



21 Lektionen für das 21. Jahrhundert

Von Yuval Noah Harari

Warum dieses Buch?

- Es ist eine Anregung, über viele drängende Themen nachzudenken
- Es verbindet Vergangenheit und Zukunft
- ABER: eher die Aufforderung an den Leser, sich mit verschiedenen Themen zu beschäftigen und nicht der Anspruch, mit dem Werk vorgefertigte Lösungen zu präsentieren.
- Mein Fazit: als Denkanstoß absolut lesenswert!

Zur Biografie des Autors:

Yuval Noah Harari wurde am 24.02.1976 in Kiryat Ata geboren und lebt heute in Tel Aviv. Er studierte von 1993 bis 1998 an der Hebräischen Universität Jerusalem Geschichte, seine Spezialgebiete sind Weltgeschichte, Militärgeschichte und Mittelalterforschung. Er promovierte in England am Jesus College der Universität von Oxford mit dem Titel „History and I. War and the Relations between History and Personal Identity in Renaissance Military Memoirs, c. 1450-1600“. Im Jahr 2003 kehrte er als Post-Doktorand zurück an die Hebräische Universität Jerusalem, an der er bis heute als Historiker lehrt. Meditation ist für ihn sehr wichtig, in einem Interview mit dem Magazin Stern im September 2018 erklärte er, damit verbringe er bis zu zwei Stunden täglich. Er sagte auch, die Menschen müssten wieder mehr über die wichtigen Dinge nachdenken und kritisch reflektieren und sich nicht so viel von unwichtigen Dingen ablenken lassen. Bereits während seines Studiums beschäftigten ihn die „großen“ Fragen der Geschichte, z.B. auch nach dem Verhältnis zwischen Geschichte und Biologie, den Unterschieden zwischen dem Homo Sapiens und anderen Tieren, aber auch mit ethische Fragen, die sich durch die neuen Entwicklungen von Wissenschaft und Technik im 21. Jahrhundert ergeben. Mit seinem Sachbuch „Eine kurze Geschichte der Menschheit“ (Ersterscheinung 2011) wurde er international bekannt und auch die nachfolgenden Bücher „Homo Deus“ (erstmalig

erschienen 2015) und „21 Lektionen für das 21. Jahrhundert“ (2018) haben großen kommerziellen Erfolg, da die Themen spannend beschrieben und einem breiten Zielpublikum zugänglich gemacht sind.

Wer sollte das Buch lesen und warum?

Jeder, der sich für die eigene nahe und die in weiterer Ferne liegende Zukunft z.B. seiner Nachkommen interessiert. Jeder, der sich bewusst mit den dringenden und drängenden Fragen der heutigen Zeit befasst und hinterfragt, warum wir an dem Punkt stehen, an dem wir heute stehen und wohin uns die angefangene Reise bringen kann. Jeder, der sich fragt, in welchem politischen, ökonomischen, technologischen und sozialen Umwelt-System er heute lebt und in Zukunft leben will oder wird. Interessant ist das Werk aber auch für Führungskräfte aus der Wirtschaft, denn es zeigt deutlich, vor welchen tiefgreifenden Umbrüchen wir stehen und es geht schließlich um die Frage, ob es das eigene Unternehmen schafft, davon zu profitieren oder ob es zu den abgehängten Verlierern gehören wird, die zu spät erkennen, welche Trends morgen noch für Gewinne sorgen. Insbesondere den Führungskräften an der Spitze von großen Unternehmen sollte klar sein, dass die Big Player von heute schneller als jemals zuvor von vorher gänzlich unbekanntem Spielern auf dem Markt eingeholt, überholt und in die Unbedeutsamkeit verdrängt werden können. Neben den wirtschaftlichen spricht das Buch aber auch über politische Implikationen, die sich durch die rasanten Veränderungen für das soziale und gesellschaftliche System ergeben, daher sind Politiker weltweit potenzielle Leser: denn es geht nicht um rein wirtschaftliche oder technologische Konsequenzen, sondern vielmehr um einen kompletten Umbau von gesellschaftlichen, sozialen, politischen und religiösen Systemen und Verständnissen. Der Autor bietet keine fertigen Lösungen oder gute Ratschläge, vielmehr zeigt er aus der Geschichte abgeleitete tatsächliche, mögliche und sehr wahrscheinliche Zukunftsszenarien und Entwicklungen. Er möchte nicht mehr aber auch nicht weniger, als dass sich der Leser, der politisch mündige Mensch, der Konsument, der Bewohner des einmaligen Ökosystems „Erde“, Gedanken macht: über die persönliche Zukunft und die Zukunft, die er der nächsten und den danach folgenden Generationen hinterlassen möchte.

