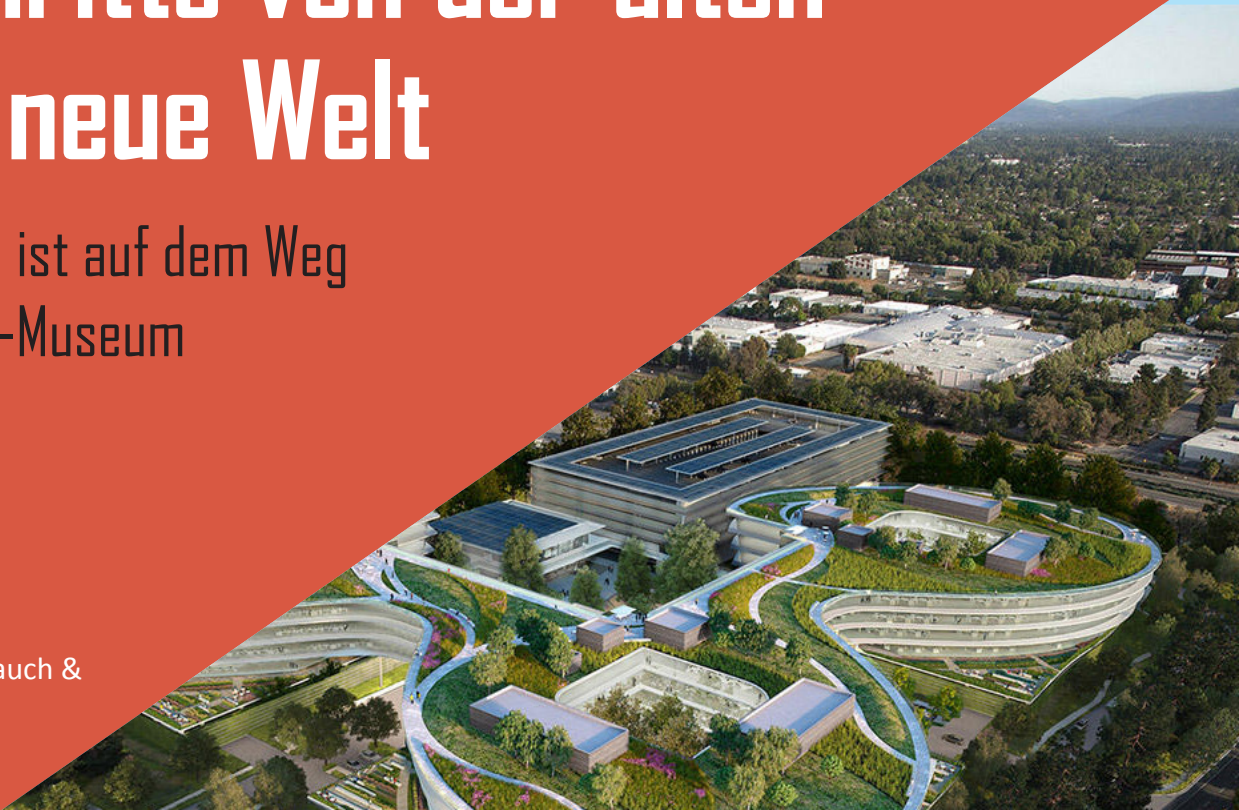


A photograph of the Golden Gate Bridge in San Francisco, California, taken from a high vantage point on a hill. The bridge's iconic orange-red towers and suspension cables are prominent against a sky transitioning from deep blue to a warm orange glow near the horizon. The water of the bay is a deep blue-green, and a small boat is visible in the distance. The foreground shows the dark, scrubby vegetation of the hillside.

