

Viral Organisation

Büroarbeit in Zeiten mixedmedialer virtueller Workflows

Trotz hypermoderner Aufrüstung im technischen Bereich, auch in Zeiten längst netz-virtueller Workflows und computergenerierter Medienproduktion hat sich „auf dem Büro“ meist wenig geändert. Nach wie vor geht man von einer mechanisch-sequentiellen Produktionsweise aus – die es längst nicht mehr gibt! Die Büro-Organisation in den meisten Medien-Produktionsbetrieben hinkt Jahrzehnte der realen Technik und Produktions-Organisation hinterher. Mit oft dramatisch fatalen Folgen.

Organisation hat zwar viel mit Ordnung im Sinne von „festgelegten, verbindlichen Regeln“ zu tun. Aber auch mit Organismus im Sinne „sich beeinflussender Funktionen“ – und diese Dynamik wird meist vollkommen außer acht gelassen. Nehmen wir tierische oder pflanzliche Körper als Beispiel. Sie haben Schutz- und Abwehrmechanismen, Lebens- und Überlebens-Regeln. Die Einflüsse, also Störungen und Feinde, jedoch können sehr unterschiedlich sein. Ergo müssen sich die Organismen im Rahmen ihrer „internen Organisation“, sprich endogenen Werkzeuge helfen, verteidigen, (neu) zurechtfinden, „heilen“. Es leuchtet ein: je flexibler die Werkzeuge agieren und sich miteinander kombinieren können, desto größer die Chancen, diesen Kampf zu gewinnen. Auf der Makro-Ebene betrachtet nennt man es auch „survival of the fittest“, das Überleben derjenigen, die sich am besten (der Situation) anpassen können (engl. „to fit“ = anpassen).

Aus der Natur lernen

In der Natur sind es vor allem Viren, die einem Organismus zusetzen und ihn beeinflussen. Um mit ihnen fertig zu werden, sich gegen sie durchzusetzen. Dabei haben Viren eine Waffe auf ihrer Seite, die andere Lebewesen vor gewaltige Probleme stellt: sie replizieren sich in extrem kurzer Zeit. Sie vermehren sich also sehr stark, weshalb die Abwehrkräfte oft unterliegen, weil sie nicht so schnell sind. Aus diesem Grunde sind Viren auf der Welt die erfolgreichsten organisierten Vitalformen. Eigentlich dominieren sie alle anderen Lebewesen. Zumal ihnen die Fähigkeit eigen ist, im Generationensprung zu mutieren; sich so zu verändern, dass ihre Gegner wieder „von vorne anfangen müssen“, Abwehrstrategien aufzubauen. Und Viren übertragen sich grundsätzlich auf extrem unterschiedlichen Wegen und überleben auch in unwirtlichen Konditionen.

Dies vor Augen, muss man nur einige Begriffe austauschen um zu lernen, wie „gute Organisation“ in der Wirtschaft funktioniert:

- ▶ 1. Sie repliziert ihre erfolgreichen Strategien in kürzester Zeit
- ▶ 2. Sie ist ständig bereit, zu mutieren; sich zu verändern
- ▶ 3. Sie macht sich von allzu eng gefassten Umgebungskonditionen unabhängig und entwickelt „Durchhaltekraft“

Zusammengefasst: gute Organisation ist ein Regelwerk, dass sich ständig in der Anpassung befindet. Die Veränderung folgt sowohl bewährten Mus-

tern wie sie auch ständig Innovationen integriert, ausprobiert und optimiert.

Virales Marketing

Im Marketing hat man dieses Prinzip bereits erkannt und wendet es an. Vor allem mit Hilfe des Internets, dessen Dynamik nur mit Metaphern aus der so genannten Chaos-Theorie zu beschreiben ist. Grundregel Nummer eins: es gibt keine Grundregel. Alles ist möglich. Vor allem das scheinbar Unmögliche.

Wem das zu wirr und widersprüchlich erscheint, hat Schwierigkeiten einzuordnen und zu verstehen, wie die Welt heute „tickt“, sich entwickelt und reagiert. Denn die einzig feste Größe, auf die man sich heute noch verlassen kann, ist der Zufall. Virales Marketing ist die Kunst, den Zufall zu provozieren. Ihn gewissermaßen herauszufordern, in „anzutriggern“ (physikalisch für „in Schwung bringen“), statt auf ihn zu warten und zu hoffen. Um mit Goethe gesprochen: „Die Masse könnt Ihr nur durch Masse zwingen, Ein jeder sucht sich endlich selbst was aus. Wer vieles bringt, wird manchem etwas bringen; ...“

Also macht man es wie die Viren: man geht parallel vor; „auf breiter Front“; Schritt für Schritt, aber unablässig; das Chaos fördernd, um es für sich gezielt zu nutzen ... ! Das klingt „modern“, ist es aber nicht unbedingt; denn die tradierte Vokabel dazu heisst „Unternehmergeist“.

