

Sieben Philos-Thesen zur Digitalen Transformation

- 1. Der Mensch führt die Digitale Transformation!** Nur er ist in der Lage, dem Weg in das digitale Zeitalter eine ethische Dimension zu geben. Der im Silicon Valley tendenziell praktizierte Denkansatz, die Lösung aller Menschheitsprobleme vorrangig aus technischer Sicht zu betrachten, ist letztendlich naiv, unterkomplex und (über)lebensgefährlich. Das „humanistische“ Deutschland / Europa ist aufgefordert, einen eigenen Weg aufzuzeigen.
- 2. Für jede radikale Innovation gilt es, die Interdependenz der jeweiligen Einzelmaßnahme richtig abzuschätzen.** So können gut gemeinte Einzelfalllösungen in ihrem Zusammenwirken eine Welt schaffen, in der wir alle nicht mehr leben möchten bzw. nicht mehr leben können, weil Maschinen das Kommando übernommen haben. Andererseits kann die richtige Konfiguration dieser digitalen Einzelfalllösungen das Leben von vielen Milliarden Menschen verbessern.
- 3. Dieses Denken in Interdependenzen, disruptiven, nicht-linearen Entwicklungen wird zu einer der wichtigsten Führungsqualifikationen und eröffnet enorme Marktchancen.** Wir brauchen Persönlichkeiten, die gewohnt sind, voraus-, vernetzt- und quer zu denken. Sie „reiten die Welle“ des exponentiellen Wandels und nutzen die Technik, um gesellschaftlich relevante Probleme in wirtschaftlich-sinnvolle und ganzheitlich-ethische Lösungen zu übersetzen.
- 4. Diese „Digitalen Leader“ zeichnen sich aus durch ein hohes Maß an Intuition, Selbstbewusstheit, Empathie, Vertrauen, Gelassenheit, ethischem Umgang mit Macht, kommunikativer- und Beziehungs-Exzellenz sowie Wissbegierde, Lernbegeisterung und mutiger Willenskraft.**
- 5. Die Organisationen der Digitalen Welt haben gelernt, in „zwei Betriebssystemen“ zu agieren.** Sie verbinden das Beste aus der Welt der Hierarchie mit der Welt der agilen, selbstorganisierten Netzwerke. Wenn dieses Zusammenspiel eingeübt und etabliert ist, wird sich die Unternehmenssteuerung in den nächsten 5 bis 25 Jahren zunehmend hin zu holokratischen Führungsmodellen verschieben. Abteilungen werden durch selbstorganisierte Teams ersetzt. Das Organigramm der erfolgreichen Unternehmen im Jahr 2030 wird ineinander übergreifende Regelkreise mit klar definierten Rollen und voller Verantwortlichkeit (nicht Stelle und Zuständigkeit) zeigen.
- 6. Klassische Unternehmensgrenzen werden sich auflösen. Es kommt zu assoziativen Zusammenschlüssen von Wertschöpfungsnetzwerken.** Wertegemeinschaften werden Hubs bilden, aus denen heraus Lösungen für die zentralen Fragen der Gesellschaft entstehen. Das Paradigma des wettbewerbsorientierten Wachstums einzelner Unternehmen wird schrittweise durch das Paradigma, „Wie wertvoll ist mein Beitrag für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung“ abgelöst.
- 7. Bewusstheit, Begegnung und menschliche Veredelung sind dabei die Schlüsselwörter:** Je größer das kollektive Bewusstsein der Organisation und der sich darin bewegenden Menschen sein wird, desto mehr Anziehungskraft auf Kunden und ihre Umwelt wird sie ausüben. Je digitaler die Welt wird, desto wichtiger werden gut gestaltete menschliche Begegnungen, die Geist, Herz und Schaffenskraft gleichsam ansprechen. Die „Gewinner“ im digitalen Zeitalter werden die Unternehmen sein, deren Produkte und Dienste sich zwar hochtechnischer Unterstützung bedienen, aber durch Menschenhand, -geist und -herz veredelt wurden.

Was halten Sie von unseren Thesen? Diskutieren Sie mit uns! So wie wir heute denken, werden wir morgen handeln und dementsprechend übermorgen leben. Lassen Sie uns gemeinsam Zukunft gestalten!



AUTOR: DR. ANDREAS F. PHILIPP / KONTAKT

Philos GmbH
 Weilheimer Straße 9
 D-86911 Dießen am Ammersee
 Tel.: 08807-2064 670
andreas.philipp@philos-beratung.de
office@philos-beratung.de
www.philos-beratung.de

„Der Electric Speedster 356 spannt wunderbar die Paradoxie auf, wie sich das Morgen mit den veredelten Wurzeln von gestern vereinen lässt! Oldtimer-Puristen mögen uns verzeihen ☺.“