**Hier
wird
Zukunft
gemacht**

Schlaraffenland ist abgebrannt 13 Schritte von der alten in die neue Welt

Deutschland ist auf dem Weg
zum Technik-Museum

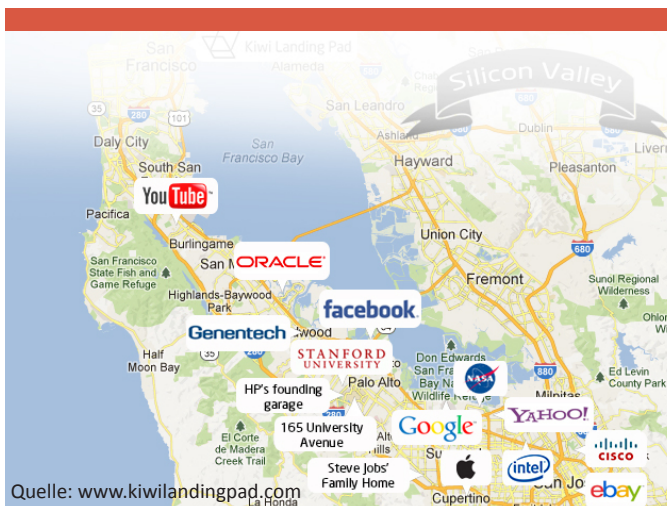
An architectural rendering of a modern building complex, likely a technical museum. The design features a large, rectangular building with a flat roof, surrounded by landscaped grounds with trees and walkways. A prominent feature is a large, circular, multi-level structure with a green roof, connected to the main building by a winding path. The overall aesthetic is clean and futuristic, with a focus on green architecture and open spaces.

Prof. Dr. Jörg Knoblauch &
Jürgen Kurz

Hier entsteht die neue Welt – im Westen (Silicon Valley, USA) und im Osten (Shenzhen, China)

Die Lage wird zunehmend dramatisch. Wenn wir im Silicon Valley mit Amerikanern über Deutschland reden, dann haben die Tränen in den Augen. „Ihr in Germany denkt leider immer noch in Autos. Das Auto der Zukunft ist aber nichts anderes als ein Roboter auf Rädern. Das hat in erster Linie mit Künstlicher Intelligenz (KI) zu tun. Und da habt ihr vollständig abgehängt.“

Silicon Valley ist immer weniger eine geografische Bezeichnung für das Gebiet 50 km südlich von San Francisco. Es ist ein „Mindset“.



50 km südlich von San Francisco ist das sogenannte Silicon Valley mit Palo Alto als Mittelpunkt. Palo Alto hat nur 67.000 Einwohner, trotzdem ist es der Mittelpunkt des autonomen Fahrens, der Künstlichen Intelligenz (KI) usw.



Shenzhen in China, die erste Smart City, war bis vor kurzem ein kleines Fischerdorf mit 9.000 Einwohnern. Heute leben dort 21 Millionen Menschen. Firmen wie Foxconn (hier werden Apple-Geräte zusammengebaut) oder SenseTime machen Furore. SenseTime (automatische Gesichtserkennung) wurde 2014 gegründet und hat eine Börsenbewertung über 6 Milliarden US-Dollar (Unicorn).



Die chinesische Stadt Shenzhen hat 16.000 Elektrobusse, die im subtropischen Klima im Dauereinsatz sind. Deutschland hat bisher noch keine Elektrobusse anzubieten. FlixBus arbeitet auf einzelnen Strecken in Deutschland bereits mit Elektrobussen (Made in China).

1. Innovation durch Kooperation



- Vor allem bei jungen Firmen und Start-ups wird deutlich:
Wir suchen die Kooperation und nicht die Konfrontation.
- Es wird nicht darüber nachgedacht, wie man gegen den Wettbewerb bestehen kann, sondern wie man miteinander kooperieren kann.
- Man denke daran: Tesla-Chef Elon Musk hat alle Patente von Tesla freigegeben.
Jeder, auch Konkurrenten auf der ganzen Welt, können sie nutzen.
- Zusammenarbeit und Austausch sind die Erfolgsfaktoren der Zukunft. Motto:
Sharing ist caring. Wir arbeiten zusammen und wenn das Ganze zum Erfolg wird, darf keiner sagen „ich“. Wir sagen „wir“. Wir helfen uns gegenseitig mit Daten, teilen Probleme und Erfolge – und erreichen durch kooperative Ansätze großartiges.
- Fackeln Sie nicht lange. Nutzen Sie jede Gelegenheit zum Netzwerken. Im Silicon Valley heißt diese Einstellung – Pay it forward – man setzt sich beispielsweise mit jemandem zusammen und bespricht seine Idee – das heißt, ich erwarte nichts von ihm. Aber, weil ich ihm geholfen habe, hilft er wieder anderen und die helfen wiederum anderen. Und das geht so lange im Kreis bis ich irgendwann etwas davon zurückbekomme.

2. Digitalisierung erzeugt Disruption



Im Valley gilt: Entweder es ist disruptiv oder wir lassen es. Disruption heißt Abbruch, also ganze Geschäftsmodelle werden ersetzt. Uber ersetzt das Taxi, Netflix ersetzt die Videothek, Airbnb ersetzt Hotels, amazon ersetzt Buchläden usw.

