



ZUKUNFTSLABOR



ZUKUNFTSLABOR 2 DES ARBEITSKREISES „WIRTSCHAFT UND NACHHALTIGKEIT“

MITTWOCH, 20. JUNI 2007

18:00 - 20:00 UHR

HAUS DER MUSIK, SAAL „DIVERTIMENTO“, DACHGESCHOSS
SEILERSTÄTTE 30, 1010 WIEN

Unsere Mission

“Die richtigen Fragen stellen”

- ◆ Im Föhrenbergkreis engagieren sich unabhängige Persönlichkeiten mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen für eine **zukunftsfähige Gesellschaft**.
- ◆ Wir treten für die **Ausgewogenheit** von Wirtschaft, Umwelt und Sozialem ein.
- ◆ Wir entwickeln und kommunizieren **unkonventionelle Lösungen** und setzen uns für deren Umsetzung ein.

Föhrenbergkreis Mitglieder

- **Univ. Prof. DI Christoph M. Achammer**, Achammer-Tritthart & Partner AG
- **GD Dr. Christoph Baubin**, Austro Control
- **Josef Belohuby**, semket Etikettiersysteme
- **Dr. Kurt Engleitner**, Unternehmens- und Personalberatung
- **Dr. Theodor Faulhaber**, TrendConsult
- **ao. Univ. Prof. Dr. Christian Friesl**, Industriellenvereinigung
- **Dkfm. Lorenz Fritz**, ehem. GS IV, Konsulent
- **Prof. Dr. Anneliese Fuchs**, Arbeitsgemeinschaft f. Präventivpsychologie
- **Dr. Erhard Fürst, IV**, Konsulent
- **DI Dr. Stefan Gara**, ETA Umweltmanagement
- **Prof. DI Ernst Gehmacher**, BOAS
- **Dr. Wilfried Jäger**, Bundesrechenzentrum
- **Mag. Georg Kapsch**, Kapsch AG
- **DI Friedrich Kapusta**, CEE business development & consulting GmbH KWI AG
- **Prof. Helmut F. Karner**, Portfolio Worker
- **DI Dr. Helmut Krünes**, Konsulent
- **DI Peter Mitterbauer**, MIBA AG
- **Dr. Ingrid Moser**, Dr. Ingrid Moser & Partner
- **Dr. Alexander Norman**, Norman & Partner Karriereberatung und Personalentwicklung
- **Dkfm. Günther Robol**, Wirtschaftsprüfer und Berater
- **Univ. Prof. DI Dr. Stefan Schleicher**, Wegener Zentrum f. Klima, Karl-Franzens-Universität in Graz WIFO
- **ao. Univ. Prof. Dr. Christa Schnabl**, Inst. f. Sozialethik, Universität Wien, Vizerektorin
- **Univ. Prof. Dr. Ursula Schneider**, Wissenschaftlerin
- **Dr. Richard Straub**, IBM Education Paris
- **Dkfm. Dr. Werner Tessmar-Pfohl**, Sattler AG
- **Dr. Michael Trampert**, T-Mobile
- **Dr. Stefan Wallner**, GS Caritas Österreich



ZUKUNFTSLABOR

8 Geschichten



Wichtige Kernthemen

„Wirtschaft“ =
Umgang mit
Knappheit
(Aristoteles)

Netzwerkgesellschaft
Region State
Process Politics
Governance without a
center

**ZUKÜNFTIGE
WIRTSCHAFTS-
ORDNUNG**
(L.Fritz)

**GESELLSCHAFT
& POLITIK**

(Ethik > Moral)

Ordnung
ne Ordnung

**ÜBERMORGEN
LEBEN &
ARBEITEN**

„Jobshift“ =
How to Prosper in a
Workplace without
Jobs (Bridges)

Der Klimawandel

Das Artensterben geht weiter. Anstand und gute Sitten,
heißt es, haben in der freien Wildbahn der Wirtschaft keinen Platz mehr.

Ein Irrtum.

Ihre Geschichte fängt eben erst an.

Gute Taten? Das bedeutet Ruin!

Shui Ta in Bertolt Brechts „Der gute Mensch von Sezuan“

Der Veränderungsprozess läuft

- ▶ Als Evolution bottom-up
- ▶ In Schüben und Subkulturen
- ▶ Best Practices dieser Subkulturen werden von der „Mainstream“-Kultur in Teilbereichen und Elementen aufgenommen
- ▶ Das ergibt langfristig neue Balancen im „Mainstream“-System (in Richtung des neuen Paradigmas Nachhaltigkeit/Ganzheitlichkeit) und / oder Zusammenbrüche
- ▶ Im letzten Fall treten Elemente alternativen Wirtschaftens anstelle von „Mainstream“-Elementen.

Issues die wir bisher gefunden haben

- ▶ Nachhaltige Systeme haben neue Regeln
- ▶ Sie tendieren zu neuer Governance
- ▶ Neuer Fokus ersetzt bisheriges „Massedenken“
- ▶ Dieser Fokus stützt sich auf neue Wertvorstellungen (optimieren statt maximieren)
- ▶ Es geht um die Dynamik vieler Veränderungsvektoren
- ▶ Die Entwicklung des Gesamtsystems ist abhängig von der Entwicklung der einzelnen Menschen (nachhaltige Menschen sind das neue System)
- ▶ Die Voraussetzung dazu: Mut des Einzelnen zur Selbstverantwortung und Freude an eigener Weiterentwicklung

DER ZIRKUS

Zukünftige Wirtschaftsordnung

Die Akteure

J. Belohuby

L. Fritz

S. Gara

E. Gehmacher

H.F. Karner

R. Kraus

S. Schleicher

H.P. Wallner

Neue Regeln für eine neue Wirtschaft

Wenige Regeln > anreizkompatibel > strikt eingehalten

Transparenz für und durch den Einzelnen

Schnelles Feedback

Nutzenorientiert

Disziplin vs. Bequemlichkeit

Anderer Umgang mit Informationen

Partizipation: inherentes self enforcement

Komplementarität statt Egoismus

Verstöße werden schnell aufgezeigt und verurteilt

Neue Regeln für eine neue Wirtschaft (R. Kraus)



Um in die neuen Regeln einzusteigen möchte ich eine persönliche Geschichte erzählen. Sie handelt vom Verhalten zweier – mir auch persönlich bekannten – Geschäftspartnern.

