

CIONET NETZWERK-VERANSTALTUNG

„WIE BEREITE ICH DIE ORGANISATION AUF DIE DIGITALE TRANSFORMATION VOR?“

München, 09. März 2016

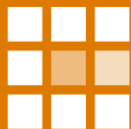
ZUSAMMENFASSUNG DER VERANSTALTUNG

NEUE ARBEITSWELT

Die digitale Transformation erfordert eine neue Arbeits- und Führungskultur und einen nachhaltigen Wandel unserer bestehenden Arbeitswelt.

Organisationen, die diese Veränderung erfolgreich umsetzen wollen, müssen den Mensch (Mitarbeiter, Kunden bzw. das ganze Ökosystem) und nicht die Technik in den Mittelpunkt stellen.

Gartner spricht in diesem Zusammenhang vom „[digital humanism](#)“.



CIONET

Ihr Kontakt:

Tobias Frydman
Gründer & Geschäftsführer
T +49 (0)173 8495472
tobias.frydman@cionet.com
www.cionet.com

VERÄNDERUNG BRAUCHT NEUE WEGE

Um dem komplexen Thema gerecht zu werden und um möglichst viele neue Ideen zu entwickeln, haben wir zu dieser Veranstaltung bewusst nicht nur CIOs/CIONET Mitglieder eingeladen, sondern auch Fachexperten aus anderen Unternehmensbereichen, die sich täglich mit der Digitalisierung und Organisationsveränderung beschäftigen.

„Die Zusammensetzung der Teilnehmer aus unterschiedlichen Unternehmensteilen hat mir sehr gut gefallen und hat zu neuen Ideen und Impulsen geführt“

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSIONSRUNDE

Großen Raum (aufgrund der großen Themen- und Meinungsvielfalt länger als geplant) nahm die Themendiskussion für die Arbeitsgruppen ein. Hier flossen die unterschiedlichen Ausgangspunkte der Teilnehmer ein, sowie der Digitalisierungsgrad des jeweiligen Unternehmens.

Auffallend im Vergleich zu anderen „CIO-Diskussionen“ war, dass über das Thema „Geschäftsmodell der Zukunft“ diskutiert wurde, während technische Themen bzw. Lösungen kaum eine Rolle spielten.

Sehr ausführlich wurde über die Einführung bi-modaler Implementationsmodelle (nicht nur in der IT) diskutiert. Die Befürworter dieses Ansatzes sahen Vorteile darin, innovative und kreative Prozesse aus der bestehenden Organisation herauszulösen und mit den „richtigen Mitarbeitern“ besetzt als außer-organisatorische Einheit funktionieren zu lassen. Als Gegenargument wurde u.a. das Risiko der Demotivation der „zurückbleibenden“ Belegschaft genannt, die sich negativ auf das Funktionieren des bisherigen Geschäfts- und Funktionsmodells auswirken kann (z.B. weniger Bereitschaft sich für den Kunden zu engagieren).

Einigkeit bestand darüber, dass bestehende Businessprozesse nicht durch die neuen Vorgehensweisen (Experimente, Fehler zulassen, etc) gestört werden dürfen („während des Umbaus geht der Verkauf weiter“).

Das „abholen und auf Peil halten“ der Organisation durch das Top-Management wird als eine der wichtigsten Aufgaben im Veränderungsprozess gesehen. Hierdurch kann die Neuausrichtung der Ziele, der Firmensprache und der Firmenkultur konsistent und transparent vom Pförtner bis zum CEO transportiert werden. Hiermit kann zudem versucht werden, auch diejenigen Mitarbeiter zu adressieren, deren Jobs aufgrund ihrer Aufgabeninhalte durch die Digitalisierung bedroht werden (neue Chancen aufzeigen).

Das Verlassen der eigenen Komfortzone und das Schaffen von innovativen Räumen im Unternehmen wurde ebenfalls thematisiert. Hierbei wurde u.a. das Thema selbstführender Netzwerke als neue Organisationsform bzw. Kompetenznetzwerke, die fachbereichsübergreifend funktionieren, andiskutiert.

Am Ende einigten wir uns auf zwei Arbeitsgruppen, wobei sich eine Gruppe auf „Best Practices und Next Steps für das

„Heute“ konzentrierte, während die zweite AG sich der Herausforderung „Zukunft“ widmete.