Für uns hat der Name „Disruption“ etwas Gefährliches und sogar Beängstigendes. Wer beerdigt schon gern sein Geschäftsmodell? Im Silicon Valley ist Disruption Lebenselixier. Eigentlich der einzige Grund zu existieren.

In der Regel sieht der Start so aus:
Wir finden ein handfestes Problem, und darauf entwickeln wir eine handfeste Lösung, möglichst digital. Geld für eine Anschubfinanzierung ist ge-

nug da. Und wenn die Idee wirklich gut ist, gibt es auch eine zweite und dritte Finanzierungsrunde, und der globalen Ausbreitung steht nichts mehr entgegen.

Das Betriebssystem im Silicon Valley heißt Disruption. Entweder ich habe etwas, das disruptiv wirkt – also ein anderes Geschäftsmodell zerstört – und durch mein neues Geschäftsmodell ersetzt, oder wir lassen es. Es gibt kein Festhalten an alten Strukturen, Prozessen und Denkmustern nach dem Motto: „Das haben wir immer schon so gemacht.“ Alles wird zu jedem Zeitpunkt hinterfragt. Herausforderungen werden als Chancen und nicht als Gefahr wahrgenommen.



3. Think Big – entweder es ist um Faktor 10 besser oder wir lassen es

„Höher, schneller, weiter“ – im Silicon Valley sind das keine leeren Worte, sondern wird hier ernst genommen.

- Die Zielsetzungen sind im Silicon Valley deutlich höher, mutiger und optimistischer als in Deutschland. Das wird als Motivationsfaktor gesehen.
- Wir sollten uns immer wieder hinterfragen: Sind wir zu zaghaft in unseren Planungen? Wir können oft mehr, als wir zugeben.
- Es gilt der Grundsatz: Entweder es ist 10x billiger, besser, schneller, ... oder wir haben kein Interesse. Etwas um 20 oder 30 % besser zu machen ist in der alten Welt schon okay. Dafür wollen wir aber kein Geld locker machen. Um 10 bis 20 % übertreibt jeder Verkäufer. Und dann ist das Ganze nur um 10 % besser. Dafür gibt es kein Geld.



Besonders in Erinnerung geblieben ist uns der junge Unternehmer bei „Plug & Play“. Plug & Play ist eine globale Innovationsplattform. Start-ups stellen ihr Geschäftsmodell vor und „pitchen“ um geeignete Investoren. Ein junger Unternehmer präsentiert seine Innovation. Im vergangenen Jahr habe er einen Umsatz von einer Million Dollar erzielt. In 5 Jahren wolle er 25 Millionen Dollar jährlich machen. Der Kommentar eines potenziellen Kapitalgebers: „Young man you are talking millions. To invest we need billions.“ (Über Millionen zu sprechen ist schon okay, aber letztlich suchen wir die Milliarden.) 😊

4. Fail forward – Misserfolge feiern



Großer Erfolg durch kleine Fehler.

„Fail forward“ oder „Fail fast“ heißt grob übersetzt: Vorwärts scheitern. Oder besser gesagt: Aus Fehlern lernen. Wo keine Fehler gemacht werden, entsteht kein Fortschritt. Wichtig ist nicht: Fehler zu vermeiden, sondern sie schnell zu erkennen und daraus zu lernen.

Die Methode, per „trial and error“ zum Ziel zu gelangen ist nicht neu. Neu ist die zunehmende Popularität dieser Testkultur. Fehler machen ist nicht nur erlaubt, es ist regelrecht erwünscht. Und um es unternehmensweit umzusetzen, muss die Führungsriege diese Kultur des „fail forward“ vorleben.

In Deutschland ist es oft noch so, dass „Spott und Häme“ jemand sicher ist, der etwas in den Sand setzt. Hier gilt das Motto: Fail forward and fail fast.

- Im Silicon Valley sind Ziele zwar messbar aber nur bedingt machbar bzw. es ist vorher noch nicht klar, ob es machbar ist. Es wird ausprobiert. Entweder es funktioniert, und wenn nicht, dann macht man eben sofort etwas anderes.