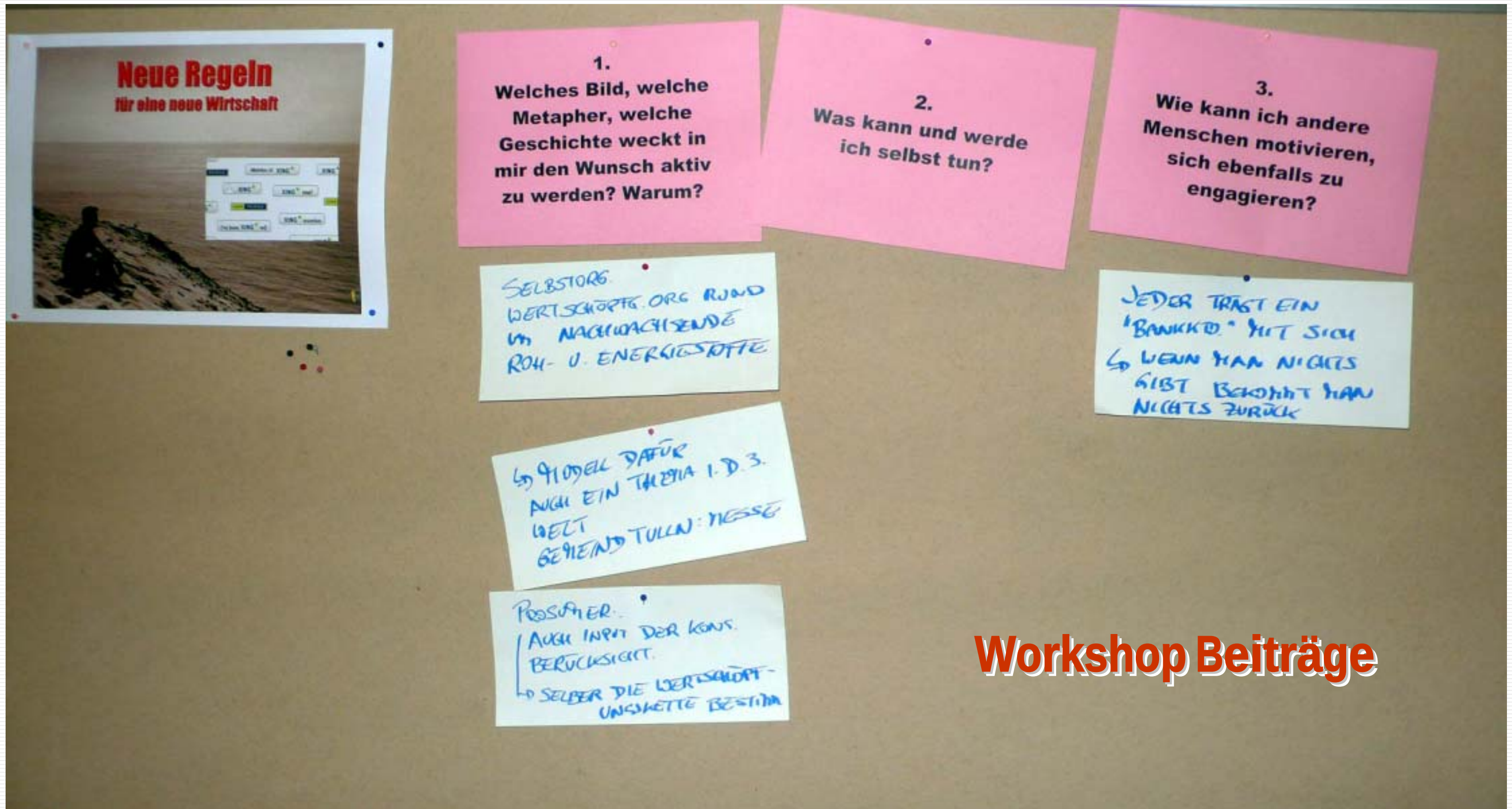
Partner A ist Geschäftsmann im Bereich IT in Dubai, Partner B Geschäftsmann aus Österreich im Bereich Holistic Business Development. „Wir drei sind – wie viele andere auch - Mitglieder einer offenen Internetplattform“.

Eines Tages informierte mich Partner A, dass er keinen Nutzen in seiner Mitgliedschaft sieht. Ein kurzer Blick auf das Verhalten und die Kontakte der beiden Partner im Nutzen der Plattform sprach Bände:

A hatte nur zu mir Kontakt und nahm auch an keinen Foren teil, während B 985 direkte Kontakte pflegte und eines der aktivsten Mitglieder war. Während also B ein Attraktor im System ist – im Bewusstsein je mehr ich gebe je mehr erhalte ich auch – steht A weiter stellvertretend für die vorherrschende traditionelle Geschäftswelt, das „alte Betriebssystem“, in dem er sich passiv, defensiv, nicht partizipativ und damit nicht „attraktiv“ verhält.

B steht beispielhaft für das neue Betriebssystem als partizipativ, gebend. Durch sein aktives Engagement verstärkt er die Wirksamkeit des Systems, was wiederum ihm selbst als Teil des Systems zu Gute kommt. Er ist ein HAUPTKNOTEN des föderalen Systems. Er selbst und seine Attribute als auch sein Handeln ist für alle anderen Mitglieder vollkommen transparent. Seine Reaktionen erfolgen rasch und zielorientiert. Durch sein Verhalten trägt er selbst zur Weiterentwicklung des Systems bei. Durch seine Aktivitäten trägt er zum Nutzen der anderen Mitglieder, des Gesamtsystems und seinem eigenen Nutzen bei – rekursiv (Wohlbefinden des einzelnen – Wohlbefinden des Gesamtsystems und vice versa). Diszipliniert pflegt und erweitert er seine Kontakte. Er teilt sein Wissen und seine Kontakte und schafft damit Mehrwert für andere und dadurch auch für sich selbst.

Neue Regeln für eine neue Wirtschaft (R. Kraus)



The image shows a workshop board with several sticky notes and a printed image. The printed image on the left is titled "Neue Regeln für eine neue Wirtschaft" and features a silhouette of a person sitting on a beach looking at a computer screen. The sticky notes contain the following text:

