Enabling Change

Wie Sie erfolgreich eine digitale Unternehmenskultur etablieren

APRIL 2020

michael prothmann consulting group

MANAGEMENT SUMMARY

Wie viel Mensch braucht die Zukunft?

Die digitale Transformation ist der wirkungsmächtigste Megatrend unserer Zeit. In diesem Zuge sind viele Unternehmen bei der Implementation von neuen Technologien schon sehr weit. Das reicht für eine erfolgreiche digitale Transformation aber bei weitem nicht aus. Unternehmen müssen nicht nur Prozesse und Technologien, sondern vielmehr die gesamte Kultur und ihre Mitarbeiter weiterentwickeln. Ausschlaggebend für den Erfolg der digitalen Transformation im Unternehmen ist und bleibt der Mensch.

Up or Out!

Auch wenn eine unternehmensweite Transformation mit erheblichen Schwierigkeiten und vorübergehenden Umstellungskosten einhergeht,
gibt es vier zwingende Gründe sich den Veränderungen zu stellen.

1 Steigender Wettbewerbsdruck
Wer die Digitalisierung nicht umsetzt, wird von Konkurrenten outperformed.

2 Mitarbeiter suchen attraktive Arbeitgeber
Wer in Zukunft qualifizierte Fachkräfte binden will, muss ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell, sowie eine digitale Arbeitsumgebung bieten können.

3 Bessere Prozesseffizienz durch neue Technologien
Themen wie Künstliche Intelligenz, Machine Learning & das Internet der Dinge stehen im Mittelpunkt bei der Verbesserung der Prozesseffizienz.

4 Kunden erwarten zeitgemäße Produkte und Dienstleistungen
Das Kundenbedürfnis nach digitalen Serviceangeboten, technischen Neuerungen und digitalen Lösungen steigt.

Woran scheitert die digitale Transformation?

Die Digitalisierung stellt Unternehmen vor eine Vielzahl von technischen Herausforderungen.
Doch es sind menschliche und strukturelle Faktoren, die ausschlaggebend für einen erfolgreichen digitalen Wandel sind.

Die drei Erfolgsbausteine

Wie die digitale Transformation zum Erfolg wird:

I Unternehmensweite Innovationskultur etablieren

Die institutionalisierte Suche nach Neuem mit klarem Benchmarking und strukturiertem Prozess

II Digitale Motivation durch Kommunikation und Kooperation

Abbau von Angst, Information, Offenheit und Beteiligung

III Vernetzung vorantreiben

Aktiver Austausch, Netzwerkaufbau sowie Veranstaltungen und Workshops müssen gefördert werden

Digitale Organisation in 4 Schritten

Ein ganzheitlicher Ansatz zur digitalen Weiterentwicklung Ihres Unternehmens.

Mit unserem ein 4-Phasen-Programm heben wir ihr Unternehmen, ihre Organisation und Mitarbeiter auf das nächste, digitale Level.

Phase **1** Checks and Goals
Phase **2** Proof and Move
Phase **3** Flow and Grow
Phase **4** Digital Long Life

AGENDA

01

Wie viel Mensch braucht die Zukunft?
Warum die Mitarbeiter über den Erfolg der digitalen Transformation entscheiden.
Seite 5

02

Up or Out!
Wieso die stetige digitale Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Organisationen von Unternehmen unerlässlich ist.
Seite 8

03

Woran scheitert die digitale Transformation?
Die drei Hauptprobleme bei Wandlungsprozessen in Unternehmen.
Seite 11

04

Die drei Erfolgs-Bausteine
Wie die digitale Transformation zum Erfolg wird.
Seite 16

05

Digitale Organisation in 4 Schritten
Wie wir Ihnen bei der Transformation Ihres Unternehmens helfen können.
Seite 20

01

Wie viel Mensch braucht die Zukunft?

Warum die Mitarbeiter über den Erfolg der digitalen Transformation entscheiden.

01 Wie viel Mensch braucht die Zukunft?

Die digitale Transformation ist der wirkungsmächtigste Megatrend unserer Zeit. In diesem Zuge sind viele Unternehmen bei der Implementation von neuen Technologien schon sehr weit. Das reicht für eine erfolgreiche digitale Transformation aber bei weitem nicht aus.

Viele Unternehmen verstehen inzwischen, dass die Digitalisierung sowohl der Treiber als auch der Hebel sein kann, der dem Menschen Veränderungen erleichtert.

Dabei wird immer deutlicher, dass sie vor erheblichen Veränderungen stehen, die vorhandenen Prozesse und Strukturen infrage stellen.

Die Größe der Veränderungsschritte sowie die enorme Geschwindigkeit der digitalen Transformation stellen dabei die größten Herausforderungen dar, denen sich Organisationen stellen müssen, um die Vorteile der digitalen Transformation auszuschöpfen.