- Vom Gedanken wegkommen „bevor man einen neuen Schritt geht, muss man wissen was in 5 Jahren passiert“. Einfach anpacken und machen. Die Strategie der meisten Firmen: „Einfach“ testen, ob etwas funktioniert oder nicht.
- Die amerikanische Kultur ist es, mehr „Erfolge zu feiern“ anstatt „Misserfolge zu thematisieren“.
- Wenn man nicht ab und an hinfällt hat man etwas falsch gemacht. „Niemand hat als Kind gesagt, nachdem es hingefallen ist, dass laufen doch nichts für einen ist.“ Sondern man lernt daraus und macht es beim nächsten Mal besser.
- Umgang mit Fehlern:
 - Möglichst schnell weitermachen.
 - Einen Fehler begehen „ohne dass das Haus abbrennt“.
 - Für das nächste Mal lernen.
- Ritz-Carlton lebt diesen Grundsatz besonders gut. Selbst ein Zimmermädchen kann über einen Betrag von 2.000 Dollar verfügen und kann damit auf berechnete Reklamationen an Ort und Stelle reagieren. Es gibt Bücher mit Stories von Ritz-Carlton, die das Versagen von Mitarbeitern beschreiben. Trotzdem sind es Helden und Mitarbeiter des Monats.

5. Erfolgreiche Firmen sind datengetriebene Firmen



- Airbnb vermietet mehr Zimmer als Marriott die größte Hotelgruppe der Welt, aber hat kein einziges Hotel. Uber hat kein einziges Auto, die Großwäscherei Rinse in San Francisco hat keine einzige Waschmaschine. Aber Sie haben das kostbarste, was eine Firma haben kann. Sie haben die Daten.
- Beispiel: Der Uber-Konkurrent Lyft schickt mir zum Jahreswechsel eine mehrseitige Übersicht in wie vielen Städten der USA ich Lyft Fahrzeuge benutzt habe, welche Trinkgelder ich gegeben habe, wie zufrieden ich mit den Fahrern war usw.
- Ein Zitat, das man im Ausland oft hört: Ihr habt die Datenschutzgrundverordnung, wir haben den Erfolg.
- Marktwissen ist die Währung des 21. Jahrhunderts. Um in gesättigten Märkten weiter zu wachsen reicht es nicht mehr, seine wichtigsten Kundengruppen zu kennen.
- Hauptzielgruppen oder Massenmärkte verlieren an Bedeutung. Nischenmärkte (Long Tail) sind die Zukunft.

6. Außergewöhnliche Unternehmenskultur

Culture eats strategy for breakfast



Im Silicon Valley sind wir auf sehr außergewöhnliche Firmenkulturen gestoßen. Durch die Bank legen alle Unternehmen großen Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter „happy“ sind. „Delivering happiness“ ist das Motto nicht nur bei Zappos, auch bei Zoom usw.

- Die Kultur (Spaßfaktor) ist hauptsächlich dazu da, um die besten Mitarbeiter zu bekommen und sie zu halten. Es ist weniger geeignet, um die Effektivität zu steigern.
- „Nur wenn du eine außergewöhnliche Unternehmenskultur lebst, kommen die besten Talente zu dir und bleiben.“
- Homeoffice: Es sollte nicht mehr als einen Tag pro Woche zu Hause gearbeitet werden. Ansonsten bekommen die Mitarbeiter zu wenig von der Unternehmenskultur und dem „Spirit“ des Unternehmens mit.



Bei YELP beispielsweise, die Bewertungsplattform für Restaurants, Hotels und Geschäfte in der Nachbarschaft, gibt es ein ganzes Team, um die Mitarbeiter glücklich zu machen. Unternehmenserfolge werden mit allen Mitarbeitern zelebriert und gefeiert.

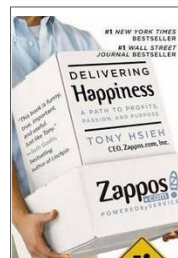


Als wir das Facebook-Gelände betreten haben, haben wir uns gefühlt, als wären wir in einem „Dorf“ mit gut gelaunten Menschen. Zwischen den Bürogebäuden steht für die Mitarbeiter auf 1,7 Meilen jeglicher Komfort zur Verfügung, vom Friseur, über den Lebensmittelladen, bis hin zum Fahrradmechaniker. Die Kinder können auch mitgebracht werden (müssen aber begleitet werden). Auf die Frage an eine Facebook-Mitarbeiterin: „Was bedeutet Facebook für dich?“, lautete die Antwort wenig überraschend: „Mein Leben.“

facebook

Alle Mitarbeiter werden geduzt, selbstverständlich auch die Chefs. Total lockerer Umgang. Lockere Kleidung. Im Vordergrund steht, was jemand leistet und nicht, wie er aussieht.