Welche Kerninhalte finden sich im Werk?

Es geht um die aktuell wichtigsten Fragestellungen der Gegenwart, die 21 Lektionen lassen sich in 5 Themenbereiche untergliedern: im ersten geht es um die technologischen Herausforderungen, im zweiten Teil um die politischen Veränderungen, im dritten Teil um den Zusammenhang zwischen Terrorismus, (Cyber)Krieg und Glaube, im vierten Bereich um Wahrheit, Wissen und Propaganda und im fünften um Bildung und die Frage bzw. Suche nach dem Sinn des menschlichen Lebens. Nach dem Zusammenbruch von Faschismus und Kommunismus war lange Zeit der Liberalismus oder wie der Autor sie nennt die „liberale Erzählung“ die politische Ordnung, die sich scheinbar erfolgreich durchsetzen konnte. Allerdings sei hier eine Veränderung und eine Aufweichung von liberalen Strukturen weltweit zu beobachten: die Finanzkrise, die Wahl von Donald Trump, der Brexit und der Trend weg von demokratischen hin zu diktatorischen Strukturen von Polen über Ungarn in Europa bis hin zu Russland, der Türkei und China außerhalb von Europa sind eine erschreckende Abkehr vom Liberalismus, die laut Autor durch die Desillusionierung der Bürger bedingt ist: es fehle an einer neuen, globalen Vision. Bedingt durch die rasanten Innovationen in Bio- und Informationstechnologie steht die Menschheit vor der Herausforderung wie und ob alle Arbeitskräfte in Zukunft noch sinnvoll einsetzbar sind oder ob eine neue Klasse entsteht, für die es auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft keine Verwendung mehr gibt. Und zum anderen entsteht dann der dringenden Handlungsbedarf an die politischen Systeme, die neuen Technologien (wie KI, Big Data und Bioengineering), das Verschwinden traditioneller Berufe und die eventuelle, ökonomische Bedeutungslosigkeit von einfachen Tätigkeiten in neue politische, wirtschaftliche und global vernetzte Modelle zu integrieren. Wir leben in einer globalen Gemeinschaft, die trotz großer, räumlicher Distanzen in vielen Bereichen höchst sensibel und auch weltumspannend auf Veränderungen oder auch Angriffe reagiert, was die aktuelle Covid-19-Pandemie eindrucksvoll bewiesen hat. Die meisten politischen Systeme agieren aber im Interesse ihres Nationalstaats und nicht unter globalen Gesichtspunkten: die Debatte um die Maßnahmen zur Klimaerwärmung, die Schwierigkeiten der Europäischen Union und nicht zuletzt die Corona-Krise zeigen eindrucksvoll, dass für globale Bedrohungen bisher erfolglos versucht wurde globale

Lösungen zu finden. Um digitalen Diktaturen, Terroristen aber auch der individuellen Bedeutungslosigkeit keinen Nährboden zu geben, benötigt es für die Zukunft nicht nur eine neue, globale Vision der Zukunft sondern auch den Willen jedes einzelnen, sich den Herausforderungen zu stellen und diese zu reflektieren. Ganz in der Tradition der Aufklärung fordert der Autor, dass der Mensch seinen Verstand gebrauchen und Dinge hinterfragen soll.

Mit welchen strategischen Entscheidungen sollten oder müssen sich Organisationen befassen?

Viele Unternehmen stehen gewollt oder gezwungenermaßen gerade am Scheideweg: es geht um die Frage, ob und wie man sich am Markt unter den Vorzeichen von Digitalisierung und Industrie 4.0 positioniert oder ob man genau so weiter macht wie bisher und die einzige Neuerung in der Einführung einer neuen Software oder dem Entwickeln einer App besteht. Die einen stellen sich diese Fragen freiwillig, da sie Veränderungen in ihrem Marktumfeld beobachten oder diesen Markt mit eigenen Innovationen aktiv beeinflussen möchten. Die anderen müssen sich zwangsläufig diesen Fragen stellen, da Umsatzverluste oder Verdrängung sie dazu zwingen. Eine erste Überlegung von Unternehmen ist daher die Frage nach der Zukunftsfähigkeit des eigenen Geschäftsmodells und ob es ohne tiefgreifende Veränderungen Bestand hat. Als nächstes stellt sich die Frage, ob die Mitarbeiter, die bisher zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben, dies in Zukunft noch tun können und wollen. Die große Herausforderung für viele Unternehmen besteht darin, dass sie eine tragfähige Geschäftsidee für die Zukunft haben oder entwickeln müssen, in zukunftsfähige Technologien investieren müssen und außerdem Mitarbeiter benötigen, die mit diesen Visionen und Technologien umgehen können. Diese Herausforderungen wurden durch die aktuelle Pandemie wie unter einem Brennglas noch weiter verstärkt und die Dringlichkeit der Umsetzung beschleunigt.