Der Mensch stellt dabei den zentralen Handlungsträger dar, denn er ist derjenige, der an dem digitalen Wandlungsprozess beteiligt ist und Veränderungen aktiv mitgestaltet. Zugleich ist er aber auch derjenige, der individuelle Bedürfnisse, Anforderungen und Ansprüche an die digitale Transformation in einem Unternehmen stellt.

Die sich stetig verkürzende Halbwertzeit des Wissens und die immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen lassen eine Informationsflut auf die Mitarbeiter eines Unternehmens herab, die sie an ihre Belastungsgrenze bringen kann.

Ausschlaggebend für den Erfolg der digitale Transformation im Unternehmen ist und bleibt der Mensch.

Nicht nur fallen Teile der Arbeit durch ihre Digitalisierung gänzlich weg oder werden möglicherweise automatisiert, sondern es entstehen auch ganz neue Aufgabenfelder -und Bereiche.

Es transformieren sich somit nicht nur Prozesse und Technologien, sondern die gesamte Struktur und Organisation eines Unternehmens sowie seine Kultur.

Die eigentliche Herausforderung liegt also nicht in der technischen Umsetzung, sondern in dem Know-How und der Akzeptanz, auf Seiten der Mitarbeiter.

Anders ausgedrückt: **Ohne engagierte und qualifizierte Mitarbeiter, ist jede technologische Neuerung wirkungslos. Denn die digitalen Errungenschaften kommen beim Kunden schlicht nicht an.**

Deshalb sind die Einstellung und das digitale Verständnis der Mitarbeiter erfolgsentscheidend, für die digitale Transformation.
Zudem sehen sich viele Unternehmen mit dem Problem konfrontiert, dass Innovative Arbeitsprozesse auf Grund festgefahrener, unflexibler Strukturen nicht zielbringend in den Work-Flow eingebunden werden können. In dem Fall sind die interne Organisation und die Prozesse der limitierende Faktor.

Der Grundpfeiler für den Erfolg der digitalen Transformation und für die Zukunft des Unternehmens ist und bleibt der Mensch.

02

Up or Out!

Wieso die stetige digitale Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Organisationen von Unternehmen unerlässlich ist.

Auch wenn eine unternehmensweite Transformation mit erheblichen Schwierigkeiten und vorübergehenden Umstellungskosten einhergeht, gibt es überzeugende Gründe sich den Veränderungen zu stellen anzunehmen.

1 Der Wettbewerbsdruck steigt

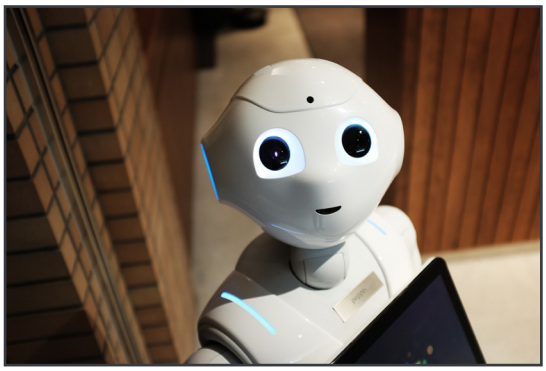
Es besteht ein Handlungsbedarf, denn wer die Digitalisierung nicht nutzt, wird von Konkurrenten outperformed, die die neuen Technologien als Hebel benutzen und performancesteigernd einsetzen.
Um in der eigenen Branche relevant zu bleiben und nicht ins Hintertreffen zu geraten, müssen interne Prozesse, Strategien und verwendete Technologien also laufend angepasst werden.

2 Mitarbeiter suchen attraktive Arbeitgeber

Personen, die sich im Beruf entwickeln und auch zukünftig für Arbeitgeber attraktiv bleiben wollen, müssen sich fortlaufend weiterbilden. Ambitionierte Arbeitskräfte erwarten von ihrem Arbeitgeber entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine zeitgemäße, technische Ausstattung, um relevante Skills entwickeln und verbessern zu können. Unternehmen, die diesen Anforderungen nicht gerecht werden, riskieren es, ihre besten und ambitioniertesten Talente an den freien Markt zu verlieren. Auch das Recruiting des eigenen Unternehmens kann unter einer unattraktiven Internetpräsenz und alten technischen Standards leiden. Wer in Zukunft qualifizierte Fachkräfte rekrutieren möchte, muss sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und dazu gehört es, ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell, sowie eine moderne Arbeitsumgebung vorweisen zu können.

3 Bessere Prozesseffizienz durch neue Technologien

Themen wie Künstliche Intelligenz, Machine Learning & das Internet der Dinge stehen im Mittelpunkt des Interesses und eröffnen Unternehmen ungeahnte Möglichkeiten.