Wenn Delegationen aus Deutschland kommen, da weiß man schon, dass die mit Krawatte anrücken – vor allem Regierungsdelegationen. Da macht man dann eine ganz offizielle „Krawattenabnahme“.



Absolut lesenswert:

Delivering Happiness von Tony Hsieh und von Jim Collins, Der Weg zu den Besten

7. Work-Life-Blend – Work & Life verschwimmen



- Work-Life-Balance wird als etwas ganz Schreckliches empfunden. Dieser Begriff signalisiert, dass Work & Life etwas gegensätzliches sind und in Balance gebracht werden müssen. Es geht um Work-Life-Blend, das heißt: Arbeiten und Freizeit verschwimmen komplett.
- „Wenn du deine Leidenschaft gefunden hast, ist die Arbeit auch dein Leben.“ Den Mitarbeitern wird alles abgenommen (Einkauf, Wäsche, medizinische Versorgung, Haare schneiden, Fahrrad reparieren usw., eben alles, was sie vom Arbeiten abhält). Dafür arbeiten die Mitarbeiter viel länger, empfinden das aber nicht als tragisch.
- Es gibt keine Zeiterfassung, jeder arbeitet nach Projekten und Arbeitsaufwand.



In mehreren Firmen haben wir die Mitarbeiter gefragt: „Wie viele Stunden arbeitest du in der Woche?“ Auf diese Frage hatten die Mitarbeiter keine Antwort. Selbst über die Frage, wie viele Stunden im Arbeitsvertrag vermerkt sind, mussten die Mitarbeiter nachdenken.



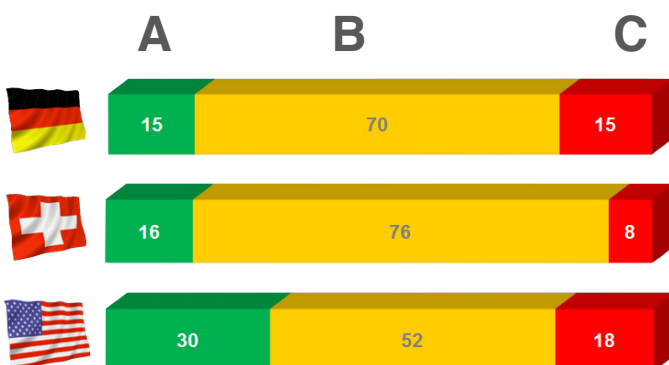
Ein Mitarbeiter bei Facebook sagt: „An unseren Programmierabenden („Hackatons“) arbeiten wir bis in die Nacht. Es rollen Foodtrucks auf das Facebook-Gelände und alle hauen in die Tasten. Das sind immer tolle Erlebnisse.“ Die besten „Hacks“ werden dann dem Facebookchef Mark Zuckerberg vorgestellt. Diese Hackathons gehen teilweise bis 3 Uhr morgens. Das ist jedes Mal ein tolles Event, das den Mitarbeitern Spaß macht und tolle Ergebnisse hervorbringt.

8. The war for Talent is over – Talent has won

- Der „war for talent“ ist voll entbrannt. Nur Mitarbeiter mit intrinsischer Motivation werden angestellt. Google hat zum Beispiel 6.000 Bewerbungen auf jede offene Stelle. Interessanterweise kommen die meisten Bewerbungen aber über eine ganz andere Schiene, nämlich: „Gute Leute kennen gute Leute.“ Jeder Googler hat etwa 3 Empfehlungen ausgesprochen.
- Der Einstellungsprozess ist äußerst kompliziert. Bei Google gilt „The rule of 4“. Also zuerst werden einmal 4 Interviews grundsätzlich geführt. Dann werden weitere bis zu insgesamt 30 Interviews geführt. Es kommt dann immer noch ein Interview mit den zukünftigen Mitarbeitern und eines mit dem obersten Chef (unter 4 Augen). Bis zum 25.000sten Mitarbeiter wurde dieses letzte Interview von Laszlo Bock selbst durchgeführt.
- „Hire slow and fire fast.“ Der Einstellungsprozess dauert sehr lange. Es werden viele Gespräche geführt. Beispielsweise bei Zappos dauert der Prozess mindestens 3 Monate.
- Es werden Mitarbeiter gesucht, die nicht „ja, aber ...“ sondern „ja, und ...“ denken. Firmen suchen warriors (Kämpfer, Krieger) und nicht worriers (Zögerer mit Verlustangst). Auf die

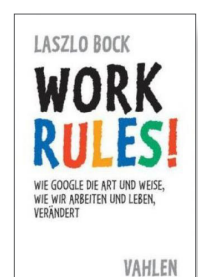
Frage: „Wie motiviere ich meine Mitarbeiter?“ sagte Eric S. Yuan (CEO zoom): „Ich muss meine Mitarbeiter nicht motivieren. Die sind schon von sich aus motiviert.“ Man muss als Manager keine Zeit damit verbringen, die Mitarbeiter zu motivieren. Es werden nur Mitarbeiter eingestellt, die sich selbst motivieren.

