HAUFE.

# ORGANISATIONS-REBELLEN

Störenfriede, Hofnarren oder Treiber der Veränderung?

# ORGANISATIONSREBELLEN – VON VISIONÄREN UND QUERDENKERN

Alexander Pinker

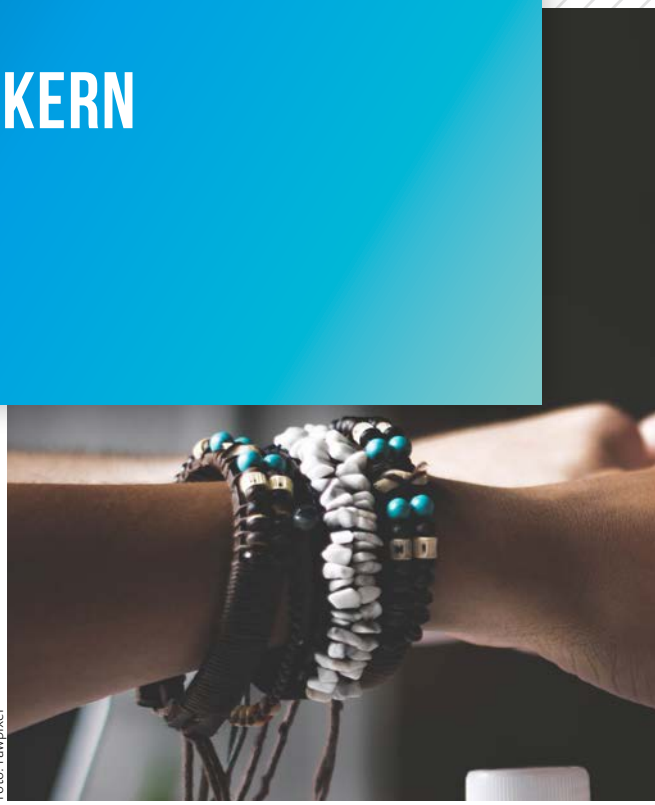

Foto: rawpixel

In einer sich immer schneller verändernden Welt, ist eine Vision gefragt. Digitalisierung, Disruption und stetiger Wandel kennzeichnen häufig den heutigen Unternehmensalltag. Unternehmer müssen sich auf neue Herausforderungen einstellen. Doch ein Unternehmen alleine schafft den Schritt in die Welt von Morgen nicht, es braucht die passenden Mitarbeiter. Die Mitarbeiter, die den Wandel vorantreiben. Die „Organisationsrebellen". Nach diesen Visionären sucht der Haufe Visionsblog in seiner Blogparade #Organisationsrebellen. Als Innovation-Profiler, Startup Coach und Projektmanager hatte ich bereits mit vielen Unternehmen zu tun. Vom Konzern bis zum Startup konnte ich dabei in die Vielseitigen Strukturen des Wirtschaftsstandorts Deutschland Einblicke erhalten. Eines wurde mir dabei sehr deutlich; die Innovationskraft der Unternehmen, der Schritt in eine für sie ungewisse Zukunft, kam beinahe immer von einem Treiber aus den inneren Reihen, der es verstand die anderen Mitarbeiter zu fesseln und von seiner Vision zu begeistern. Gut zu beobachten ist dieses Phänomen in unserer Startup-Szene, in der ein empathischer Gründer – ein Querdenker – das Leuchtfeuer eines ganzen Unternehmensapparates werden kann. Diese Gründer reihen sich damit in die Liste der großen Visionäre, wie Steve Jobs oder Elon Musk ein. Auch sie waren Rebellen.

Es braucht die Organisationsrebellen, doch ist Rebell das richtige Wort für diese Art von Unternehmertyp?