So kann künstliche Intelligenz beispielsweise große Datenmengen verarbeiten, auswerten und Ihnen schwierige, strategische Entscheidungen erleichtern. Außerdem ist sie eine Bereicherung für viele Produkte und Dienstleistungen, weshalb sie bereits flächendeckend eingesetzt und aus dem Alltag kaum noch wegzudenken ist. Sie findet Anwendung in Navigationssystemen, Streaming-Diensten, persönlichen Assistenten für Smartphones und Smart Home Devices. Neben der Nutzung durch die Verbraucher wird die KI auch zur Zeitplanung vom Zugverkehr, zur Bewertung von Geschäftsrisiken, zur Vorhersage von Wartungsarbeiten und zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie für viele andere Aufgaben eingesetzt.
Machine Learning ist eine Unterkategorie von KI und wird unter anderem für Datenanalysen, Data Mining und Mustererkennung verwendet. Auf der Verbraucherseite ermöglicht es das Ausspielen individuelle Suchmaschinenergebnisse, Echtzeit-Werbung, gezielte Produktvorschläge und vieles mehr.

4 Kunden erwarten zeitgemäße Produkte und Dienstleistungen

Das Kundenbedürfnis nach immer neuen Serviceangeboten, technischen Neuerungen und digitalen Lösungen steigt stetig. Kunden erwarten die Verfügbarkeit einer App sowie Produkte, die dem Stand der Technik entsprechen und ihr Leben erleichtern und verbessern. Wer diesen Wünschen nicht gerecht werden kann, riskiert es, Kunden an die Konkurrenz zu verlieren.
Doch was helfen all die neuen technischen Features und Gadgets, wenn die Innovation am Ende des Tages nicht beim Kunden nicht ankommen, weil sie in der Unternehmens-Organisation stecken bleiben.

03

Woran scheitert die digitale Transformation?

Die drei Hauptprobleme bei Wandlungsprozessen in Unternehmen.

Die Digitalisierung stellt Unternehmen vor eine Vielzahl von technischen Herausforderungen.
So müssen sie lernen, sich den rasant verändernden Marktbedingungen, sowie Kundenbedürfnisse -und Erwartungen anzupassen. Sie müssen den Nutzen von den vielen neuen Hardware -und Softwarelösungen für ihr Unternehmen evaluieren, um die vielversprechendsten Technologien zu implementieren.
Zudem ist die Sicherheit von Daten von wachsendem Interesse und Unternehmen müssen Lösungen finden, um ihre Systeme gegen unerwünschte Zugriffe abzusichern.
Viele Unternehmen sind bei den technischen Weiterentwicklungen schon sehr weit.

Doch es sind menschliche und strukturelle Faktoren, die ausschlaggebend für einen erfolgreichen digitalen Wandel sind.

So können zum Beispiel festgefahrene Unternehmensstrukturen jede Veränderung stark verlangsamen oder sogar komplett verhindern.
Die Etablierung einer flexiblen und agilen Organisation macht den gewünschten Wandel hingegen nicht nur möglich, sondern erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, dass dieser schnell und reibungslos abläuft.

Ähnlich verhält es sich mit den Mitarbeitern. Die fehlende digitale Affinität und die unzureichende Kompetenz der Mitarbeiter ist häufig der limitierende Faktor bei der Implementierung technischer Neuheiten.

Darüber hinaus werden Innovationen sehr oft aus Angst vor Veränderungen oder schlicht aus Bequemlichkeit blockiert werden. Eine digitale Transformation muss intern akzeptiert und angenommen werden, bevor damit extern Gewinne erzielt werden können. Technisch affine Mitarbeiter, die Veränderungen begrüßen und aktiv herbeiführen, sind dementsprechend das wertvollste Asset und erhöhen die Chance, dass die digitale Transformation erfolgreich umgesetzt wird erheblich.
Die organisatorischen und personellen Hindernisse lassen sich in drei Bereiche zusammenfassen:

1. **Fehlende Innovationsorientierung/kultur**
2. **Soziale Barrieren und Angst**
3. **Isolierte & unflexible Arbeitsstrukturen**