- Kununu hat mittlerweile 1,3 Millionen Einträge zu 300.000 verschiedenen Unternehmen. Im Ausland ist Glassdoor führend. Dort kann man auch Löhne und Gehälter nachschauen. Auch in Deutschland zunehmend populär.
- Wahrscheinlich kennen Sie die alte Personalerweisheit. Wir stellen ein wegen fachlicher Qualifikation und wir entlassen hinterher wegen charakterlichen Schwächen. Stellen Sie also nur Mitarbeiter ein, die in Ihre Unternehmenskultur und zu Ihren Werten passen. Und dann sorgen Sie dafür, dass Sie diese Mitarbeiter kontinuierlich weiterentwickeln, damit sie marktfähig bleiben. Wenn Sie die Wahl zwischen einem B(+) und einem B(-) Mitarbeiter haben, welchen stellen Sie ein? Richtig! Gar keinen! Suchen Sie weiter! Sie wollen nur A-Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen!



Exzellentes Buch:

Work Rules! von Laszlo Bock (Laszlo Bock ursprünglich bei General Electric, dann viele Jahre für das Personal bei Google verantwortlich. Aktuell ist er selbstständig mit einem Start-up: Humu – Make Life better)



9. Modernes Arbeiten – das home office ist auf dem Rückzug



Das große Thema „home office“ ist bei vielen Firmen in Ungnade gefallen. IBM und andere große Unternehmen haben umgestellt (Entweder, du bist am Montag in der Firma oder du bist gekündigt.). Etwas völlig anderes ist, dass von Mitarbeitern oft nur 4 Tage in der Firma verlangt werden. Das hat aber damit zu tun, dass man versucht, den Mitarbeiter von den völlig überlasteten Autobahnen runterzubringen. Vom Silicon Valley (Palo Alto, San José) nach San Francisco sind es nur etwa 50 km. Trotzdem muss man dafür 1 ½ Stunden einkalkulieren. Dies hat dazu geführt, dass die Firmen Busse einsetzen, die diese Strecke im 10-Minutentakt befahren. Getönte Scheiben. Die Mitarbeiter, die schon auf dem Weg in die Firma programmieren. Telefonieren, weil störend, ist verpönt.

- In allen Unternehmen gibt es sehr flache Hierarchien. Das merkt man auch daran, dass die Chefs keine besonderen Privilegien haben. Bei Facebook beispielsweise ist das Büro von Mark Zuckerberg mitten auf dem Campus (in einem Gebäude auf der unteren Etage). Die Mitarbeiter handeln eigenverantwortlich.

- Modernes Arbeiten ist sehr projektorientiert. Das Arbeiten findet in Projekten statt.
- Man hat den Eindruck: Festcomputer gibt es bald nicht mehr. Die Mitarbeiter arbeiten an ihren Laptops an völlig flexiblen Orten auf dem Firmengelände. Unterschiedlichste Sitzmöglichkeiten wie Hochtische, Sofas, Einzelplätze, ...
- Nahezu kein Papier in den Büros.
- So genannte Co-working-spaces, also große Büros, in denen sich jeder für 1 Tag, 1 Woche, 1 Monat oder auch das ganze Jahr einmieten kann. Man bezahlt pro Stunde 10 Dollar und kann sich dann einen Platz zum Arbeiten aussuchen und so viel Kaffee trinken, wie man will. „We Work“ ist der größte Anbieter. In San Francisco dürfte es deutlich über 100 Co-working-spaces geben.