1.
Welches Bild, welche Metapher, welche Geschichte weckt in mir den Wunsch aktiv zu werden? Warum?

2.
Was kann und werde ich selbst tun?

3.
Wie kann ich andere Menschen motivieren, sich ebenfalls zu engagieren?

SELBSTORG.
WERTSCHÖPFUNG RUND UM NACHWACHSENDE ROH- U. ENERGIERESOURCEN

↳ MODELL DAFÜR AUCH EIN THEMA I.D. 3. WELT
BEZIEHUNG TUNN: NESSE

PRODUKT.
AUCH INPUT DER KONSUM. BERÜCKSICHT.
↳ SELBER DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE BESTIMMEN

JEDER TRÄGT EIN "BANKKTO." MIT SICH
↳ WENN MAN NICHTS GIBT BEKOMMT MAN NICHTS ZURÜCK

Workshop Beiträge

Optimieren statt Maximieren

Optimieren = Zukunftswerte sichern
> erfordert neue Wertorientierung

Maximieren = Gegenwart sichern
> im schlechten Sinn > nur Gewinn

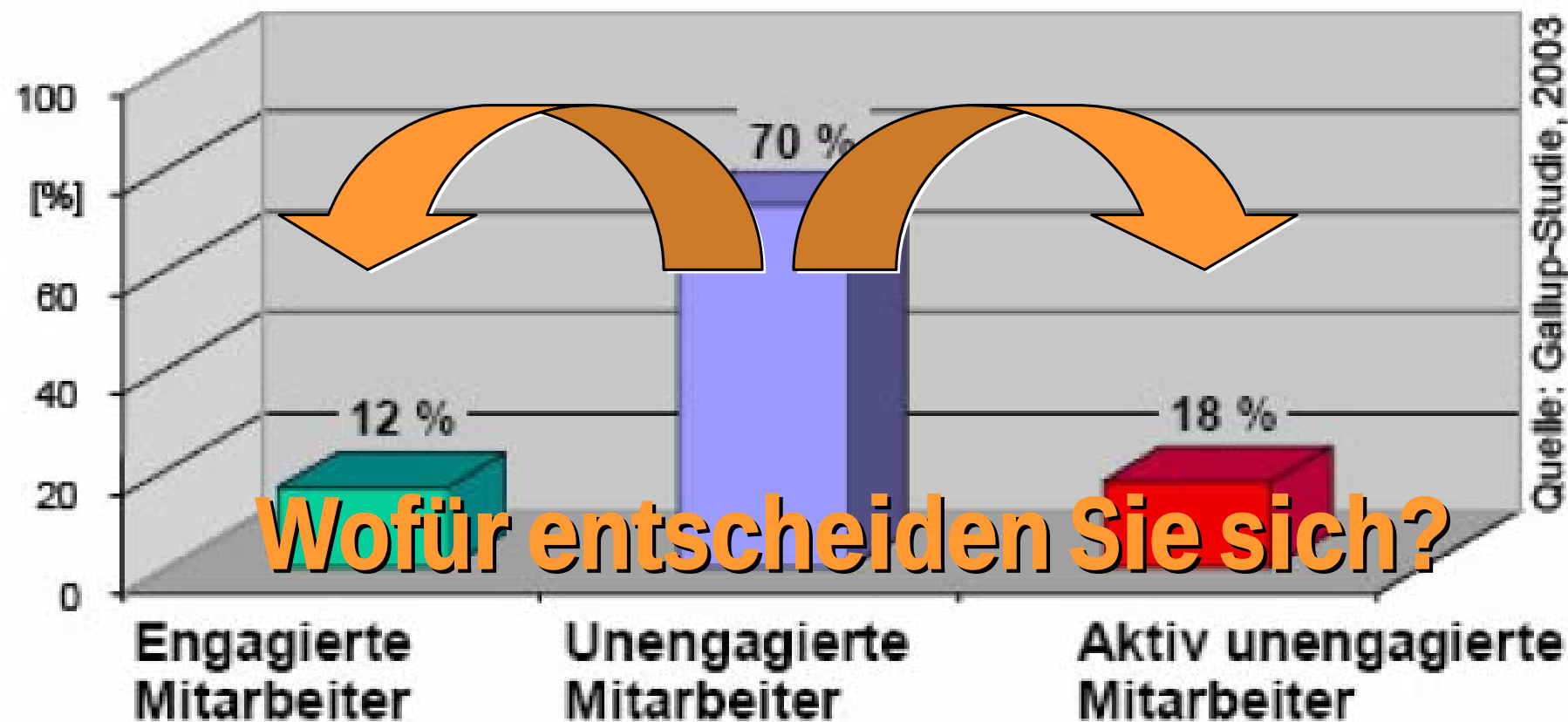
Statt Gewinn > „Unternehmens“wert

OPTIMIEREN IST UMFASSEND MAXIMIEREN

Optimieren statt Maximieren

Engagement im Job

Von je 100 Arbeitnehmern in Deutschland [2003] sind ...



... sind loyal,
sehr produktiv,
empfinden Ihre
Arbeit als
befriedigend

... machen Dienst
nach Vorschrift,
sind dem Unter-
nehmen nicht
wirklich verpflichtet

... sind verstimmt, zeigen ihre negative
Einstellung zu ihrer Arbeit und dem
Arbeitgeber gegenüber oftmals sehr deutlich,
sind unproduktiv, haben die innere Kündigung
bereits vollzogen

Optimieren statt Maximieren (J. Belohuby)

Optimieren statt Maximieren: Widerspruch oder komplementäre Strategie?

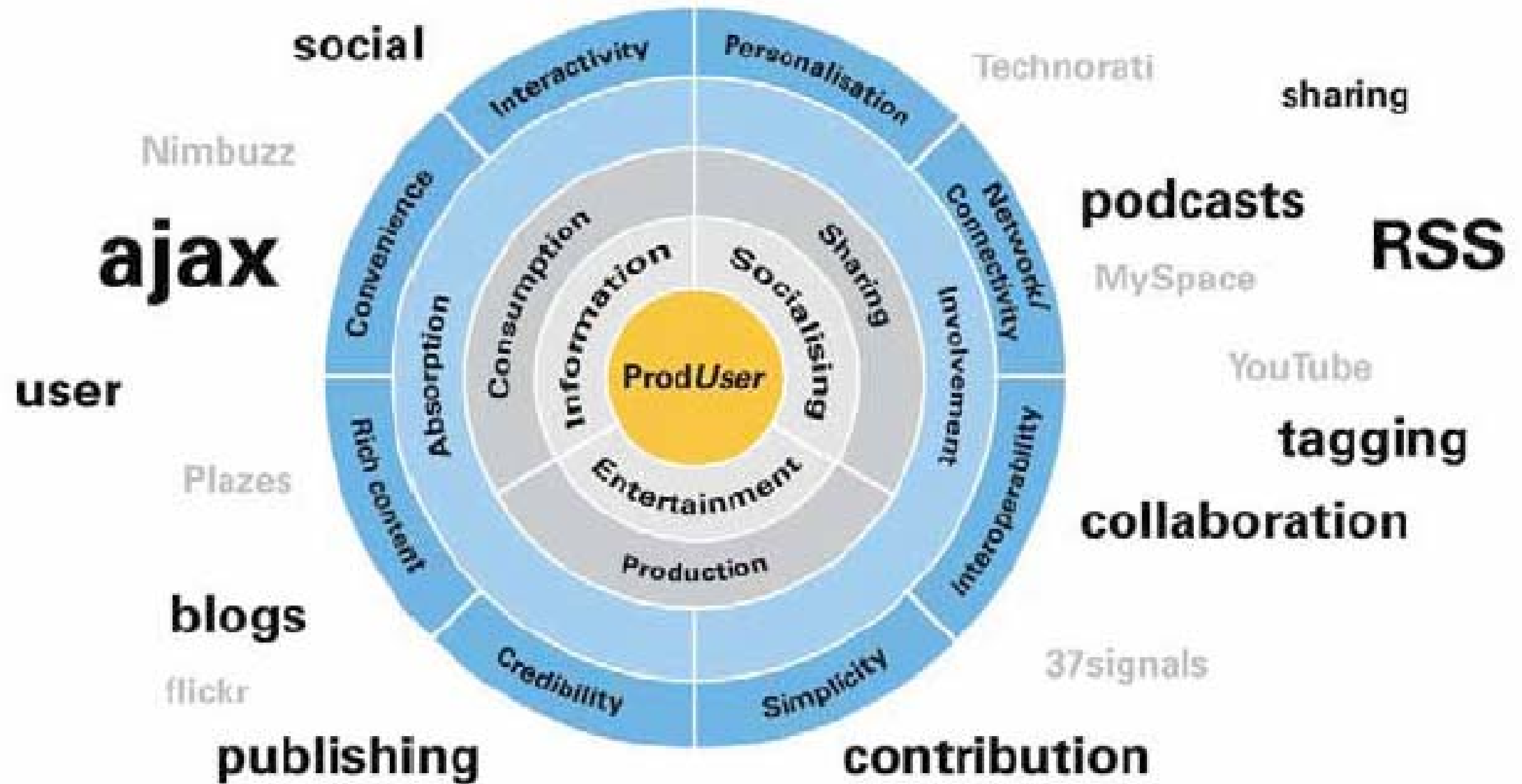
Lassen Sie mich dieses Thema anhand der bemerkenswerten Entwicklung der ökologischen Lebensmittelwirtschaft beleuchten: Seit 1997 gibt es neben der „Grünen Woche“ – der Weltmesse der Agrar,- und Lebensmittelwirtschaft – die „BioFach“ – die Messe für die ökologische Lebensmittelwirtschaft (inzwischen auch abgehalten in Shanghai, Baltimore, Tokio und Sao Paulo). Einige wenige Zahlen zum Vergleich der beiden Messen:

Grüne Woche	BioFach
10 Tage/430.000 Besucher (+6%)	4 Tage/45.000 (+21%)
1.601 Aussteller (=)	2.565 (+23%)
56 Länder	80 Länder

Die „BioFach“ als Forum vieler kleiner bis mittlerer Unternehmen ermöglicht diesen, sich in neuen, globalen Netzwerken zu organisieren und höchste Qualitätsansprüche zu erfüllen. Die Vielfalt der Anbieter verdient die Bezeichnung „Marktwirtschaft“. Eine wirklich bemerkenswerte Entwicklung, ausgelöst durch Konsumenten, die dabei sind, ihr Verbraucherverhalten – zumindest in der Ernährungsfrage - zu ändern.

