

Masterarbeit im Studiengang Zukunftsforschung 2013

Tobias Jetzke – Zukünfte als Wettbewerbsvorteil: Voraussetzungen und Konzepte zukunftsfähiger Organisationen

ABSTRACT

Die Überlebensfähigkeit von Unternehmen in komplexen und dynamischen Umwelten ist an ihre Fähigkeit geknüpft, sich systematisch mit unsicheren und ungewissen Zukünften auseinanderzusetzen. Methoden der Zukunftsforschung gestatten durch Erzeugung und Analyse alternativer Zukunftsbilder diesen systematischen Umgang mit möglichen Zukünften.

Solche Methoden erfolgreich in Organisationen zu implementieren, verläuft jedoch nicht immer ohne Schwierigkeiten. Häufig beschäftigen sich Organisationen nur nebenbei mit ihrer Zukunft, obwohl eine gezielte Auseinandersetzung mit zukünftigen Ereignissen und Entwicklungen vielfältige Beiträge für die strategische Arbeit und die Bewältigung zukünftiger Herausforderungen liefern kann. Methoden zur Erforschung und Gestaltung von Zukunft dauerhaft anzuwenden ist nicht nur von den organisationsspezifischen Prozessen und Strukturen abhängig, sondern auch davon, wie die Organisationskultur beschaffen ist.

Die Masterarbeit unterscheidet dabei zwischen der Zukunftsfähigkeit einer Organisation als dynamische Fähigkeit zur bewussten Auseinandersetzung mit Zukunft sowie der Zukunftsforschung als Instrument, welches diesen Umgang unterstützt. Die Organisationskultur befindet sich zwischen diesen beiden Aspekten: als Voraussetzung und Wirkungsfeld. Organisationskulturelle Zukunftskonzepte bestimmen die Art des Umgangs mit Zukunft, während eine kontinuierliche Befassung mit Zukunft die Kultur einer Organisation verändern kann.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt darauf, die bisher getrennt behandelten Themenfelder der Zukunfts- und Organisationskulturforschung zusammenzuführen. Insbesondere in der Organisationskulturforschung wird die Auseinandersetzung mit Zeit und Zukunft in Organisationen vernachlässigt. Gleichzeitig fehlt auf Seiten der Zukunftsforschung eine Berücksichtigung der verschiedenen unternehmensindividuellen Aspekte, die einen Umgang mit Zukunft beeinflussen können. Dazu zählen vor allem Grundannahmen sowie Wertmuster und Normen, die das Verhalten der Organisationsmitglieder lenken.

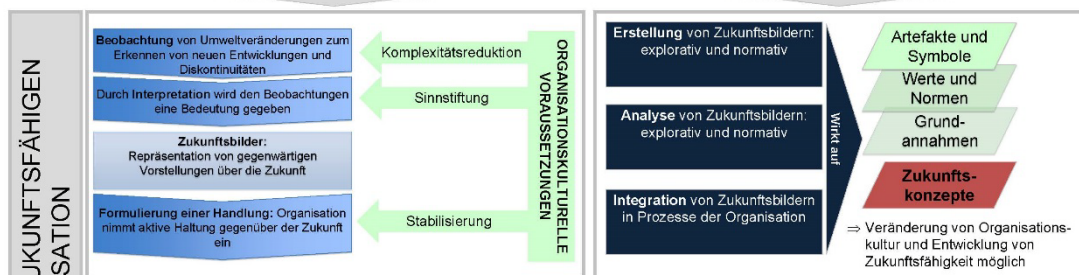
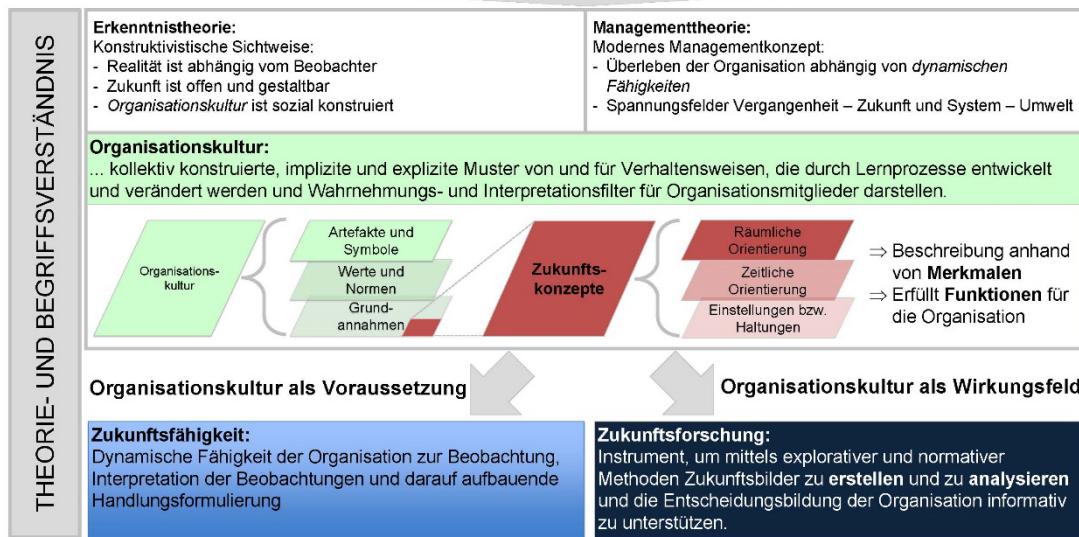
Im Ergebnis lässt sich schlussfolgern, dass Organisationen sich durch eine systematische Berücksichtigung alternativer Zukunftsbilder besser auf mögliche zukünftige Ereignisse und Entwicklungen vorbereiten können, die Erstellung und Analyse solcher Zukunftsbilder aber von den organisationskulturellen Voraussetzungen abhängig ist. Eine dauerhafte etablierte Zukunftsforschung kann die Kultur einer Organisation verändern und die Zukunftsfähigkeit verbessern. So können mögliche Barrieren bei der Entwicklung von Zukunftsfähigkeit abgebaut werden.

