together!“. Ich lade Sie ein, uns dabei zu unterstützen. Das kann durch Mitarbeit, durch Spenden oder eine Mitgliedschaft erfolgen. Mehr Informationen dazu auf <https://DigiSociety.at>.

.. changing the digital world together!

Kulturveranderungen

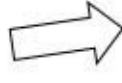


Hirarchische Strukturen



Flache Strukturen

Karriere Leiter



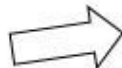
Eigene Ziele

Fixe Arbeitszeit



Flexible Arbeitszeiten

Abteilungs Denken



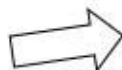
Vernetztes Unternehmen

Gehamsterte Informationen



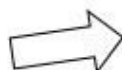
Geteilte Informationen

Schreibtisch Arbeit



Mobile Arbeit

E-Mail primäres Kommunikationsmittel



E-Mail nur noch Sekundär