Wir im Föhrenbergkreis gehen davon aus, dass immer mehr zukunftsorientierte Branchen dem Gebot Optimieren statt Maximieren folgen werden (müssen). Allerdings erfordert Optimieren eine neue Wertorientierung: Zukunft statt Gegenwart sichern. Insofern ist Optimieren ein weit umfassenderes Maximieren und führt uns weg vom derzeitigen alleinigen Fokus nämlich der kurzfristigen Gewinnmaximierung.

THE
REVOLUTION
IS
HEAR!



Quelle: Arthur D. Little, 2006

"Power is moving away from the old elite in our industry – the editors, the chief executives and, let's face it, the proprietors"
Rupert Murdoch, Medienunternehmer



WIKINOMICS

CO-OPETITION & Neue inhärente Regeln im Web 2.0

BEING OPEN

BiOS

open SOURCE open SCIENCE
open SOCIETY

*"Patent transparency is the
lifeblood of the new open source"*

PEERING

**How Mass
Collaboration
Changes
Everything**



Share, reuse, and remix — legally.

SHARING



ACTING GLOBALLY

„Kettenreaktion“

Neue Regeln am Beispiel des Web 2.0 (s. Gara)



The revolution ist "hear". Sie wird aber kaum gehört und vom alten „Betriebssystem“ kaum Ernst genommen. Das Individuum, der Mensch ist der Gewinner der neuen Regeln im world wide web.

Das Individuum rückt in den Mittelpunkt gleichermaßen als Entwickler und Konsument, als sogenannter ProdUser oder Prosumer (= Producer und Consumer). Die Grenzen werden fließend.

Das Individuum hat mehr Gestaltungsfreiraum denn je, vorausgesetzt man nimmt ihm die Angst, gibt ihm Freiheit und Sicherheit gleichermaßen als Voraussetzung für verantwortliches Handeln. Nur wer frei entscheiden kann, kann Verantwortung übernehmen. Das dieses Prinzip auch in der Praxis funktioniert zeigen die vielen erfolgreichen „open source“ – Entwicklungen und Produkte (z.B. Wikipedia - Aufbau einer Enzyklopädie aus freien Inhalten in allen Sprachen der Welt, das umfangreicher und aktueller ist als bisherige Lexika). „Open source“ bezieht sich dabei jedoch längst nicht mehr nur auf „Software“, sondern auch auf „Hardware“ (z.B. 2006 hat Sun Microsystems überraschenderweise das Design ihrer bekannten SPARC-Prozessorarchitektur unter dem Namen OpenSPARC gänzlich offengelegt und unter der freien Software-Lizenz GNU General Public License der Allgemeinheit zugänglich gemacht.). Open source führt damit zu einer „Demokratisierung der Produktionsmittel“.

„Co-opetition“ (= Cooperation und competition) wird zum Leitprinzip einer neuen Wirtschaft. „Co-opetition“ bezeichnet zum einen eine gezielte, organisierte Kooperation auf der gleichen Wertschöpfungsstufe (horizontale Kooperation), während die Kooperationspartner auf dem Markt für das Endprodukt in Wettbewerb zueinander stehen.

Der von Don Tapscott geprägte Begriff WIKINOMICS (in Anlehnung an WIKIPEDIA) beschreibt diese neue Form des Wirtschaftens mit revolutionären Formen der Zusammenarbeit sehr eindrucksvoll. Zu den vier Grundprinzipien zählen:

BEING OPEN > Geschlossenheit aufgeben > OPEN SOURCE > CO-OPETITION

PEERING > Kollektive Intelligenz nutzen „wisdom of the crowds“, horizontal organisiert (statt Hierarchie > Autorität+rules)

SHARING > aktives Teilen, nutzen, weiterentwickeln (Share, reuse, and remix — legally.)

ACTING GLOBALLY > das Individuum kann weltweit partizipieren, kommunizieren und den sog. „Long Tail“ (nach Chris Anderson) nutzen. Auf dem konventionellen realen Markt sind die Kosten um Nischen(produkte) anzubieten häufig zu hoch, da die Nachfrage nach den Produkten aus den jeweiligen Nischen in einem geographisch begrenzten Gebiet zu gering ist. Global kann die Nachfrage jedoch enorm sein. Diese geographischen Beschränkungen gibt es im Internet nicht. Angebot und Nachfrage können sich hier auf einer virtuellen Ebene treffen, die keine realen Entfernungen kennt. (Demokratisierung des Vertriebes)

Alte Erfahrungen für eine neue Wirtschaftsordnung

Die neue Wirtschaftsordnung
orientiert sich an den alten
Erfahrungen des **Basars** ...

... und der
Agora

Basare charakterisieren
eine adäquate
Netzwerkstruktur



Whatever it is...you can get **it** on **ebay**.

Neue Netzwerkstrukturen



■ Die Dynamik der Venture Capital Companies

- Von Nano-Tech über Bio-Tech zu Clean Tech
- Der Basar des Silicon Valleys
- Die Agora-Funktion von Kalifornien
 - ◆ Neue Technologien für einen globalisierungsfähigen Wirtschaftsstil

■ Neue Basar-Strukturen für Energie

- Distributed Generation für Renewables, z.B. Wind und Photovoltaik
- Netzwerke mit Elektro-Autos, deren Batterien eine Zusatzfunktionalität als Netz-Speicher haben

Neue Governance in einer neuen Wirtschaft

Governance: Sicherstellen,
dass das Richtige geschieht

... ohne es
notwendigerweise
selber machen zu
wollen

"No company today, no matter how large or how global, can innovate fast enough or big enough by itself. . . . Wikinomics reveals the next historic step—the art and science of mass collaboration where companies open up to the world. It is an important book."—A. G. Lafley, CEO, Procter & Gamble



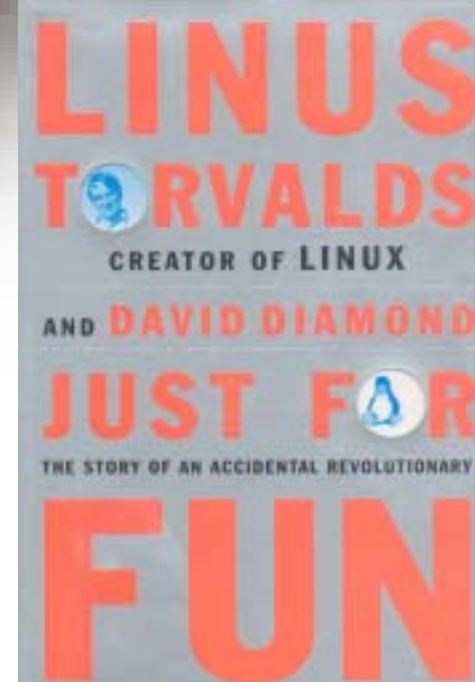
WIKINOMICS

*How Mass Collaboration
Changes Everything*

Don Tapscott

Bestselling Author of *The Digital Economy*

and Anthony D. Williams



Neue Governance in einer neuen Wirtschaft

Die neuen Strukturen sind
subsidiär

Die neuen Strukturen sind
föderal (Reverse Delegation)

Genossenschaften als
Modell

Member Value vor Shareholder Value



Eine neue Governance für eine neue Wirtschaft (H.F. Karner)



Auch neue Systeme haben Regeln. Regeln definieren Grenzen, sie schützen.