1 Fehlende Innovationskultur

Oft fokussieren Unternehmen ihre Innovationstätigkeiten im digitalen Wandel nur auf den technischen Bereich, wie zum Beispiel Produkt- und Dienstleistungsinnovation.
Damit diese Innovation überhaupt beim Kunden ankommt, ist es jedoch zwingend erforderlich, dass der Innovationsprozess unternehmensweit stattfindet. Nur wenn auch organisationale und strukturelle Innovationen umgesetzt werden, können Unternehmen sich digital weiterentwickeln und ihre technischen Innovationen kapitalisiert werden.
Wenn Unternehmen stattdessen lediglich in wenigen, ausgewählten Bereichen Innovationen fördern, liegt dies oft an einer zu etablierten bzw. festgefahrenen Unternehmenskultur. Zum einen schaffen es die Unternehmen nicht, dass ihre eigene interne Organisation, neue digitale Innovationen umgesetzt bekommt. Zum anderen neigen Unternehmen mit einer fehlenden Innovationskultur dazu, Neuerungen und Trends, die nicht zu ihrem bestehenden Konzept passen, als irrelevant einzustufen. Dabei besteht nicht nur die Gefahr, den Anschluss an den Wettbewerb zu verlieren, sondern auch den Zugang zum Arbeitsmarkt und damit die Chancen digitaler Arbeitsweisen gänzlich zu verpassen.
Des Weiteren nimmt die Halbwertszeit von Wissen im Vergleich zu noch vor einigen wenigen Jahren, drastisch ab. Eine abgeschlossene Berufsausbildung kann daher, im Gegensatz zu früheren Jahrzehnten, nicht mehr für ein Berufsleben ausreichen. Wenn ein Konzern neue Technologien in seinem Workflow integriert, jedoch nicht die Notwendigkeit sieht, während des Wandlungsprozesses Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, ist das Resultat ein Gerüst aus neuartigen Arbeitsstrukturen, -weisen -und Technologien, die von dem Personal jedoch nicht genutzt und entwickelt werden können.

Da die Frequenz von technischen Veränderungen seit der letzten Dekade exponentiell zunimmt, wird die Differenz, zwischen dem Kenntnisstand der Mitarbeiter und erforderlichen Kompetenzen, im fortschreitenden Wandlungsprozess, immer grösser.

Eine Innovationskultur ist für Unternehmen daher absolut erfolgskritisch.

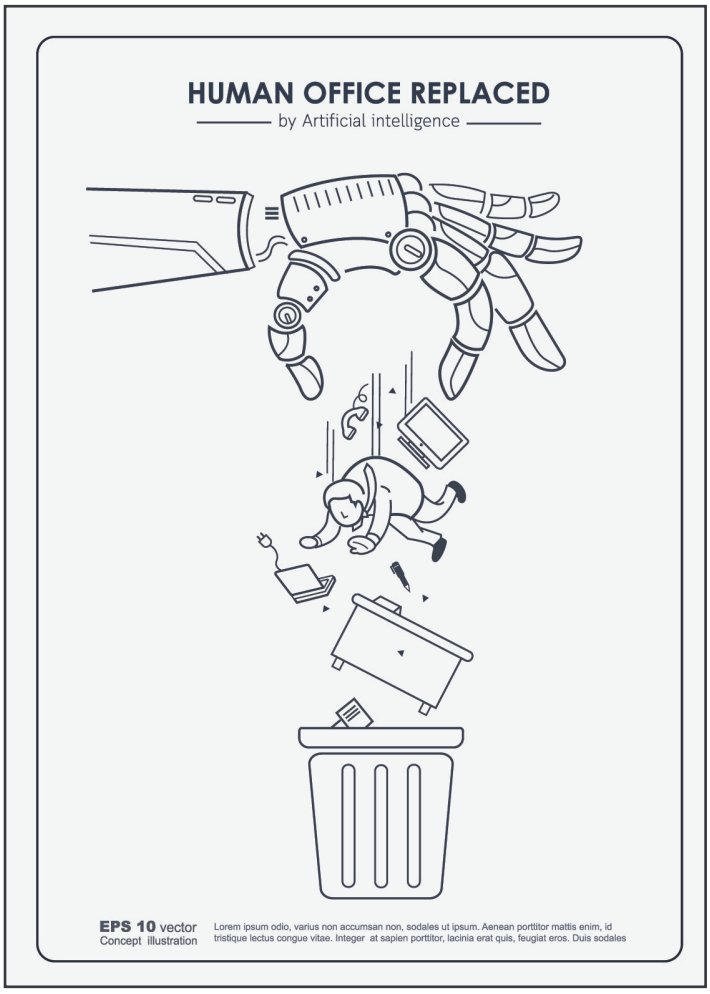
2 Soziale Barrieren und Angst

Eins der bedeutendsten Hindernisse der digitalen Transformation sind soziale Barrieren in Form von Angst.

Werden Prozesse und Arbeitsweisen digitalisiert, verändern sich Aufgabenbereiche auf allen Ebenen, von der Sparte über die Abteilung bis hin zu einzelnen Mitarbeitern.

Seitens der Belegschaft gibt es dann häufig die Befürchtung, dass eine digitale Transformation mit Arbeitsplatzwegfall gleichzusetzen ist.