Die Fähigkeit zur Veränderung bis hin zu einem radikalen Wandel ist aktuell so zwingend nötig wie nie zuvor, da entscheidende Innovationen sonst verpasst werden, der Anschluss verloren und die Wettbewerbsfähigkeit verspielt sein kann. Natürlich können Unternehmen nicht einfach so langjährige, ältere Mitarbeiter gegen

Millennials oder Digital Natives austauschen, sie können aber ihre Mitarbeiter schulen, sie aktiv in die Umgestaltung einbeziehen und das Interesse an Weiterbildung und bisher fremden Themen unterstützen. Die drei relevanten Fragen für Unternehmensführungen aktuell sind erstens: wie zukunftsfähig ist meine Geschäftsidee, zweitens: habe ich dafür die richtigen Mitarbeiter und drittens: welche Anstrengungen müssen wir unternehmen, um weiterhin am Markt eine Rolle zu spielen, geht das überhaupt mit unserem derzeitigen Angebot oder müssen wir uns neu erfinden?

Veränderung = Verschlechterung? Nein, aber Veränderungen schmerzen, denn man verliert Vertrautes, ohne zu wissen, was man gewinnt.

Veränderungen werden oft in Rundschreiben oder Mitarbeiterversammlungen angekündigt, ersetzen aber nicht das persönliche Gespräch. Insbesondere dann, wenn der wirtschaftliche Erfolg von Veränderungen abhängig ist, können Mitarbeiter ganz entscheidend zu diesem Erfolg aber auch zum Misserfolg beitragen. Gerade bei notwendigen aber einschneidenden Veränderungen sind die persönliche Zustimmung des Mitarbeiters und das Einsehen der Notwendigkeit einer Änderung von entscheidender Bedeutung für den Erfolg solcher Maßnahmen. Veränderungen, die nur „von oben“ angeordnet werden und mit denen sich die Mitarbeiter nicht identifizieren können oder die sie nicht verstehen, bleiben Lippenbekenntnisse und somit wirkungslos. Das persönliche Erklären, Überzeugen und im Idealfall Begeistern ist ausschließlich in einem Gespräch, nicht aber durch ein Rundschreiben möglich, auch wenn das Gespräch sicherlich mehr Zeit in Anspruch nimmt ist es nicht nur verbindlicher, sondern richtig eingesetzt auch erfolgreicher. Daneben ist Zuteilung von Aufgaben an die dafür geeignetsten Mitarbeiter wichtig: Aufgaben oder Positionen müssen in unternehmenskritischen Phasen mit den Mitarbeitern besetzt und ggfs. auch umbesetzt werden, die dafür am besten geeignet sind: neben der fachlichen Kompetenz sind bei schwierigen Veränderungen sicherlich auch persönliche Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen, Mitarbeiterführung und Stressresistenz von Bedeutung. De Facto sitzen in vielen Firmen nicht immer die geeignetsten Personen an den entscheidenden Stellen: Positionen und werden oft als

Belohnung oder Bestrafung oder aus Eigeninteresse heraus besetzt. Das rächt sich dann, wenn echte Kompetenzen und keine Gefälligkeiten erforderlich sind. Ressourcen sparen oder für wichtige Dinge frei machen kann man auch, indem alles Unnötige weggelassen wird, die systematische „Müllentsorgung“ ist hier ein wichtiges Werkzeug: Aktivitäten, Prozesse aber auch Denkmuster werden hinterfragt und wenn sich herausstellt, dass sie nicht mehr nötig oder sogar hinderlich sind, müssen sie abgestellt werden. Die Aussage, dass man das „*immer schon so gemacht habe*“, ist ein klares Signal dafür, dass die Zeit für Veränderung oder Abschaffung gekommen ist. Unternehmen, die zukunftsfähig sein wollen und ihren Mitarbeitern auch weiterhin einen sicheren Arbeitsplatz bieten wollen, müssen ihre Ressourcen sinnvoll einsetzen und Bestehendes kritisch hinterfragen, und natürlich am Ende auch Veränderungen umsetzen.