Die neuen Regeln sind nicht überfrachtet, aber genauer, gemeinsam gewollt, gemeinsam ausverhandelt.

Neue Systeme brauchen Governance. Governance heißt: „Sicherstellen, daß das Richtige geschieht“. Ohne es notwendigerweise selber machen zu wollen. Alte Systeme brauchten nicht notwendigerweise Governance, weil da hat ja sowieso der „Papa“, der Monarch, der Autokrat beschlossen, was richtig ist. Die Konzernzentralen für die Mitarbeiter, die Gewerkschaften für ihre Schäfchen, oder die Politik für die Bürger.

Wenn Sie sich das großartige neue Werk von Don Tapscott, „Wikinomics“, zu Gemüte führen, werden Sie verstehen, wie einige dieser neuen Systeme funktionieren. Durch Teilen, Transparenz, Verschaffen gegenseitigen Nutzens. Deswegen legen die Pharmafirmen Teile ihrer Forschungsergebnisse offen, ist das „Human Genome Project“ durch Teilen der Erkenntnisse schneller unterwegs.

Linus Torvalds, der „Erfinder“ von Linux, dem besten (Open Source) Betriebssystem der Welt, erklärt, daß er mit seinen 12 „Lieutenants“ gemeinsam nur 2 Entscheidungen für die Linux Community in den letzten 3 Jahren getroffen habe, aber das waren sehr wichtige. Also: **Governance inflationiert sich nicht.**

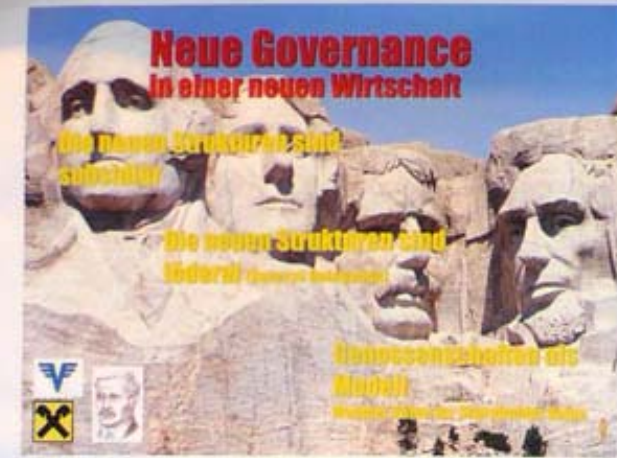
Die neuen Strukturen sind subsidiär. Verantwortung und Aktion liegt möglichst nahe dort, wo Wertschöpfung passiert. Also: nahe beim Kunden, nahe beim Bürger.

Die neuen Strukturen sind föderal. Nehmen Sie das Beispiel der Vereinigten Staaten von Amerika. Jeder der 50 Staaten hat vollen Handlungsspielraum. Aber es wäre durch dumm, würde jeder einzelne Staat seine eigene Verteidigungspolitik, seine eigene Außenpolitik, seine eigene Währungspolitik betreiben. Also: jeder Staat delegiert *freiwillig* gewisse Macht und Aufgaben an die (föderale) Bundes-Regierung. Im Business Modell nennt man dies „Reverse Delegation“, und viele größere Business Institutionen sind heute schon föderal organisiert: alle Macht den wertschöpfenden Business Units, die Holding schlank (als föderale Einheit), vor allem mit der Aufgabe, die Föderation zusammenzuhalten, ihr Sinn zu geben, die Ressourcen gerecht zu verteilen. Jede Einheit hat die volle Steuerungsfähigkeit, aber auch zur Delegation an den anderen im Netzwerk. Durch diese Komplementarität wird die Effizienz gesteigert, denn „Egoismus hat kurze Beine“.

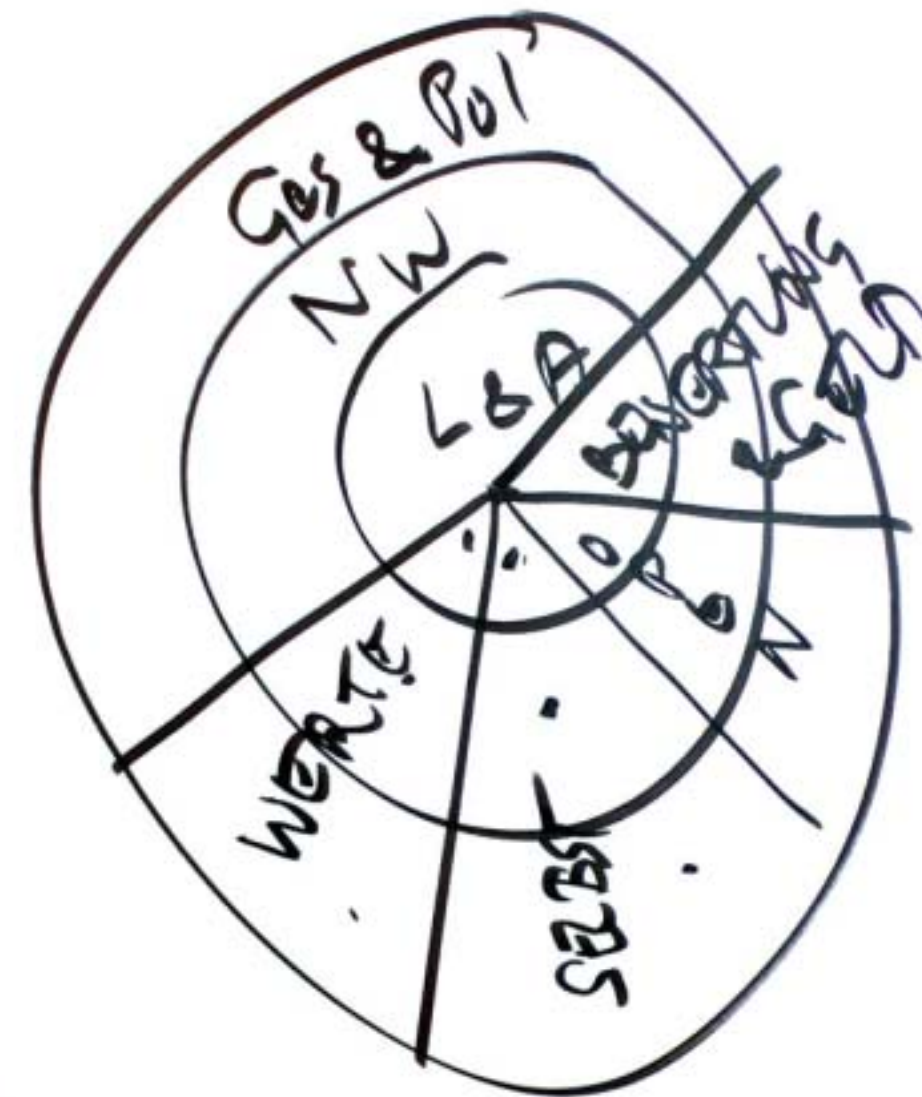
Und schon finden wir **genossenschaftliche Modelle** (Raiffeisen, Volksbanken, Intersport etc.), die es seit mehr als 150 Jahren konstitutionell gibt, wieder **als höchst zeitgerecht**. „Member Value vor Shareholder Value“ heißt die Devise. Die Betroffenen zu Beteiligten machen stellt maximales Engagement und verantwortliches Handeln im Sinne der Gemeinschaft sicher.