Die Key Points aus den beiden Workshops finden Sie als Anhang am Ende dieser Zusammenfassung.

DAS RESULTAT

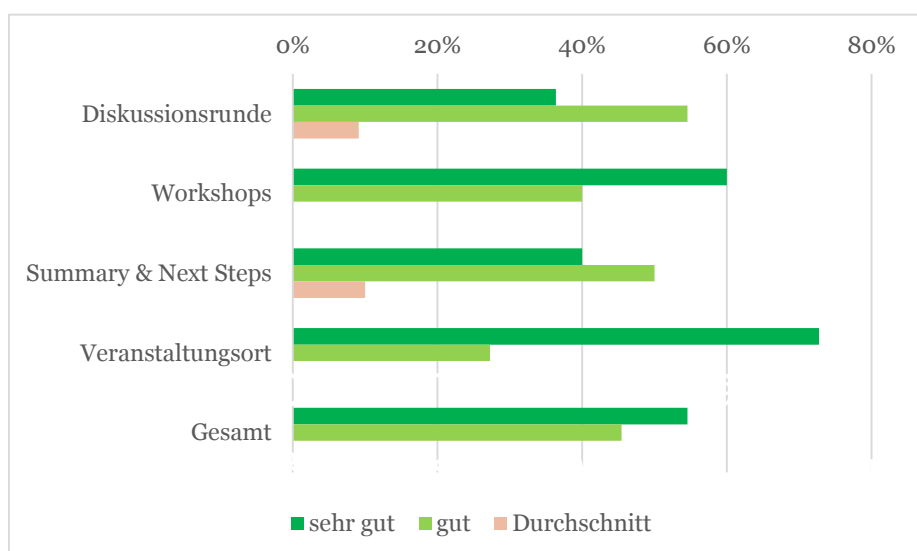
In den beiden Arbeitsgruppen wurden neue Erkenntnisse sowie Ziele für die Umsetzung der Digitalisierung ausgearbeitet. Ein weiteres Resultat der Gruppenarbeit waren konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung der unternehmensinternen Kollaboration, die teilweise auch ohne großen Aufwand umgesetzt werden können.

NEXT STEPS

Alle Beteiligten haben den Wunsch geäußert die Diskussion sowohl online als auch offline fortzusetzen. Hierzu wird im ersten Schritt ein online Forum initiiert, das zunächst nur den Teilnehmern zur Verfügung steht.

Im zweiten Schritt ist ein zeitlich noch gemeinsam zu definierendes Folgemeeting mit vorab abgestimmter Agenda geplant.

DAS FEEDBACK DER TEILNEHMER



ANHANG 1

Key Take Aways der Workshops

ARBEITSGRUPPE 1: BEST PRACTICE GRUPPE (DAS HEUTE VERÄNDERN)

- NeuGier, Freiheit, Werte = Motivation und Sprache;
- Dreiklang Standardisierung, Automatisierung und Digitalisierung;
- Communication & Collaboration über/zu Technologie, Kultur und Integration fordern und fördern;
- Mapping der Business Objectives zur Digitalisierungsstrategie;
- Fehlerkultur (Bottom-Up & Top down);
- Den personal Personal Benefit erlebbar machen;
- Lernkultur etablieren = experimentieren zulassen;

ARBEITSGRUPPE 2: DIE ZUKUNFT GESTALTEN

- Vision ./ Change
- IT ist ein organisatorischer Spezialist für Change -> sollte also für die Transformation verantwortlich sein;
- Kooperationskultur ist eine Voraussetzung für die Zukunft – mehr Offenheit wagen!
- Fehler als Innovationstreiber ist keine deutsche Kultur;
- Rahmen der Kreativität;
- Szenarien vorstellen als „Initial-Funke“ der Management-Diskussion;
- Es fehlt eine moderierende Funktion für das systematische „sich-in-Frage-stellen“ (topdown, mit IT Beteiligung),
- Die innovativen Mitarbeiter identifizieren und beteiligen;
- Bi-modales Modell vs totale Flexibilisierung;
- Wie beweglich ist die Belegschaft?