Dreipunkt-Sicherung

Alpin-Kletterer kennen das lebensrettende Prinzip der 3-Punkt-Sicherung: in der gefährlichen Bergwand hängend darf von den vier körperlichen „Sicherungs-Adaptoren“ (2 Füße plus 2 Hände) nur einer in Bewegung sein, die anderen sind fixiert. (Die List, sich vollkommen einem Seil anzuvertrauen, ist ja wohl kaum noch wirklich als „Klettern“ zu bezeichnen; „rope lifting“ ist so wenig Klettern wie Fahrrad-Fahren nicht Laufen ist.)

3-Punkt-Sicherung in der Organisation: das ist gar keine so schlecht Metapher, um die Optimierung der Organisations-Anpassung in Schwung zu halten: dreiviertel aller alltäglichen Maßnahmen und des Verhaltens sind „unerschütterlich fixiert“, ein Viertel befindet sich in der Veränderung und Erprobung (nehmen Sie die Zahlen bitte als symbolische Größe !).

Überträgt man diese Metaphern auf eine Unternehmens-Organisation, ergibt sich, dass die Betriebsorganisation vom Kundenkontakt bis zur Logistik alles andere als „über die Jahre gleich“ sein darf. **Sie muss das Experiment wagen, und zwar sowohl das gesteuerte wie sie auch bereit sein muss, dem Zufall eine dicke Chance zu geben.** Das schließt ein, dass Fehler (positiv ausgedrückt: Mutationen) das wichtigste sind !! (Klingt kurios, wenn man sagt, die Vermeidung von Fehlern beruht vor allem auf dem Machen von solchen, oder?! – Ist ja auch nicht ganz richtig, denn das Erkennen, analysieren und auswerten im Sinne von Konsequenzen = Veränderungen daraus ableiten, das ist des Pudels Kern. Aber es bleibt die Tatsache: Fehler sind ein guter Weg, kreativ zu sein.)

Meta-Organisation

Was wir heute in den Unternehmungen mit ihren sich jobweise wechselnden Workflows, Teams, Anforderungen, Technologie-Anforderungen und sonstigen temporären Veränderungen und Anpassungen brauchen, ist eine „Meta-Organisations-Ebene“. Eine Brainware, die in der Lage ist, die verschiedenen (und teils auch gegensätzlichen) Mechanismen, Systeme,

Standards, Regelungen, die für die unterschiedlichen Anforderungen und Erfordernisse notwendig sind,

- ▶ zu definieren,
- ▶ zu kontrollieren,
- ▶ zu optimieren,
- ▶ zu disponieren und
- ▶ zu koordinieren.

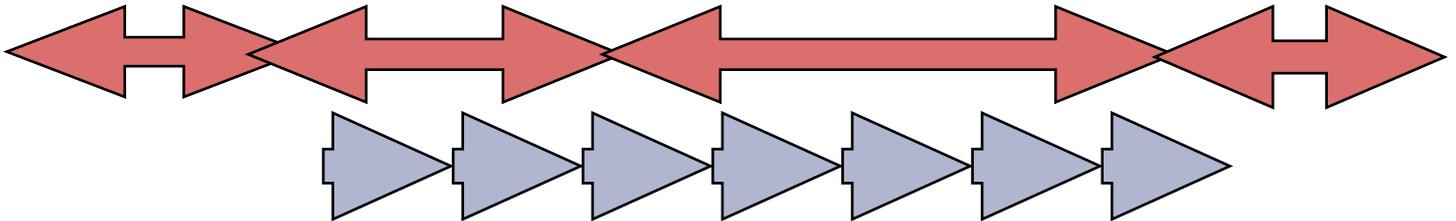
Brainware ist wörtlich zu nehmen: Diese Flexibilität lässt sich nur in den Köpfen, mit der Erfahrung, dem Wissen, Können, der Kreativität, der Disziplin und dem Durchhaltevermögen einzelner Menschen realisieren.

„Kontrollierte Freiheit“, das ist das scheinbar widersprüchlich klingende Motto einer „modernen“, auf heutige und zukünftige Erfordernisse angepassten Organisation. Es ist die Rückübertragung der Verantwortung für die Flexibilität eines Unternehmens vom einst so hochgelobten „Organisations-Handbuch“ in die kreative, unternehmerische, persönlich verantwortliche Lenk- und Leitungsfähigkeit einzelner Menschen.

Je systematischer man arbeiten will, desto individueller muss man es organisieren. In dieser schinbaren Paradoxie liegt das Geheimnis quicklebendiger und erfolgreicher Betriebe.

„Klassisch“, bisher:

Sequentielle, nacheinander „zuständige“ Organisations-Abteilungen/-Funktionen (rot) begleiten und lenken den Step-by-step-Produktionsprozess (blau) und sind dennoch nur für Teilbereiche „zuständig“.



„Modern“, zukünftig:

Temporär verknüpfte Teams und ständig wechselnde Workflows werden durch eine generelle Organisations-Strategie (punktirierte Linie) koordiniert; Produktion und „Verwaltung“ arbeiten situativ zusammen – und dies möglicherweise in ständigem Wechsel oder Weiterentwicklung, je nach Erfordernis aufgrund der optimalen Auftragsabwicklung bzw. Kosten- und Zeit-Reduktion. Organisations- und Produktionsabteilungen „docken temporär an“ und sind „nach allen Seiten offen“.