Eine neue Governance für eine neue Wirtschaft (H.F. Karner)

Workshop Beiträge



- ① UNSERE DEZENTRALEN EINHEITEN (ÖAMTC) FUNKTIONIEREN SUBSIDIAR, SONST WÜRDEN WIR NICHT FUNKTIONIEREN
- ① NICHT DAS PROBLEM KÖDERALISMUS, SONDERN CHANCE → SUBSIDIARITÄT
- ③ WIEDER(RÜCK-)GEWINNUNG VON RESSOURCEN
- ① WIE NÜTZE ICH MARKT-PLATZE/AGORA?
- SCHON GEBUNDENE RESSOURCEN ALS WESENTLICHE BASIS ZUKÜNFTIGEN WIRTSCHAFTENS
- ① MEINE ÖRK MITGLIEDER ZUM WOHLFÜHLEN BRINGEN ZUERST → DAMIT KÖNNEN WIR ERST DEN HILFSBEDÜRFTIGEN HELFEN!
- ③ WIE BEI ARCHITEKTUR PARTIZIPATION FÖRDERN — SELBSTORGANISATION (SCHULE IN VÖLKERMARKT) DARAUFGESTÜTT KRYSTALLISATION S ANREIZE



Der Mensch als Teilhaber

SOZIALKAPITAL

1. Das soziale Umfeld setzt die Richtung

> SOCIAL EPIDEMICS

über Netzwerke motivieren

2. Die Persönlichkeit reagiert

> REACTION TYPES

Menschen über Charakter gewinnen

AUTONOMIE



Der Mensch als Teilhaber am neuen Wirtschaften (E. Gehmacher)



Nur Verhaltensänderungen von uns Menschen bewirken Änderungen in Richtung Nachhaltigkeit/Ganzheitlichkeit. Um diese hat sich der Einzelne zu bemühen. Wirkliche Verhaltensänderungen treten nach meiner Meinung aber nur dort auf, wo es hohes Sozialkapital, also eine verschworene Gemeinschaft mit anderen, gibt.

Das ergaben auch Projekte mit AHS-Schulen in Wien und Vorarlberg, die ich beruflich betreute. Eines befasste sich mit Umweltschutzerziehung, ein anderes schickte ein Schuljahr lang 15-jährige zu Sozialdiensten. Wirkliche Veränderungen im Verhalten der SchülerInnen gab es nur dort, wo es eine Pro-Einstellung der Klassengemeinschaft gab; in dieser Gemeinschaft wurden MitschülerInnen zum Mitmachen bekehrt, wollten also keine Außenseiter sein. Stand die Klasse schon zu Beginn im kollektiven Widerstand, gab es einen Wettbewerb im absichtlichen Sabotieren. Isolierte Individualisten fügten sich nirgends ein.

Die Lehre aus der Geschichte: Die Kraft der Gemeinschaft (das Sozialkapital) schafft Persönlichkeitsentfaltung und ist wesentlich stärker als jede Information, Indoktrination oder jeder Lehrplan.

Den Menschen Mut machen

■ **Mutig gegen die
Strategie der Oberflächlichkeit
hin zu neuen Werten**

**Mutig gegen „survival of the fittest“
hin zu mehr Vertrauen**

**Mutig gegen reine
Steuerung und Planung
hin zu mehr Selbstorganisation**

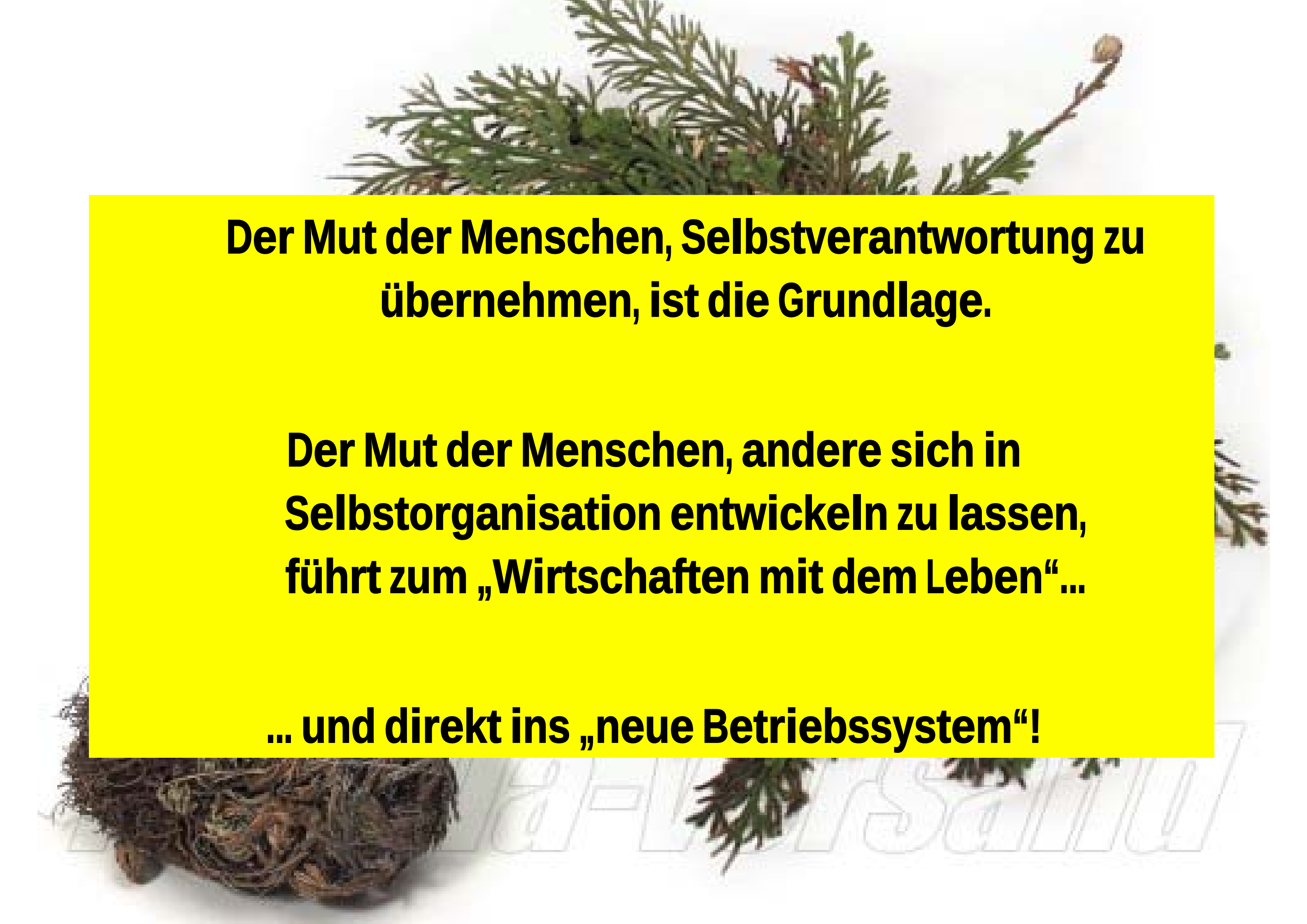
Mut aufbringen, Teams in der Organisation sich in Selbstorganisation entwickeln lassen

Story:

- Sozialversicherung
- 30 Junge Menschen
- 6 kleine Teams (Zukunftszellen)
- Keine Steuerung, kein Plan – nur ...
- „Raum und Zeit“
- „Rahmenbedingungen“
- „Energieinput“
- dafür optimale S.O.