10. Geschwindigkeit

„Speed is everything“



- Geschwindigkeit ist die einzige und wichtigste Waffe, um bestehen zu können. Was Kunden sich wünschen, ist die sofortige Verfügbarkeit von Produkten und eine Zahlung nur für deren tatsächliche Nutzungsdauer. Mit On-Demand angeboten gewinnen Sie nicht nur den Wettlauf um das beste Kundenerlebnis. Sie sichern sich auch das Vertrauen Ihrer Kunden. Auf jeden Fall wichtiger, als die optimale Strategie oder das perfekte Produkt zu entwickeln. Insbesondere dann, wenn Sie keine Produkte oder Leistungen anbieten von denen Menschenleben abhängen.
- Management-Ebenen sind Bremsfaktoren. Extrem flache Hierarchien bringen Geschwindigkeit. Man sagt uns immer wieder: Künstliche Intelligenz und vieles andere könnt ihr euch noch erwerben. Dafür ist es noch nicht zu spät. Aber: Euer „Silo-Denken“ macht euch zu langsam.
- Jahresziele wären im Silicon Valley viel zu langfristig. Dort gibt es Quartals- bzw. Monatsziele.
- „Nein, das geht nicht, weil ...“ „Ja, aber ...“ Diese Sätze gibt es im Silicon Valley nicht.
- Es gilt der Satz: „Frage nicht um Erlaubnis, sondern bitte im Zweifel um Verzeihung.“ Die klare Devise ist: Einfach testen und ausprobieren.
- Bringen Sie ein Produkt auf den Markt, das seinen Kernnutzen erfüllt und entwickeln es dann stetig weiter.

11. Schon in der Highschool gibt es Spitzenleistung



Das deutsche Bildungssystem zeigt zunehmend Schwächen. Man ist erstaunt, wie ausländische Schulen den selbstverständlichen Umgang mit Computern pflegen. Selbst in der sogenannten „Dritten Welt“ sind Schulen zum Teil sehr gut mit Computern ausgestattet. Ein Besuch in Estland zeigt, wie weit wir zurückgefallen sind.

Wir haben dieser Tage die Valley Christian Schools in San José ausführlich besucht. Dort sind Kinder, die Krebsforschung betreiben, Roboter zum Laufen bringen, Unterwasserforschung machen usw. Wenn man das mit unseren Schulen vergleicht,

wo noch kaum ein Computer zu sehen ist, liegen da Welten dazwischen. Mehr noch: Diese Schulen holen sich Topunternehmer zur Begleitung ins Haus. Die pflegen den Austausch mit Professoren berühmter Hochschulen wie Berkley oder Stanford. Die haben eine Vielzahl von Sponsoren hinter sich, die riesige Geldmengen zur Verfügung stellen.

Buchtipp: Das Buch der Valley Christian Schools heißt „Quest For Excellence: Inspiration to Implementation“

12. Banking is necessary, banks are not – Jede Menge Geld für Start-ups



Das Zitat „Banking is necessary, banks are not“ stammt von Bill Gates aus dem Jahre 1994. Wie wahr dieser Satz ist, zeigt sich immer mehr. In San Francisco gibt es keine Bank mehr die im hergebrachten Stil funktioniert. Banken sind heute im Schwerpunkt Dienstleister für Start-ups. Außerdem Cafés, Co-working-spaces usw.

Im Silicon Valley werden jedes Jahr 70 bis 90 Mrd. Dollar für Start-ups zur Verfügung gestellt. Klar, als Start-up muss man sich um diese Gelder bewerben. Aber: Wenn das Projekt Aussicht auf Erfolg hat, dann gibt es eine zweite und dritte usw. Finanzierungsrunde. Über zum Beispiel hat noch nie Geld verdient, aber ca. 2 Mrd. an Start-ups zur Verfügung bekommen. Eine deutsche Plattform „my Taxi“ aus Hamburg war bereits vor Uber mit dieser Software präsent, hat aber nur wenige

Millionen bekommen. Um Geld zu erhalten, musste das Start-up-Unternehmen Anteile am eigenen Unternehmen abgeben. Ziel ist allerdings, dass der Unternehmer mindestens 50 % behält, weil sonst irgendwann sein Interesse am Erfolg des eigenen Start-ups erlischt.

Im Moment hat man den Eindruck, dass mehr Geld als Ideen vorhanden ist. Aber noch gibt es in Amerika jede Menge Probleme zu lösen. Neben den grandiosen Erfindungen und dem täglichen Leben klafft eine Riesenlücke. Das Einchecken im Hotel ist ein großes Problem, überall Schlangestehen, Verkehr ohne Ende, die Stromversorgung mit Kabeln, die auf Holzmasten stehen, der Nahverkehr, der völlig unterentwickelt ist usw. Man kann schon beinahe von einer Zweiklassengesellschaft reden.

