

Abstract zur Diplomarbeit von Daniel Rauschen

Mit Organic Management (OM) stellt Herr Rauschen eine innovative Art des Managements vor. Basierend auf den bekannten Managementmethoden ist OM eine Konzeption für ein leistungsfähigeres Management, wie es bisher in der Literatur noch nicht beschrieben wurde.

Gerade in jüngster Zeit wurden durch Finanzkrise und strukturellen Wandel häufig Defizite im Management aufgezeigt. Die Schwächen bestanden jedoch nicht in fehlenden Daten, sondern in der mangelhaften Zusammenarbeit der für den Erfolg verantwortlichen Personen.

Zwar wurde im Jahr 2006 von Lazarus Harold und Davis Richard ein Artikel über „Organic management of frameworks and systems, but not people.“ publiziert, der Organic Computing initiierte. Der Ansatz von Herrn Rauschen ist jedoch: „Organic management of people based on frameworks and systems.“ Somit ist OM zwar inspiriert von Organic Computing und damit von der Natur, z. B. einem Ameisenstaat, allerdings ist das Management selbst im Fokus. So versucht OM in einer Unternehmensorganisation flexible Strukturen zu schaffen, die es dem Unternehmen ermöglichen, Aufgaben auf eine neue Art und Weise zu lösen und somit die Effizienz des Handelns zu optimieren.

OM vernetzt die Komponenten in einem Unternehmen dergestalt, dass ein emergentes System entsteht und ermöglicht dadurch größere Handlungsfähigkeit und bessere Entscheidungen. Dabei stehen sowohl die Fähigkeiten der Mitarbeiter und zwar jedes Einzelnen als auch die innerbetriebliche Kommunikation im Fokus. Diese muss losgelöst vom hierarchischen Denken situativ und zielorientiert mit größtmöglicher Flexibilität durchgeführt werden.

In der Organisationstheorie finden sich spätestens seit den Publikationen von Gareth Morgan Ansätze ein Unternehmen als eigenständigen Organismus, der lernfähig ist und den erforderlichen Wandel selbst herbeiführt, zu betrachten, aber Herr Rauschen beschreibt in seiner Diplomarbeit den Weg dahin.

Ziel von OM ist es Rahmenbedingungen zu realisieren, die es den Mitarbeitern erlauben eigenständig und mit voller Motivation - vergleichbar einem Ameisenstaat oder Bienenvolk - nach dem Besten für das Unternehmen zu streben. Dabei müssen von dem einzelnen Mitarbeiter hinsichtlich Motivation, Engagement und Identifikation mit der Aufgabe nicht permanent 100% erreicht werden. Wie Herr Rauschen in seiner Diplomarbeit plausibel darstellt, müsste ein Grad oberhalb von 60% ausreichend sein, da sich die Mitarbeiter gegenseitig positiv beeinflussen und sich somit sowohl die Qualität des einzelnen Mitarbeiters als auch der Effizienzgrad der Aufgabenerfüllung permanent verbessert.

Basierend auf der Darstellung der für OM notwendigen Komponenten und deren Zusammenhänge entwirft Herr Rauschen Anforderungsprofile für die Human Resources, die in Experten als Koordinationsinstanzen und Ausführende mit aufgabenbedingter Rotation unterteilt werden, und den für die Interaktionen notwendigen Kommunikationsplattformen. Bei den Kommunikationsplattformen wird logisch, nicht physikalisch, zwischen einem Expertennetzwerk, einem Führungsnetzwerk und einem Unternehmensnetzwerk unterschieden. Diese werden durch eine entsprechende Betriebstelemetrik gesteuert und erlauben die notwendigen Zugriffe auf die Unternehmensdaten und zwar mit einer bisher unvorstellbaren Effizienz.

Dieses Abstract kann aufgrund der Komprimierung der Diplomarbeit mit über sechzig Seiten nur unzureichend gerecht werden, deshalb steht Ihnen gerne Herr Prof. Dr. Ralph Trittman (ralph@trittmann.de) als Vertreter der Rheinischen Fachhochschule und Herr Gerhard Amberg (mail@gam-kurse.de) als verantwortlicher Prüfer für Fragen oder Wünsche zur Verfügung.

Die Bewertung der Diplomarbeit bestand bei beiden Prüfern aus der Note 1,0 und ergab die höchste Punktevergabe im Studiengang Wirtschaftsinformatik I.