



DIGITALE ZUKUNFT

## Silicon Valley - einzigartige Innovationsquelle?!

Wie bastelt man aus LEGO-Steinen eine Strategie und wie ist es so als Google-Mitarbeiter? Ist im Silicon Valley wirklich alles so innovativ und futuristisch, wie wir uns das vorstellen? Was ist dran, am ‚Mythos‘ Silicon Valley?

All' das erlebten und erfuhren die Teilnehmenden der 5-tägigen Learning Journey ins Silicon Valley, darunter neun Alumni der Executive Trainings. Angeboten hatte die Reise das Kompetenzzentrum Führung und Unternehmenskultur in Kooperation mit der Leuphana Universität Lüneburg Mitte März 2017.

Ganz nach dem Motto „Erleben, Verstehen, Transferieren“ führte Prof. Dr. Sabine Remdisch, Leiterin des Instituts für Performance Management an der Leuphana Universität und Gastwissenschaftlerin an der Stanford University in Palo Alto, durch die abwechslungsreiche Woche. Die Themen reichten von ‚Get the Silicon Valley Spirit‘ am Montag, über ‚Innovators and Entrepreneurs‘, ‚Design and Technology‘, ‚Leadership and Culture‘ bis zum ‚Deep-dive: Data Driven HR‘ am Freitag.

Zu den Highlights der Learning Journey gehörten u. a. der Blick hinter die Kulissen des SAP Innovation Centers, dessen Räumlichkeiten durch (ungewöhnliche) Sitzgelegenheiten, die technische Ausstattung, Farben und visuelle Anreize, Kooperation, Austausch, Kreativität und neue Ideen der Mitarbeiter anregen. Stefan Schnabl, Product Manager bei Google, beantwortete alle neugierigen Fragen zu seinem beruflichen Alltag bei Google und

erläuterte das Vorgehen des Unternehmens, jedem seiner Mitarbeiter 20 Prozent der Arbeitszeit für ein Projekt seiner Wahl freizustellen: Trotz der Unternehmensgröße wird dadurch eine anregende Innovationskultur sichergestellt und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter gefördert. Die Arbeitgeberattraktivität zeichnet sich neben einer für US-amerikanische Verhältnisse hohen Qualität an betrieblichen sozialen Leistungen auch dadurch aus, dass sich die Mitarbeiter aufgrund der Größe des Konzerns und der Vielfältigkeit der Dienstleistungen und Produkte bei Bedarf relativ einfach neue Tätigkeiten und Herausforderungen innerhalb von Google suchen können.

Ein weiterer Höhepunkt war der Besuch des NASA Ames Research Center, auf dessen Gelände kooperierende Unternehmen, wie z. B. VASPER ([www.vasper.com](http://www.vasper.com)), beeindruckende Forschung für Gesellschaft und NASA betreiben. Im Institute for the Future wurde über das Thema Zukunft der Arbeit im Hinblick einer 10-Jahres-Prognose diskutiert und darüber, was dies für Organisationen und ihre Führungskräfte bedeutet. Bob Johanson, langjähriger Präsident des Instituts, ist überzeugt, dass aufgrund des technologischen Wandels die Unbeständigkeit, Ungewissheit, Komplexität und Ambiguität in der Welt (= VUCA-Welt) noch deutlich zunehmen werden und Organisationen sich weg von einer zentralisierten Struktur, hin zu einer ‚shape-shifting organization‘ entwickeln werden. Das bedeutet, dass sie in einer Netzwerkstruktur aufgestellt sein werden, die sich ständig verändert und kaum zu kontrollieren ist, in der es kein festes Zentrum gibt und Hierarchien kommen und gehen. Beispielhaft dafür steht schon heute Arcade.City ([www.arcade.city](http://www.arcade.city)).

Das große Potenzial von ‚Design Thinking‘ wurde in der d.school, dem Hasso Plattner Institute of Design an der Stanford University, im wahrsten Sinne des Wortes greifbar. Viele Möglichkeiten zum Ausprobieren und Tüfteln, konzentriertem Arbeiten und kollegialem Austausch sowie eine erneut sehr kreativ eingerichtete Arbeitsumgebung kennzeichnen die d.school. Prof. Larry Leifer erklärte vertiefend bei einem Rundgang, warum diese Innovationsmethode so erfolgreich ist. Mit LEGO Serious Play haben die Teilnehmenden zusätzlich ein Tool kennengelernt, mit dem Reflektions- und Kommunikationsprozesse zu verschiedensten Themen unterstützt werden können. Durch das Modellieren mit den LEGO-Steinen soll die Kreativität angeregt und komplexe Sachverhalte **greifbar** gemacht werden. Die Einsatzmöglichkeiten reichen von Feedback-Gesprächen, die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie oder einer Vision bis hin zur Optimierung der Teamzusammenarbeit.

Durch inspirierende Vorträge in Stanford, Site Visits in Unternehmen und Organisationen sowie im Austausch mit Gründern und Einwohnern, konnten die Teilnehmenden das „Ökosystem“ des Silicon Valley mit dessen Atmosphäre hautnah erleben und bekamen wertvolle Einsichten in die Erfolgsfaktoren des Valleys. Dass hier ein anderer Geist weht, mit seiner ganz speziellen Innovationskultur, Gründungsbereitschaft, Schnelligkeit und Fehlerkultur, wurde in der Woche sehr deutlich. Und ebenfalls, dass diese langjährig gewachsenen Rahmenbedingungen, das Zusammenspiel von Unternehmen, Inkubatoren, Universitäten, Forschung, Gründern, Kapitalgebern, etc., einfach das gesamte (menschliche) Netzwerk, nicht ohne Weiteres irgendwo in der Welt repliziert werden kann.

Jedoch wurden auch die Schattenseiten des Erfolgs an der einen oder anderen Stelle während der Learning Journey sichtbar: Die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben, ein teilweise extrem hoher Leistungsdruck und hohe Lebensunterhaltskosten, die das Gehalt von einigen Einwohnern (fast) komplett aufbrauchen, sind nur einige Beispiele.

Am Ende der Learning Journey nahmen die Teilnehmenden ein tieferes Verständnis für die bevorstehenden Veränderungen und digitalen Potenziale der Zukunft mit, die im Zusammenhang mit der digitalen Transformation unsere individuelle Lebens- und Arbeitswelt sowie unsere Gesellschaft insgesamt beeinflussen (werden).



Artikel als PDF speichern



Per E-Mail versenden



Teilen



Drucken