Auch eine allgemeine Angst vor Neuem kann, unter anderem bedingt durch eine zu etablierte Unternehmenskultur, zu Scheu vor dem Befassen mit möglichen Veränderungen durch pangesellschaftliche Wandlungsprozesse wie der digitalen Transformation führen. Weiter fortgeschritten im Wandlungsprozess besteht dagegen häufig die Angst vor zu großer Transparenz. Von dem Unternehmen ausgehende Transparenz gegenüber dem Personal wird als positiv angesehen, wohingegen Transparenz von Mitarbeitern gegenüber dem Unternehmen mit Unbehagen behaftet ist.



Diese Ängste können bei Mitarbeitern zu Blockaden sowie gänzlicher Ablehnung und Behinderung des Wandlungsprozesses führen.

3 Unflexible und isolierte Arbeitsstrukturen

Im Laufe einer erfolgreichen Transformation müssen neue Arbeitsschritte entworfen und alte Vorgehensweisen modifiziert oder komplett ersetzt werden.

Solche grundlegenden Anpassungen des Workflows bedürfen flexiblen Arbeitsstrukturen, um erfolgreich umgesetzt zu werden. Oft sind Arbeitsprozesse jedoch das Ergebnis einer Zusammenarbeit von mehreren thematisch getrennten Abteilungen, unter denen wenig miteinander kommuniziert wird.
Diese Isolation von Arbeitsstrukturen führt dazu, dass Neuerungen in einem Bereich zu **Inkompatibilitäten mit anderen Abteilungen** führen können.

Des Weiteren führt die Segregation von Populationen immer zur Entstehung von Gruppen-Identitäten, durch die sich ein **Konkurrenz-Denken innerhalb des Unternehmens** etablieren kann. Wenn, im Zuge der Transformation, zusätzlich noch Gerüchte, über einen Stellenabbau, die Runde machen, kann es schnell passieren, dass verschiedene Abteilungen versuchen sich gegenseitig zu schädigen, um selbst in einem besseren Licht dazustehen.

In Unternehmen mit einer starken hierarchischen Gliederung ist zudem die **Existenz von Wissensmonopolen** ein ernst zu nehmendes Problem. So ist das Wissen über den Ablauf und die konkreten Maßnahmen einer unternehmensweiten Transformation oft dem oberen Management vorbehalten. Dies kann wiederum zu Angst und Unzufriedenheit, durch Ungewissheit, aufseiten der Belegschaft, führen.

04

Die drei Erfolgs-bausteine

Wie die digitale Transformation zum Erfolg wird

Unternehmensweite Innovationskultur etablieren

Schaut man sich die Best Practice Beispiele der erfolgreichen Unternehmen an, so findet man drei essenzielle Bausteine, die eine nachhaltigen und ganzheitlichen, digitalen Transformation ermöglichen. Dabei steht immer der Mensch, die Mitarbeiter/innen im Mittelpunkt.

A | Ständige Suche nach Neuem

Auch als erfolgreiches und beständiges Unternehmen sollte sich nicht auf vergangenen Erfolgen ausgeruht werden. Die ständige Suche nach neuen Entwicklungen, das Erkennen von Trends und eine stetige Wandlungsbereitschaft formen die Grundlage für das Fortbestehen eines Unternehmens. Um die Mitarbeiter zu einer solchen selbstständigen Weiterbildung zu motivieren, hilft es, ihnen die Vorteile digitaler Lösungen zu erläutern. Diese Vorteile müssen sich nicht auf den Arbeitskontext beschränken, sondern sollten auch privat anwendbar sein.

B | Marktanalyse erstellen

Als innovatives, wandelbares Unternehmen ist es wichtig, den Markt und die Branche im Blick zu haben. Darüber hinaus ist es ebenso essenziell branchenfremde Entwicklungen und Neuerungen zu beobachten, um relevante Innovationen frühzeitig zu entdecken und gewinnbringend einsetzen zu können.

C | Benchmarking durchführen

Aus der Marktanalyse und dem Beobachten von Trends und Veränderungen resultierend, können Ziel-Zustände definiert werden. Im Fokus stehen dabei folgende Fragen: Was können wir von anderen Unternehmen lernen? Welche Vorteile bieten sich diesen Unternehmen? Wie können diese Arbeitsweisen, Umgänge und Vorteile für und im eigenen Unternehmen umgesetzt werden?

D | Meilensteine & Entwicklungskontrolle

Auch wenn sich die Unternehmensumwelt stetig weiter wandelt und ein Auslernen nicht (mehr) möglich ist, müssen klare Meilensteine gesetzt werden. Entlang des Weges müssen aktuelle Strategien und Ziele konstant mit Markt, Veränderungen und Ausrichtung in Einklang gebracht werden.

