

Enterprise 2.0 - Die Kunst, loszulassen

von
Willms Buhse, Sören Stamer

1. Auflage

[Enterprise 2.0 - Die Kunst, loszulassen – Buhse / Stamer](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Wirtschaft](#)

Rhombos Berlin 2008

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 938807 68 2

Leseprobe

Götz Hamann

Dieses Buch ist der Versuch einer Befreiung – und gleichzeitig ein Angriff. Mit vereinten Kräften attackieren die Autoren ein zentrales Prinzip des Kapitalismus – die traditionelle Arbeitsteilung. Es geht gegen das Erbe zweier Männer, deren Einfluss gar nicht unterschätzt werden kann: Der eine war Henry Ford und machte vor fast einhundert Jahren das Fließband populär, der andere hieß Frederick W. Taylor und entwickelte die Theorie, dass es für jede Arbeit nur eine, „allein richtige“ Bewegungsabfolge gebe. Beides zusammen, Fließband und rationalisierte Abläufe, machen das Wesen der herkömmlichen Arbeitsteilung aus und bestimmen bis heute den Aufbau praktisch eines jeden Unternehmens. Ohne sie sind der Siegeszug des Kapitalismus und der uns heute so vertraute Wohlstand in den westlichen Industrieländern nicht vorstellbar. Und nicht nur das. Was der Westen vor fünfzig Jahren erlebte, lässt sich heute in Asien erneut beobachten.

Doch was den Westen einst so stark gemacht hat, hemmt inzwischen seine Wirtschaft, argumentieren die Autoren in diesem Buch. Es sind der Internetpionier Andrew McAfee, der Unternehmensberater Don Tapscott, der Unternehmer Sören Stamer und viele andere. Sie gehen davon aus: Die traditionelle Arbeitsteilung schnürt die Angestellten vielerorts ein.

Ihren Gegenentwurf nennen sie „Enterprise 2.0“.

Wer gegen ein so erfolgreiches Prinzip wie das der traditionellen Arbeitsteilung zu Felde zieht, muss gute Argumente haben – und die gibt es zweifellos. Im täglichen Geschäft verlieren das fordistische und das tayloristische Prinzip längst an Bedeutung, was beileibe nicht nur für die Internetwirtschaft gilt. Auch in traditionellen Branchen wie dem Maschinenbau machen komplexe Dienstleistungen vor, während und nach der Produktion einer Maschine heute einen großen und darüber hinaus auch einen wachsenden Teil der Wertschöpfung aus. Ein Bedeutungsverlust von klaren Arbeitsabläufen, Hierarchien und eine Individualisierung der Arbeit gehen mit dieser Entwicklung einher. Es ist der Unterschied zwischen denen, die früher am Fließband standen, und denen, die heute in aller Welt Maschinen einrichten und warten, die dafür notwendige Software schreiben oder eine Maschine in einen komplexen Produktionsprozess einpassen. Gestützt von Internet und Mobilfunk werden die Kommunikation und

das Wissen der Mitarbeiter und ihr persönliches Netzwerk zu immer zentraleren Produktionsfaktoren.

Dieses Buch nimmt die unerschlossenen Transformations- und Wachstumspotenziale in den Blick, die in einem großen Teil der Wirtschaft schlummern. Dabei blendet es die Kosten des Wandels aus und konzentriert sich auf den eindeutig sichtbaren Nutzen des Konzepts in wissensintensiven Branchen, in denen es den Unterschied ausmachen kann, wie umfassend ein Unternehmen das Wissen seiner Mitarbeiter nutzen kann. Ob es sie zu maximaler Kreativität und Produktivität anregen kann.

Google oder Microsoft? Deutsche Bank oder Citigroup? Den ersten Wettstreit entschied jenes Unternehmen für sich, dessen Manager als erste erkannten, was die zentrale Dienstleistung im Internet ist – die Suche –, und im nächsten Schritt die besten Entwickler anziehen konnten, um diesen Vorsprung zu halten oder sogar auszubauen. Es war Google. Es ist Google. Und es wird auf lange Zeit Google sein. Das zeigt die Umsatzentwicklung, die Rendite im Internetgeschäft und auch der Weltmarktanteil in der Onlinewerbung. Wissen, Kommunikation, die daraus entstehenden Netzwerke und eine darauf abgestimmte Unternehmensstruktur zählen mehr denn je. Das gilt auch im Fall der Deutschen Bank. Sie hatte besonders weitsichtige Mitarbeiter und die richtigen Prozesse im Unternehmen, um die wachsenden Risiken auf dem US-amerikanischen Immobilienmarkt zu bewerten. Im Nachhinein, sagte der Vorstandschef Joseph Ackermann, sei es eine knappe Entscheidung gewesen. Aber sie wurde getroffen. Und so blieben der Bank mehrere Monate, um ihr Risiko abzubauen. Die US-amerikanische Citigroup hingegen wurde von der Krise überrollt, musste milliardenschwere Abschreibungen vornehmen und wurde durch das Geld eines arabischen Staatsfonds stabilisiert.

Der Journalist James Surowiecki schrieb im Jahr 2004 in seinem Buch „The Wisdom of Crowds“: „Unternehmensstrategie heißt, Informationen aus vielen Quellen zu sammeln, die Wahrscheinlichkeit von potenziellen Ergebnissen zu evaluieren, und Entscheidungen angesichts einer ungewissen Zukunft zu treffen.“ Die Manager von Google und der Deutschen Bank waren darin in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich.

Aber wie tut man es ihnen gleich?

Wenn die Produktivität der Wissensarbeiter den Unterschied ausmacht, wie kann man sie dramatisch steigern? Wie muss ein Unternehmen beschaffen sein, das schneller und besser als seine Wettbewerber das Wissen seiner Mitarbeiter in Gewinn verwandeln kann? Die Bot-

schaft dieses Buches lautet: Man muss sich von Ford und Taylor abwenden und einem neuen Prinzip unterwerfen. Dieses Prinzip wird hier Enterprise 2.0 genannt und von Internetpionier Andrew McAfee einleitend vorgestellt.