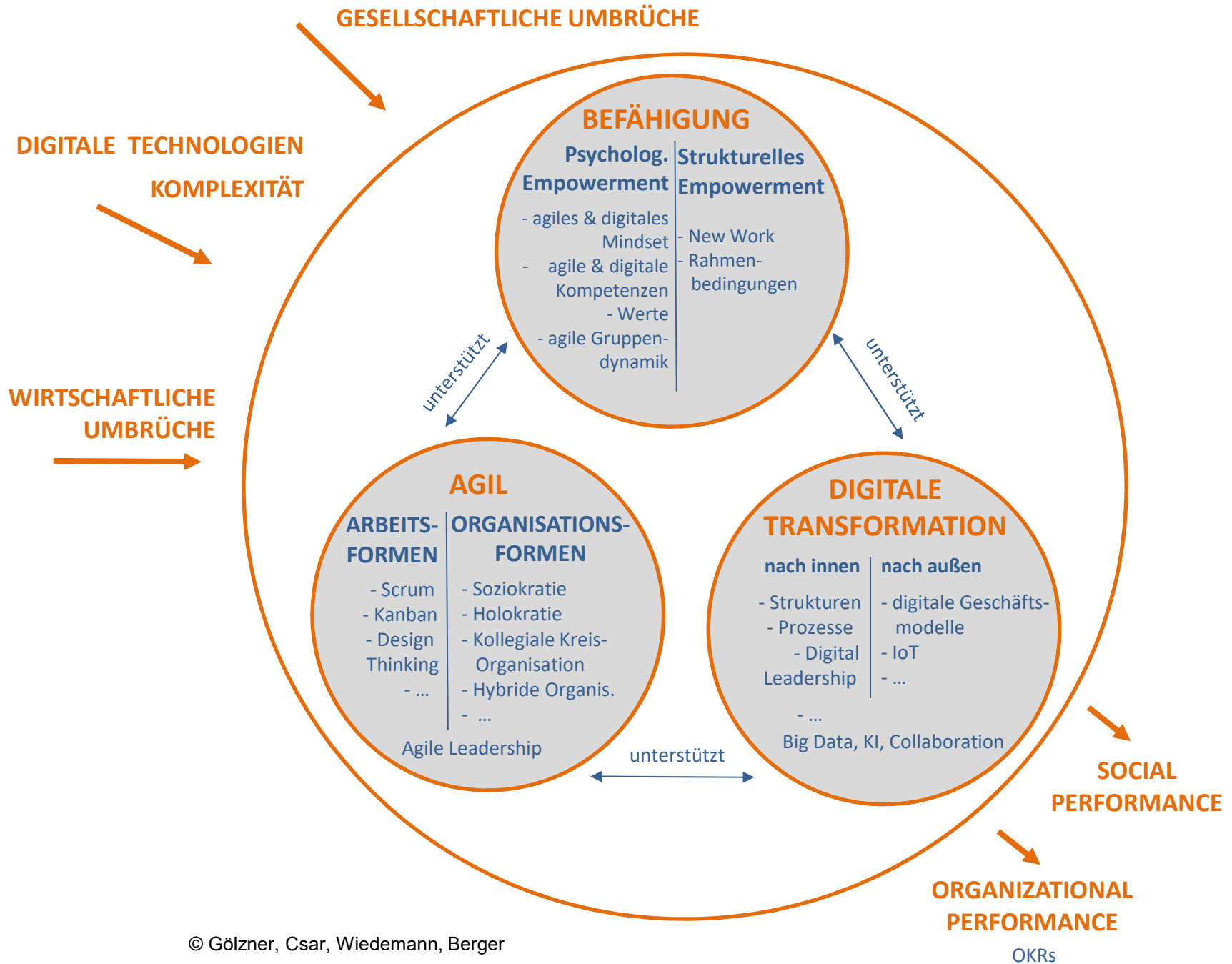


AGILE & DIGITALE UNTERNEHMENSENTWICKLUNG 3-KOMPONENTEN STRUKTURIERUNGSMODELL



Ausgangslage/Problembeschreibung

Massive technologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Umbrüche stellen Unternehmen vor große organisatorische Herausforderungen. Bei zunehmender Digitalisierung und steigender Komplexität kollabiert zentrale Steuerung. Die Digitalisierung führt zu einer gesellschaftlichen Veränderung. Fragen des Sinns und der Gerechtigkeit werden verstärkt gestellt. Menschen verändern ihr Wertesystem. Für die in den Arbeitsmarkt strömende Generation Z (1995-2010 Geborene) sind Sinnorientierung und Work-Life-Balance von zentraler Bedeutung. Einem Wirtschaften durch stabile Wachstumsraten und dem dahinterliegenden Effizienzdenken sind Grenzen gesetzt. Gesellschaftspolitische Konzepte von Pluralität, Gleichheit und Gerechtigkeit rücken verstärkt in den Vordergrund. Disruptive, die Marktstruktur verändernde Innovationen machen es notwendig, dass Unternehmen ihre Art des Wirtschaftens und Organisierens verändern. Diese Herausforderungen zwingen Organisationen dazu, flexibler und immer schneller zu (re)agieren und eine digitale Transformation in ihren Unternehmen umzusetzen.

Das 3-Komponenten-Strukturierungsmodell als Lösungsansatz

Um diesen Herausforderungen begegnen und als Unternehmen erfolgreich sein zu können, ist es erforderlich Menschen für die neue Arbeitswelt zu befähigen sowie Unternehmen agil und digital auszurichten.

Agile Arbeitsweise in Unternehmen bedingen einerseits agile Arbeitsformen (z.B. Scrum, Kanban, Design Thinking...) und andererseits eine agile Neuausrichtung der Organisation (z.B. Soziokratie, agile Kreisorganisation...).

Für jedes Unternehmen ist es im digitalen Zeitalter notwendig, eine digitale Transformation sowohl nach innen als auch nach außen, in unterschiedlicher Ausprägung zu implementieren (Big Data, KI, Collaboration...). Dies benötigt wiederum eine agile Arbeitsweise.

Agile und digitale Unternehmensentwicklung erfordert einerseits eine Befähigung der Mitarbeiter*innen zu mehr Eigenverantwortung und Eigeninitiative (psychologisches Empowerment), andererseits entsprechende Rahmenbedingungen (strukturelles Empowerment).