II Digitale Motivation durch Kommunikation und Kooperation

A | Aus Betroffenen Beteiligte machen

Mitarbeiter sind sowohl als Empfänger, als auch als ausführende Instanz der Veränderung zu verstehen und müssen daher als Teil des Prozesses behandelt werden. Indem Ideen nach dem Bottom-Up Prinzip generiert werden, finden sie nicht nur eine höhere Akzeptanz in ihrer Implementierung, sondern zeigen auch Bedarfe und Potenziale, unter den Mitarbeitern auf. Ziel ist es, seine Mitarbeiter zu Followern zu machen.
Das Top-Management und die Unternehmensführung sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen, Neuerungen zuerst übernehmen und so den Wandel vorleben.

B | Grundlegende Fragen offen klären

Nicht außer Acht zu lassen ist in diesem Informationsbeschaffungsprozess, dass grundlegende Fragen, so elementar und banal sie sein mögen, gesammelt und für alle Stakeholder offen beantwortet werden müssen. Es gilt sie durch eigene Analysen und Recherchen unternehmensbezogen zu beantworten. Im Rahmen der digitalen Transformation könnte es sich um diese Fragen handeln: Was ist Digitalisierung? Was ist Automatisierung? Was sind Sub-Trends?

C | Know-how aufbauen

Es ist wichtig, Mitarbeiter in der Veränderung zu begleiten, offen zu kommunizieren und Vorhaben transparent zu gestalten. Durch Aufklärung und Methodentrainings werden Mitarbeiter an den Prozess herangeführt und Ängste werden von Anfang an abgebaut.

D | Core Values Etablieren

Vertrauen
Seitens des Unternehmens in Mitarbeiter und vice versa

(Ergebnis-)Offenheit
Da die Zukunft nicht vorausgesagt werden kann, muss allen Lagen mit Offenheit entgegnet werden

Ehrlichkeit
In der Kommunikation und im Austausch

Transparenz
Offenlegen von Veränderungen, Projekten und Vorhaben

III Vernetzung Vorantreiben

A | Aktiver Austausch

Klassische Formate (Intranet, Unternehmenszeitung, Mitarbeiterversammlung) müssen anderes gedacht und erweitert werden. So wird Neues glaubwürdig anders vermittelt. Eine Ernsthaftigkeit wird etabliert, wobei auch der Austausch selbst ernst genommen wird. Status-Updates und Feedback sind Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander.

B | Netzwerke aufbauen

In direktem Anschluss müssen Wissensmonopole im Unternehmen abgebaut werden. Nicht nur persönliche, sondern vor allem berufliche Kontakte sollen geknüpft werden. Dadurch soll ein Austausch, ohne eine direkte Leistung oder Nutzen, entstehen und Unternehmensstrukturen, sowie Wissensschwerpunkte besser kennengelernt werden.

C | Veranstaltungen, Workshops und Projekte

Es müssen Veranstaltungen, Workshops und Projekte für alle Mitarbeitet installiert werden. Hier können Mitarbeiter ihr Wissen anwenden und an praktischen Beispielen weiterentwickeln. So entsteht Commitment und Teamgeist sowie der Wille Ziele zu erreichen und sich gemeinsam zu verbessern.

05

Digitale Organisation in 4 Schritten

Wir heben ihr Unternehmen, ihre Organisation und Mtarbeiter auf das nächste digitale Level

Digitale Organisation in 4 Schritten

Ein ganzheitlicher Ansatz zur digitalen Weiterentwicklung Ihres Unternehmens

Mit unserem 4-Phasen-Programm heben wir ihr Unternehmen, ihre Organisation und Mitarbeiter auf das nächste digitale Level. Wir schaffen neue Prozesse sowie Strukturen und bilden ihre Mitarbeiter weiter, damit sie das Unternehmen motiviert digital weiterentwickeln.

Phase 1	Checks and Goals
Phase 2	Proof and Move
Phase 3	Flow and Grow
Phase 4	Digital Long Life

Das Besondere ist, dass es flexibel ist und individuell angepasst wird. Wir passen es in seinem Umfang und seiner Ausführung präzise auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten ihrer Organisation und ihrer Mitarbeiter an.

Checks and Goals

Wir helfen Ihnen dabei, digitalen Ziele für Ihre Organisation und Mitarbeiter zu entwickeln.
Wir stellen den aktuellen Stand in Ihrem Unternehmen fest und ermitteln welche digitalen Lösungen für ihr individuelles Geschäftsmodell im Wettbewerbsvergleich notwendig sind.
Dann entwickeln wir einen stringenten Plan für die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen.

Proof and Move

Wir fördern eine klare Kommunikation vor und während der Umsetzung, denn die ist erfolgsentscheidend. In allen Projekten zur digitalen Transformation in Unternehmen zeigt sich immer wieder, dass Angstabbau durch Kompetenzaufbau funktioniert.
Wir zeigen Ihnen, wie erfolgreiche Unternehmen es machen.