13. Plattformen sind das neue Geschäftsmodell

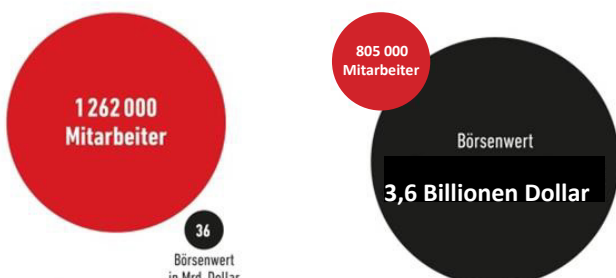


- Untenstehendes Schaubild zeigt das Problem von Donald Trump. Die old economy (z. B. Autoindustrie) hat jede Menge Arbeitsplätze geschaffen, aber kaum Börsenwert.
- In der neuen Welt sind unglaubliche Börsenwerte geschaffen worden (3,6 Billionen), aber eben wenige Arbeitsplätze. Wenn man Amazon mit seinen 570.000 Mitarbeitern abzieht, dann bleiben noch 235.000 Mitarbeiter übrig. Zum Vergleich: Im DAX sind die 30 besten und schönsten deutschen Firmen vereinigt. Diese 30 Firmen haben einen Gesamtwert von ca. 1 Milliarde. Also deutlich weniger wie diese wenigen Firmen (GAFA).
- Es sind Firmen, die es geschafft haben, eine Plattform zu bauen. (Beispiel: Wer eine App erfindet, hat zwar etwas geleistet, aber letztlich wird das erst zum Erfolg, wenn Apple sie im App-Shop anbietet.) Google hat eine solche Plattform im Bereich Suchmaschinen geschaffen, Tesla ist dabei, eine solche Plattform im Bereich Batterien zu bauen. Das Beängstigende bei diesen Plattformen ist: The winner takes it all. Am Ende gibt es keine Konkurrenten mehr, sondern es gibt nur noch eine dominierende Plattform. Und jeder neue Kunde hilft, durch die Preisgabe seiner Daten, dass diese Plattform noch stärker wird.

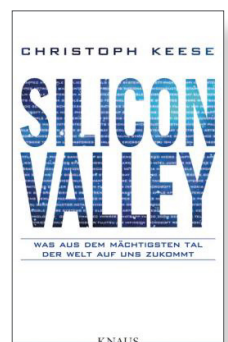
DIE OLD ECONOMY SCHAFFTE JOBS, DIE NEW ECONOMY BÖRSENWERT

Chrysler, Ford, General Motors

Google, Apple, Facebook, Amazon (GAFA)



Buchempfehlung
Silicon Valley von
Christoph Keese





2018 haben
wir insgesamt
3 Reisen mit knapp
160 Teilnehmern ins
Silicon Valley durch-
geführt und freuen
uns auf die
Fortsetzung
2019!

Sichern Sie sich jetzt einen der begehrten Plätze für die Silicon Valley Reise 2019

2019 gibt es eine Fortsetzung. Die Termine für 2019 stehen bereits:

Montag - Sonntag, 8. - 14. April 2019

Sonntag - Samstag, 29. September - 5. Oktober 2019 (ohne Las Vegas)

Mein Kollege, Patrick Kurz, hat ein klasse Video unserer ersten Reise im Jahr 2017 produziert. Im Video bekommen Sie einen Eindruck vom Spirit einer solchen Reise. Sehen Sie selbst:
<https://www.youtube.com/watch?v=t-wlxOB9QFU>

Reisen Sie mit uns 2019 auch nach China.
www.abc-personal-strategie.de/inspirationsreise-china



**Hier
wird
Zukunft
gemacht**

Die Lage wird zunehmend dramatisch. Wenn wir im Silicon Valley mit Amerikanern über Deutschland reden, dann haben die Tränen in den Augen. „Ihr in Germany denkt leider immer noch in Autos. Das Auto der Zukunft ist aber nichts anderes als ein Roboter auf Rädern. Das hat in erster Linie mit Künstlicher Intelligenz (KI) zu tun. Und da habt ihr vollständig abgehängt.“

Silicon Valley ist immer weniger eine geografische Bezeichnung für das Gebiet 50 km südlich von San Francisco. Es ist ein „Mindset“.



tempus.[®]

Akademie & Consulting

tempus. GmbH

Wiesenstr. 7 | 89537 Giengen

Telefon: 07322 950-222 | Telefax: 07322 950-217

E-Mail: personal@tempus.de | www.tempus.de