KURZPROFIL

Tobias Jetzke studierte Betriebswirtschaftslehre (Dipl.-Kfm.) mit dem Schwerpunkt Organisation und Management an der Universität Bayreuth, sowie Zukunftsforschung (M.A.) an der Freien Universität Berlin. Sein Interesse an Science Fiction in Literatur, Film und Fernsehen und seine Studienschwerpunkte in der BWL motivierten seine Entscheidung für Zukunftsforschung. Während des Masters an der FU Berlin setzte er sich unter anderem mit Fragestellungen zu Bewältigung von Zukunft in Organisationen, gesellschaftlichen Veränderungsprozessen (insb. Urbanisierung und demographischer Entwicklung) und der Implementierung partizipativer Methoden der Zukunftsforschung in Organisationen auseinander.

Zukünfte als Wettbewerbsvorteil Voraussetzungen und Konzepte zukunftsfähiger Organisationen

AUSGANGSLAGE	Problem	Frage
	Auseinandersetzung mit informellen Voraussetzungen für die Implementierung von Methoden der Zukunftsforschung in Unternehmen sowohl aus theoretischer wie auch praktischer Sicht bisher unzureichend.	Welche organisationskulturellen (=informellen) Voraussetzungen sind für die Entwicklung und Anwendung von Zukunftsfähigkeit in Organisationen notwendig und welchen Beitrag kann Zukunftsforschung in diesem Kontext leisten?
	Ziel	
Entwurf des Konzepts einer zukunftsfähigen Organisation auf Basis der organisationskulturellen Voraussetzungen für unternehmerische Zukunftsforschung		



Schlussfolgerungen	Ausblick
<ul style="list-style-type: none"> - Organisationsmitglieder müssen Bereitschaft zur Veränderung ihrer Annahmen und Werte aufweisen - Organisationskultur muss Lernen und Verlernen von Verhaltensweisen ermöglichen - Veränderung von Organisationskultur ist durch Zukunftsforschung möglich aber langwierig, denn verschiedene Ebenen verändern sich mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationskulturforschung: empirische Überprüfung von Zukunftskonzepten; Analyse von Organisationskulturen mit Methoden der Zukunftsforschung - Zukunftsforschung: Überprüfung des Konzepts Zukunftsfähigkeit; Überprüfung des Methodenspektrums auf grundlegende Annahmen einzelner Methoden - Praktische Implikationen: Verbesserung der Implementierungsmöglichkeiten durch Berücksichtigung organisationskultureller Aspekte

Posterpräsentation zur Masterarbeit im Studiengang Zukunftsforschung Am 19. November 2013 Autor: Tobias Jetzke Prüfer: Dr. Christian Neuhaus und Prof. Dr. Gerhard de Haan

Literaturauswahl
 Cameron, K. S./Eccleston, D. R. (1985): The Conceptual Foundation of Organizational Culture. Guuber, M./Aventur, C. (2008): Die Kunst die Zukunft zu erfinden. Theoretische Erkenntnisse und empirische Befunde zum Einsatz des Corporate Foresight in deutschen Großunternehmen. In: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung Nr. 58(2008), S. 485-494.
 Karp, T. (2004): Building Foresight Abilities In Organizations. A Future Opportunity for Futures Studies. in: Futures Research Quarterly 2004, S. 5-20.
 MacDonald, N. (2012): Futures and culture. in: Futures 44, 4, S. 277-291.
 Schwan, E. H. (2009): Organisationskultur. Bielefeld: Bertelsmann.

Schüll, E. (2009): Zur Forschungslogik explorativer und normativer Zukunftsforschung. in: Popp, R./Schüll, E. (Hrsg.): Zukunftsforschung und Zukunftsgestaltung. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Berlin, Heidelberg: S. 225-234.
 Tsoukas, H./Shepherd, J. (2004a): Coping with the future: developing organizational foresightfulness. in: Futures 36, 2, S. 137-144.
 Weber, C. (2003): Zeit und Zeitkonzeption in der Entstehung und Entwicklung von Organisationskultur. Discussion Paper SP III 2003-111.