Flow and Grow

Wir helfen Ihnen, ihre Mitarbeiter digital weiterzubilden - strukturiert und individuell. Wir haben einen großen Tool-Baukasten, von interaktiven Workshops bis hin zu vielfältigen Trainings zur Spezialisierung.
Diese passen wir bezüglich Anwendungsfrequenz, Umfang und Inhalt individuell an Ihre Anforderungen an.

Digital Long Life

Wir fördern das Life Long Learning ihrer Mitarbeiter.
Ihre Belegschaft soll dazu motiviert werden, sich nach der Intervention eigenständig, neue Kompetenzen anzueignen.
Hier gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die wir unternehmensspezifisch einsetzen.

Phase 1
Checks and Goals

Wir ermitteln, welche digitalen Lösungen für ihr individuelles Geschäftsmodell im Wettbewerbsvergleich notwendig sind, stellen den Stand im Unternehmen fest und entwickeln einen stringenten Plan, für die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen.

1.1 Digi-Check

MPCG führt für Sie eine umfangreiche Marktanalyse durch, analysiert die Branche und extrahiert potenzielle Digitalisierungsmaßnahmen. Wir finden heraus, welche Innovationen von der Konkurrenz genutzt werden, welche Trends in Zukunft von Relevanz sein werden und in welche Richtung sich die Branche bewegt.

1.2 Digi-Status

Durch eine empirische Befragung der Angestellten können wir das digitale Know-how der Mitarbeiter feststellen, potenzielle Barrieren und Problemquellen aufdecken und Unterschiede über verschiedene Bereiche hinweg identifizieren.
Wichtig ist es, daraus abteilungsspezifische Anforderungsziele abzuleiten.

1.3 Digi-Plan

Eine ganzheitliche Transformation ist ein umfassender Prozess, welcher eine vorausschauenden Arbeitsweise und präzisen Planung bedarf. MPCG erstellt für Sie einen individuellen Projektplan mit vielen kleinen Zwischenzielen und einigen relevanten Meilensteinen. Der Projektplan ist dynamisch und übersichtlich, sodass er stets den aktuellen Projektstand widerspiegelt und angepasst werden kann, falls es Änderungen im zeitlichen Ablauf geben sollte.

Phase 2
Proof and Move

Klare Kommunikation vor und während der Umsetzung ist erfolgsentscheidend. In allen Projekten zeigt sich immer wieder, dass Angstabbau durch Kompetenzaufbau funktioniert. Daran müssen sie arbeiten!

2.1 Digi-Days

Unsere Erfahrung zeigt, dass Veränderungen nur selten akzeptiert werden, wenn sie durch einen anonymen, externen Dienstleister eingeführt werden. Deshalb raten wir zu einer unternehmensinternen Einführungsveranstaltung, in der wir uns vorstellen, den Plan darlegen und den digitalen Transformationsprozess zusammen mit der Belegschaft starten. Hierbei wird unter anderem die Notwendigkeit der Transformation erläutert und kommuniziert, welchen Nutzen sie für die Anwesenden hat.

2.2 Digi-Forum

Dies dient zum einen dazu Ängste abzubauen und zum anderen dazu, das Involvement zu steigern.
Ihre Mitarbeiter müssen die Möglichkeiten bekommen, Bedenken und Meinungen zu äußern.
Zudem kann ihr Team hier eigene Ideen und potenzielle Maßnahmen einzubringen, von denen sie denken, dass sie im Rahmen des Transformationsprozesses, Sinn ergeben.
Solche, Bottom-Up generierten Ideen stoßen oft auf mehr Zustimmung und bieten uns wertvolle Denkanstöße, da ihre Mitarbeiter die internen Strukturen und Normen besser kennen als jeder andere.

2.3 Digi-Update

Um das Involvement und den Informationsfluss konstant aufrecht zu erhalten, bieten wir wöchentliche Status-Updates für Sie und Ihre Belegschaft an. Dies suggeriert der Belegschaft, dass etwas passiert und bietet eine weitere Plattform für die Fragen und Vorschläge der Mitarbeiter. Mithilfe eines Tools können die Mitarbeiter ihre Fragen per Smartphone stellen, was wichtig ist, weil so jeder teilhaben kann und auch die kritischen Fragen gestellt werden.

2.4 Digi-Tools & Trends

Hierbei handelt es sich, um eine Weiterbildungsmaßnahme, die von uns zur Verfügung gestellt wird und ihre Mitarbeiter themenübergreifend fit in digitalen Themen macht. Es geht zunächst darum einen allgemeinen Überblick, über die Bereiche der Digitalisierung, zu gewinnen. Das Ziel ist es ein Grundverständnis für digitale Themen und aktuelle Trends aufzubauen, um den Grundstein für weitere Fortbildungen zu legen.
Dies fördert nicht nur die digitale Kompetenz ihrer Mitarbeiter, sondern baut Ängste ab und weckt bestenfalls noch Interesse für die verschiedenen Themen.

