

Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit!



Mit dem Schwerpunkt »Der geforderte Mensch« greifen wir ein Thema auf, welches in den letzten Jahren nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in Unternehmen intensiv und teils kontrovers diskutiert wurde und wird. Man denke hier beispielsweise nur an den Bereich E-Mobility und den jüngsten Wechsel des Vorstandsvorsitzenden bei VW oder den drastischen Abbau der Entwicklungsabteilung bei Ford in Deutschland aufgrund des Umstiegs auf Elektroantriebe. Dass die betroffenen Mitarbeitenden hiermit umgehen müssen, steht außer Frage. Aber auch andere Veränderungen, wie neue Arbeitszeitmodelle, der Fachkräftemangel, der Einsatz von künstlicher Intelligenz oder der Klimawandel, fordern die Menschen. Sie müssen Wege finden, damit zurechtzukommen.

Aber ist das Thema wirklich so neu? Wenn man auf die Herausforderungen schaut, ja. Wenn man bedenkt, dass die Menschen (die Mitarbeitenden) schon immer vor Herausforderungen aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen gestanden haben, die es anschließend zu meisten galt, dann nein. Man denke nur an die Globalisierung oder den Einzug der elektronischen Datenverarbeitung in den Unternehmensalltag vor vielen Jahrzehnten bzw. den Siegeszug des Internets. Schon damals war der Mensch gefordert, adäquat zu reagieren. Man musste »mit der Zeit gehen«, wie es vielfach hieß.

Wissenschaftlich haben sich bereits 1961 T. Burns und G. M. Stalker in ihrem heute immer noch sehr lesenswerten Buch »The Management of Innovation« mit dieser Frage auseinandergesetzt. Die Mitarbeitenden, die in sogenannten organischen Organisationssystemen agieren, also Organisationen, die in einem hoch dynamischen wirtschaftlichen und technologischen Umfeld unterwegs sind, sind ständig gefordert, sich diesen Veränderungen anzupassen, da für sie sonst im organi-

schon Organisationssystem kein Platz mehr sein wird. Burns und Stalker erläutern es so: »The adjustment and continual redefinition of individual tasks through interaction with others« (S.105) zwingt die Mitarbeitenden hier mitzugehen, da sich erfolgreiche Organisationssysteme dem Wandel stellen und sich entsprechend anpassen (werden) würden. Die Autoren beschreiben dies wie folgt: »Omniscience is no longer imputed to the head of the concern; knowledge about the technical or commercial nature of the here and now task may be located anywhere in the network; this location becoming the ad hoc center of control authority and communication.« Entsprechend müssen die Mitarbeitenden diese neue Rolle akzeptieren und auch das Gefordertsein, das damit einhergeht. Ist man hierzu nicht in der Lage oder nicht willens, so wird man wohl über kurz oder lang das Organisationssystem verlassen (müssen).

Auf einige der aktuellen Treiber dieses Zwangs zur Veränderung gehen die folgenden Beiträge unseres Schwerpunktes ein. Sie zeigen dabei nicht nur auf, wie der Mensch gefordert ist, sondern auch, wie er oder sie damit umzugehen hat. Die Bereitschaft zur Veränderung wird dabei stets betont. Denn das gilt auch für Unternehmen: Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit!

Gerhard Schewe