Input:

- Selbstorganisation und Kybernetik „im Denken“
 - Neue Kommunikations- und Arbeitsmethoden
 - Lernen als Prinzip
 - Bildung von Sozialkapital
- sonst nur optimale lokale Autonomie!



Der Mut der Menschen, Selbstverantwortung zu übernehmen, ist die Grundlage.

Der Mut der Menschen, andere sich in Selbstorganisation entwickeln zu lassen, führt zum „Wirtschaften mit dem Leben“...

... und direkt ins „neue Betriebssystem“!

Den Menschen Mut zur Selbstverantwortung machen (H.P. Wallner)



Um in das neue Wirtschaften einzutauchen, brauche wir Mut. Ähnlich wie große Eroberer müssen jene, die ihren „Stiefel“ als erste in den Sand von Terra Incognita drücken wollen, einen Übergangsraum betreten, der viele Unsicherheiten bringt. Vor allem aber müssen wir viele alte, meist erfolbringende Gewohnheiten hinter uns lassen.

Der Mut hat drei Gesichter

- 1) wir dürfen mutig gegen die „Strategie der Oberflächlichkeit“ und für neue Werte auftreten.
- 2) wir dürfen uns mutig gegen „survival of the fittest“ und für mehr Vertrauen einsetzen, denn wer einen egozentrischen Kampf führt, hat gegen die Kooperativen bereits verloren. Das Prinzip der Evolution ist, einer Sinnesgemeinschaft anzugehören und nicht nur zu überleben (siehe Joachim Bauer, Prinzip Menschlichkeit).
- 3) wir dürfen mutig der Selbstorganisation eine Chance geben, auch in der Wirtschaft.

Hierzu ein Beispiel aus meiner beruflichen Praxis:

Sozialversicherung, Business Excellence Team, 30 Junge Menschen, 6 kleine Teams (Zukunftszellen), keine Steuerung durch Topmanagement, kein Plan – nur genug Raum und Zeit als Rahmenbedingungen und Energieinput, dafür optimale Selbstorganisation. Das Ziel: einen relativen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit (corporate sustainability) der Organisation zu finden! Es ist der Mut, der uns direkt ins neue Paradigma – dem neuen Wirtschaften mit dem Leben – führt.

Neue Wertorientierung in der neuen Geschäftsstrategie

Hibbard's online jewelry store, created with technology from eBay, has allowed women in Uganda's poorest neighborhoods to more than triple their personal income

A photograph of a traditional thatched-roof hut, likely a dwelling in a rural area. The hut has a conical roof made of dried grass or straw and walls made of mud or clay. It is surrounded by trees and vegetation. The word 'TEILNAHME' is overlaid in large yellow letters across the middle of the image.

TEILNAHME

**THE BOTTOM OF THE
PYRAMID
ALS NEUER MARKT**

Wharton School Publishing
Paperback Editions

Free
online video content

C.K. PRAHALAD

Co-author of the International Bestseller
COMPETING FOR THE FUTURE

THE FORTUNE AT THE BOTTOM OF THE PYRAMID

ERADICATING POVERTY THROUGH PROFITS



Enabling Dignity and Choice Through Markets

FEATURING **GRAMEEN BANK**
WINNER OF THE 2006 NOBEL PEACE PRIZE

YOU CAN HEAR ME NOW



HOW **MICROLOANS** AND **CELL PHONES**
ARE CONNECTING THE WORLD'S POOR
TO THE GLOBAL ECONOMY

NICHOLAS P. SULLIVAN

Copyrighted Material

Neue Wertorientierung in der neuen Geschäftsstrategie (L. Fritz)



Als ich 2004 mein aktives Berufsleben beendete, war – so dachte ich – das Lebenskapital „Unternehmen“ für mich abgeschlossen. Nun, nach mehr als zwei Jahren Beschäftigung mit dem Thema „wie kann unsere Wirtschaftsordnung nachhaltig werden“ würde mich noch eine unternehmerische Aufgabe unglaublich reizen. Ich wäre gerne Projektleiter für Motorola oder Nokia. Beide Unternehmen ringen, wie bekannt, um die Weltmarktführung auf dem Gebiete Mobilfunk.

Erfolg wird nur der haben, der nicht nur das Wachstum in den sich entwickelnden Volkswirtschaften China, Indien oder Russland voll ausschöpft, sondern sich auch mit der Dritten Welt befasst. Derzeit wird der größte Teil dieser Welt noch nicht als Markt wahr-genommen. Der größte Teil der Bevölkerung dieser Länder ist nämlich so arm, dass er als Konsument in den Geschäftsstrategien nicht vorkommt.

Dieser Teil, der in der Literatur „Bottom of the Pyramid“ (BOP) bezeichnet wird, ist aber entscheidend. Die Geschäftsstrategie (besser gesagt ein neues Geschäftsmodell) die dem BOP mit neuen Methoden (wie Mikrofinanzierung) hilft, sich Mobilfunk leisten zu können, wird den Weltmarktführer küren. Dieser wird auch keine wie immer geartete Diskussion mehr führen müssen, ob er seinen Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft ausreichend nachkommt.

Neue Wertorientierung in der neuen Geschäftsstrategie (L. Fritz)