Phase 3
Flow and Grow

Die digitale Ausbildung und das Know-how ihrer Mitarbeiter ist die Basis Ihres Unternehmenserfolgs. Dabei müssen sie den unterschiedlichen Anforderungen der Bereiche ebenso gerecht werden, wie den vielfältigen Kompetenzen und Motivationen ihrer Mitarbeiter. Wir haben einen grossen Toolbaukasten. Von allgemeinen Workshops bis hin zu Spezialisierungstrainings. Es sind Massnahmen, die in Ihrer Anwendungsfrequenz und Umsetzung variabel sind, um sie optimal auf Ihre Anforderungen anzupassen.

3.1 Digi-Camps

Ausgehend von der zuvor geschaffenen Wissensbasis, folgt nun die Spezialisierung auf bestimmte Fachbereiche. Je nach Abteilung, Aufgabe und Interesse bieten wir unterschiedliche Kurse, Workshops und Trainings an. Neben dem Aufbau von Mehrwerten für Ihre Mitarbeiter, stellen solche Angebote auch für Sie eine gute Möglichkeit dar, die Effizienz und Kompetenz ihrer Angestellten nachhaltig zu steigern. Es hat sich zudem als sinnvoll herausgestellt, pro Programm einen Experten in der Abteilung zu benennen, der in den Workshops positiv aufgefallen ist und fortan als Ansprechpartner für seine Kollegen fungieren kann.

3.2 Digi-Lunch

Hierbei handelt es sich um einen Impulsvortrag, durch einen Ihrer Mitarbeiter, innerhalb der Mittagspause, über ein digitales Thema. Das Ziel ist es etwas Neues vorzustellen, dies daraufhin im Unternehmensalltag auszuprobieren und danach darüber in den Austausch zu treten. MPCG kann die ersten Impulsvorträge für sie durchführen und anschließend Themen, sowie Inhalte zur Verfügung stellen.

3.3 Digi-Nights

Feiern Sie Ihrer digitalen Erfolge!
Nach der Arbeit stattfindende interne Events mit Impulsvorträgen von externen oder internen Redner mit anschließendem Austausch und ungezwungener Atmosphäre. Hiermit sollen auf einer etwas privateren Ebene ebenfalls Wissen über digitale Themen vermittelt und Vernetzung innerhalb des Unternehmens weiter gefeiert werden

Phase 4
Digital LongLife

Wir fördern das Life Long Learning ihrer Belegschaft. Nachdem ihre Mitarbeiter den Nutzen von digitalen Lösungen erkannt haben, wächst auch die Bereitschaft, sich proaktiv mit verwandten Themen auseinanderzusetzen. Diese intrinsische Motivation ist für digitalen Themen, in der heutigen Zeit, unabdingbar. Ihre Belegschaft soll dazu motiviert werden, sich nach der Intervention eigenständig neue Kompetenzen anzueignen. Hier gibt es eine Vielzahl von Massnahmen, die wir in der Regel unternehmensspezifisch entwickeln. Hier einige Beispiele:

Externe Anreize
Auslage von aktuellen Zeitschriften über Technologische Trends

Weiterbildungs-Portal
Ein Portal für freiwillige Weiterbildungen, von externen Anbietern. Durchführung wenn eine Mindestanzahl an Mitarbeitern interesse zeigt.

Cafe Roulette
Hierbei können sich Ihre Mitarbeiter freiwillig mit Ihrer E-Mail in eine interne Liste eintragen. Daraufhin werden die Teilnehmer in Zweierpaare aufgeteilt, wobei stets darauf geachtet wird, dass Personen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens miteinander gematched werden. Die Paare werden anschließend benachrichtigt und ermutigt sich in ungezwungener Atmosphäre bei einem Café oder Mittagessen auszutauschen. Hierbei geht es darum verschiedene Bereiche des Unternehmens kennenzulernen und abteilungsübergreifend Verbindungen aufzubauen. So kann Konkurrenz -und Gruppendenken, zwischen den einzelnen Bereichen abgebaut werden und die Unternehmensloyalität als solche gestärkt werden.

Entwicklungsprämien
Prämien für Mitarbeiter die Ineffizienzen im System finden und einen umsetzbaren Lösungsvorschlag liefern.

und vieles mehr...

Autoren

David Schäfer
Michael Prothmann

Co-Autoren

Alina Siewert
Lisa Reinisch
Juliane Lohmann

Michael Prothmann Consulting Group
Hohenstaufenring 29-37
50674 Köln
Deutschland
+ 49 221 584 787 95
www.mpcg.de

michael prothmann
consulting group