## DAS MINDSET DES ORGANISATIONSREBELLEN

Das Wort „Rebell" definiert sich als eine Person, die gemeinsam mit anderen gegen ein bestehendes System kämpft. Mag dies zwar im politischen Kontext stimmen, sind die Organisationsrebellen eine ganz andere Gattung von Revolutionären. Sie gehen nicht gegen ein bestehendes politisches System, sondern gegen eine ganze Branche vor, immer im Kampf gegen eingefahrene, veraltete Prozesse. Der Organisationsrebell unserer Zeit forscht, rätselt und passt sich verändernden Mustern und neuen Technologien an. Er ist anders, als viele Leute in ähnlicher Position, denn er ist dazu bereit, bestehendes zu zerbrechen, um gestärkt aus diesem Prozess der Disruption hervor zu gehen. Sie sind Kommunikations-Experten, Kreative, Vorbilder und Kenner. Sie sind Vordenker in ihrem Fachgebiet und erkunden die Grenzen der unterschiedlichen Branchen genau. Überschreiten sie auch gerne.

Ich habe es mir zur Mission gemacht, immer am Puls der Zeit zu bleiben und von diesen innovativen, kreativen Visionären stets zu lernen, so konnte ich viele dieser Rebellen kennenlernen (und zähle mich selbst auch zu ihnen). Sie alle haben etwas gemeinsam: Sie haben für

Hier gelangen Sie direkt zum Blog des Autoren
**Alexander Pinker**

ihr Thema gebrannt. Egal ob aus dem sozialen Bereich oder aus der Technik, aus der Gesundheitsbranche oder der Wissenschaft, sie sprechen von ihren Innovationen, ihrer Organisation und ihren bahnbrechenden Ansätzen mit einer solchen Passion, dass es schwer ist, sich nicht mitreißen zu lassen.

## Ist Rebell also das richtige Wort?

Ja, der Organisationsrebell stellt sich gegen bestehende Systeme und versteht es, sie umzukrempeln. Es wäre daher wünschenswert, wenn sich alle Organisationen einen solchen Rebellen an Bord holen können, doch leider findet man sie nicht so leicht. Genau das ist wohl einer der Gründe, weshalb so viele Innovationen, so viele Gründer scheitern. Bis zu 70%, so die Statistiken, überstehen die ersten Jahre leider nicht. Das liegt nicht mal daran, dass die Idee nicht einen Markt hatte. Es fehlte vielmehr die treibende Kraft des Querdenkers, der einen in eine Welt entführt, die man zuvor nicht kannte – bei der man sich jedoch danach fragt, wie man jemals ohne sie leben konnte.

## GRENZEN DER REBELLION

Sie haben Feuer, sie haben eine Vision und sie sind extrem flexibel. Trotz allem haben auch Organisationsrebellen ihre Grenzen. Wie bei einer politischen Rebellion, kann man auch innerhalb einer Organisation scheitern, wenn man plötzlich auf weiter Front alleine steht. Gerade in Deutschland keine Seltenheit. Nicht selten stehen Deutsche Unternehmen der Innovation eher verschlossen gegenüber. Während in anderen Ländern, wie den USA, neue Ideen häufig mit großer Euphorie entgegengenommen werden, fallen in der Bundesrepublik die Reaktionen teilweise sehr unterschiedlich aus und schwanken zwischen der engagierten Integration neuer Prozesse und der absoluten Ablehnung.
Diesen Hürden stehen die Organisationsrebellen gegenüber. Diesen müssen sie sich stellen, durch geschickte Kommunikation, ansteckende Passion und vernichtende Klarheit. Die Scheu in den Unternehmen muss fallen, denn es braucht die Innovation. Es braucht die Organisationsrebellen. Sie gestalten die Welt der Zukunft schon heute.

**AUTOR**

Alexander Pinker ist Innovation-Profiler, Futurist und Startup-Experte. 2011 gründete er die Medialist Group (www.medialist.info), die sich mit dem digitalen Wandel mittels Innovation-Profiling beschäftigt. Außerdem ist er Vorstand des Startup-Netzwerk SUN e.V., einem europaweiten Verein zur Förderung junger Gründer, Projektmanager für Multimedia und neue Technologien in der Münchner Agentur GMM AG und Dozent für Trend- und Innovationsmanagement in Würzburg.

HAUFE.

# WEBSEITE

http://newmanagement.haufe.de