Workshop Beiträge



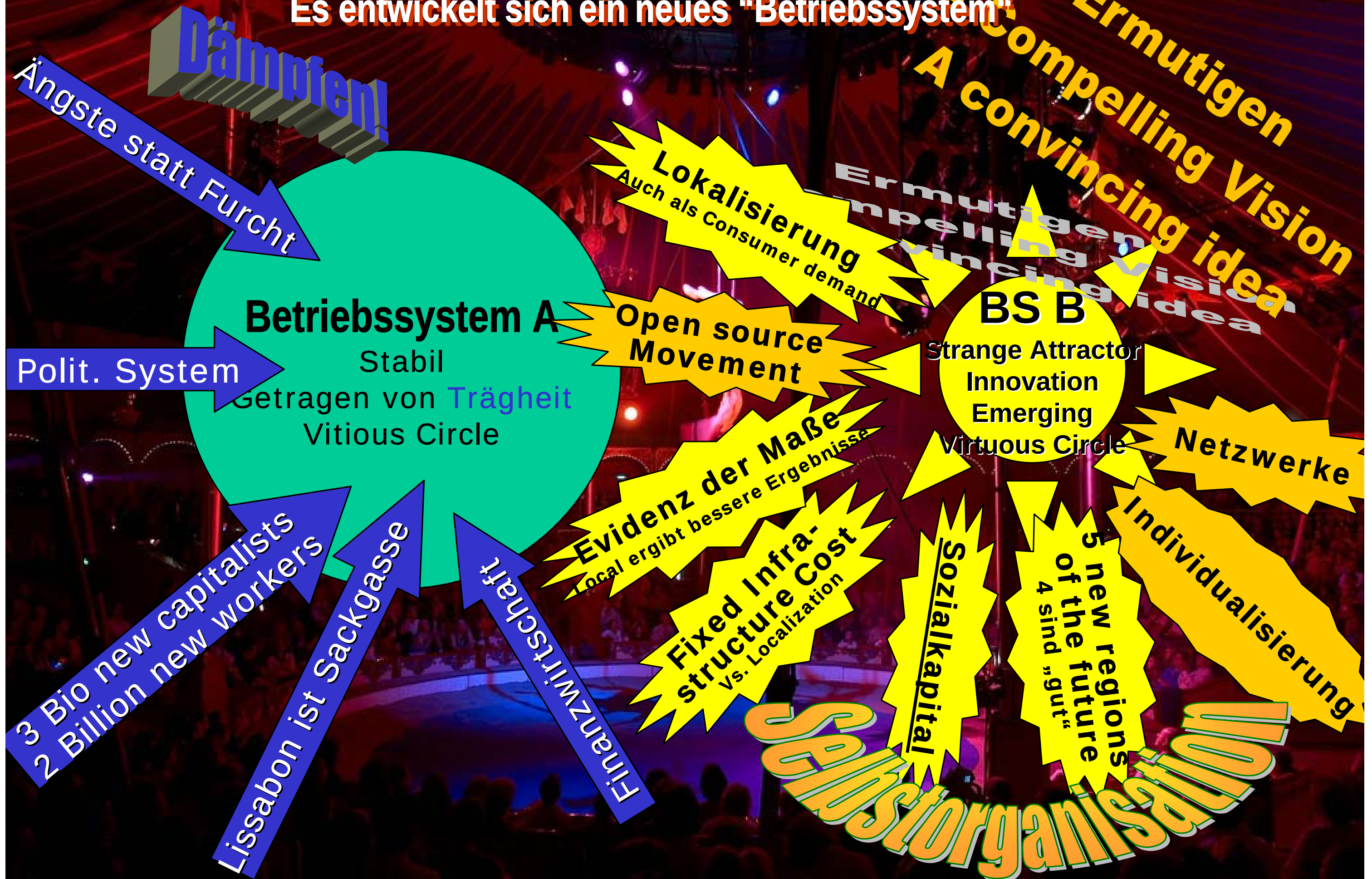
Baumgarten:
Projekt # Fo macht Schule
mit Medis Kooperationen
u. Verein Fo Austria

Social Stock exchange
(wenn Plan von Yunus)

Faustwort
Transparenz

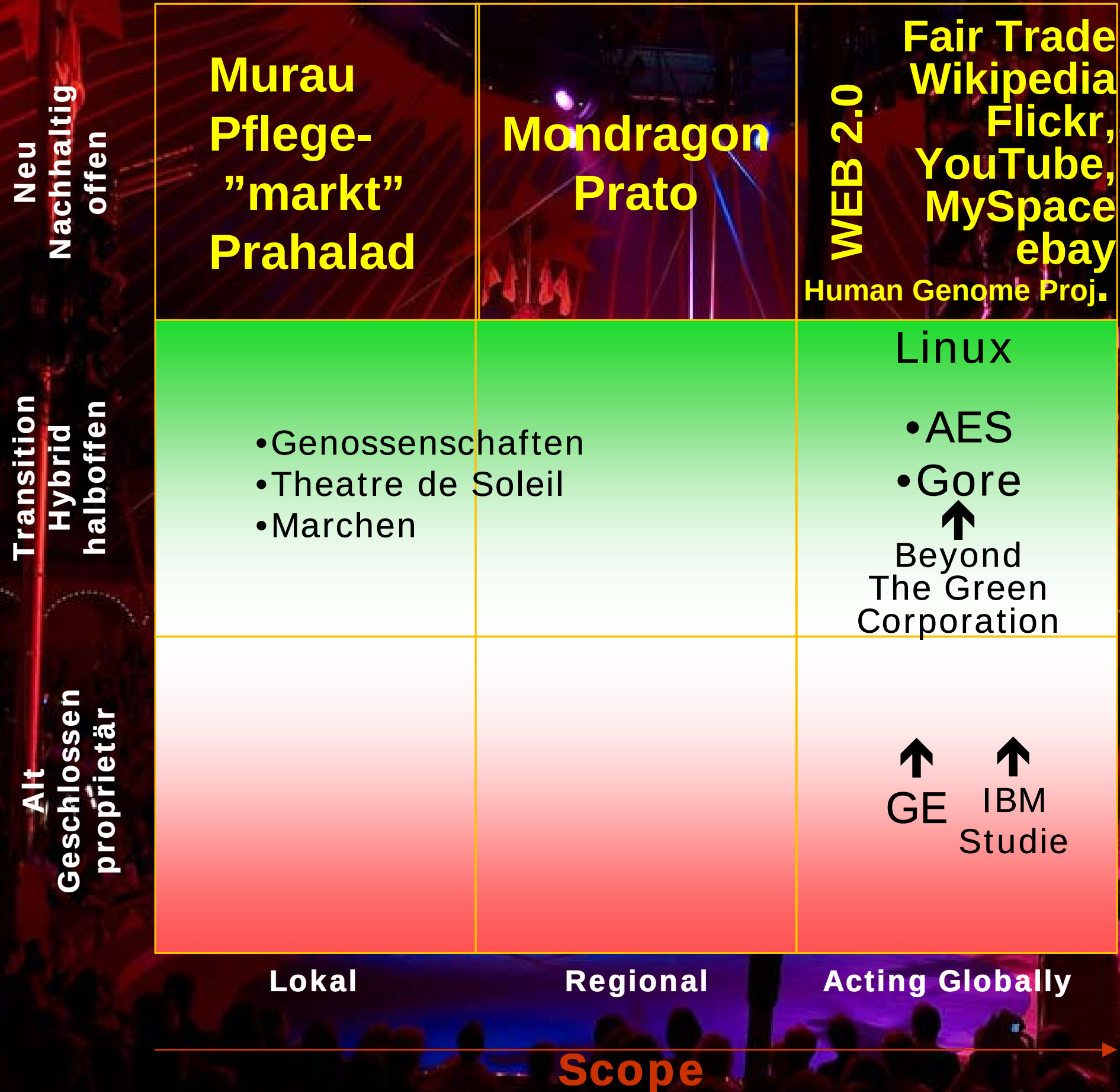
DAS MUSTER

Es entwickelt sich ein neues "Betriebssystem"



DIE NEUEN MODELLE GIBT ES SCHON!

Betriebssystem



DAS MUSTER

Statt
ENTWEDER- ODER

SOWOHL – ALS AUCH

Markt *und* Staat
Selbstorganisation *und* Governance
Geld *und* Tauschen
Wachstum *und* Solidarität
Individuum *und* Gemeinschaft
Stabilität *und* Instabilität
Homo Oeconomicus *und* Homo Sapiens

WORK IN PROGRESS



- ◆ Weitere Beispielsammlung und Promotion durch den FBK
- ◆ „Knowledge nuggets“ als Kommunikationsmittel der (neuen) issues
- ◆ Zukunftslabor als ständige Einrichtung:
Laufender Dialog mit Führungskräften und
Entscheidungsträgern in der Gesellschaft, die zur
Veränderung beitragen wollen



www.foehrenbergkreis.at