

Steigerung der Veränderungskompetenz und digitalen Reife einer Organisation

Wie können Unternehmen mit der Digitalisierung Schritt halten ohne dabei unkalkulierbare Risiken einzugehen?

Annähernd zwei Drittel der mittelständischen Unternehmen halten sich nach aktuellen Studien bei ihrem digitalen Engagement stark zurück obwohl 86 Prozent den Nutzen der Digitalisierung längst erkannt haben. Viele Unternehmer scheuen schwer kalkulierbare Investitionen bei einem ungewissen Nutzen und bevorzugen eine Strategie des „Abwartens“.

In Zeiten von starken Veränderungen gleicht diese Strategie der eines Kaninchens vor der Schlange: Man gewinnt scheinbar Zeit. Der Harvard Professor Clayton Christensen sieht in Zeiten von sogenannten „Disruptionen“ (starken Störungen des Gleichgewichts etwa durch Innovationen) besondere Nachteile für große und etablierte Unternehmen. Diese Unternehmen seien nicht in der Lage, den sich ändernden Rahmenbedingungen ausreichend starke Veränderungsimpulse ihrer Organisationen entgegen zu setzen. So werden risikobereite Start-ups auf lange Sicht an die Stelle von etablierten Unternehmen treten.

Doch welchen Weg können Unternehmen gehen, um die Substanz ihres bestehenden Geschäftes nicht zu gefährden aber dennoch ausreichend Vorsorge für die - insbesondere durch die Digitalisierung bedingten - Veränderungen zu betreiben?

Die Lösung muss helfen, die Veränderungsfähigkeit des Unternehmens deutlich zu steigern ohne seine Substanz zu gefährden. Der Wandel muss alle wesentlichen Aspekte des Unternehmens berücksichtigen und nachhaltig verankert werden. So entfalten technische Hilfen wie CAD, ERP oder CMS erst dann ihre volle Wirkung, wenn die technische und soziale Vernetzung gegeben ist. Der Schlüssel hierfür liegt in einer schnellen Weiterentwicklung der Unternehmenskultur, die klare und ehrgeizige Ziele für das Unternehmen und seine Mitarbeiter verfolgt. Die Entwicklung der digitalen Reife des Unternehmens wird dabei in allen relevanten Kriterien regelmäßig gemessen und gesteuert.

Unser Beratungsangebot fokussiert sich deshalb auf die Verbesserung dieser Kriterien sowie die Hilfe zur Selbsthilfe und bietet in jeder Phase der Transformation technische und menschliche Unterstützung an ohne der Geschäftsführung die Möglichkeit zur umfangreichen Steuerung zu nehmen. Das geschäftliche Ziel der Erschließung neuer Märkte durch neue Produkte und Dienstleistungen kann so schnell und eigenverantwortlich erreicht werden.

„By doing what they must do to keep their margins strong and their stock price healthy, every company paves the way for its own disruption.“

Prof. Clayton M. Christensen

Die digitale Reife von Unternehmen lässt sich messen. Es kann darüber hinaus klar belegt werden, dass digital reife Unternehmen deutlich erfolgreicher sind und schneller wachsen als herkömmliche. Dabei bedeutet digitale Reife nicht lediglich die Anwendung von IT-Techniken in bestehenden Prozessen (1. Ebene), sondern auch die technische und menschliche Vernetzung im und außerhalb des Unternehmens (2. Ebene). Produkte werden mit digitalen Features verbessert, Dienstleistungen runden das Angebot ab und verbessern zudem die Wertschöpfung.

Schließlich werden auf der 3. Ebene durch disruptive Veränderungen in den Wertschöpfungsketten vollkommen neue Geschäftsmodelle entstehen, die am besten in einer innovationsfreudigen und interdisziplinären Unternehmenskultur reifen können. Im Unternehmen entstehen neue Produkte und Dienstleistungen für bestehende wie auch für neue Kunden.

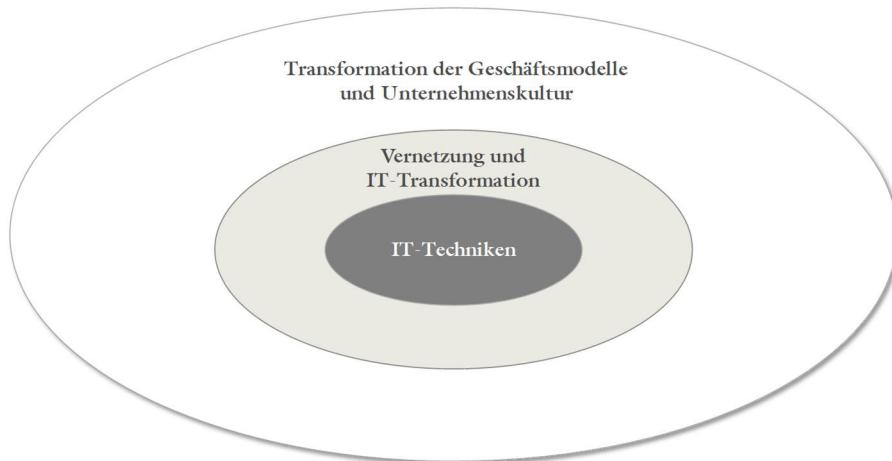


Abbildung: Die drei Ebenen der Digitalisierung (© Project Management Partners)

Wir bauen mit Ihnen auf Basis von OKR (= Objectives & Key Results, also Zielen und Schlüsselergebnissen) eine agile Unternehmenskultur auf und verbessern damit die technischen Mittel, die bestehenden Prozesse und die Fertigkeiten der beteiligten Mitarbeiter gleichermaßen. Quartalsweise werden neue Unternehmens-, Team und persönliche Ziele sowie Maßnahmen definiert, die Ihre Organisation weiterentwickeln und ihren Reifegrad messen. OKR ist nicht neu, die Methode beinhaltet zahlreiche Elemente bekannter Werkzeuge. Sie ist dabei äußerst schlank sowie eingängig und eignet sich damit für Unternehmen aller Größen. Die Methode wird heute äußerst erfolgreich von Google, Apple, Linked-in, Twitter, Oracle aber auch von deutschen Mittelständlern wie mymuesli.com oder PosterXXL eingesetzt.

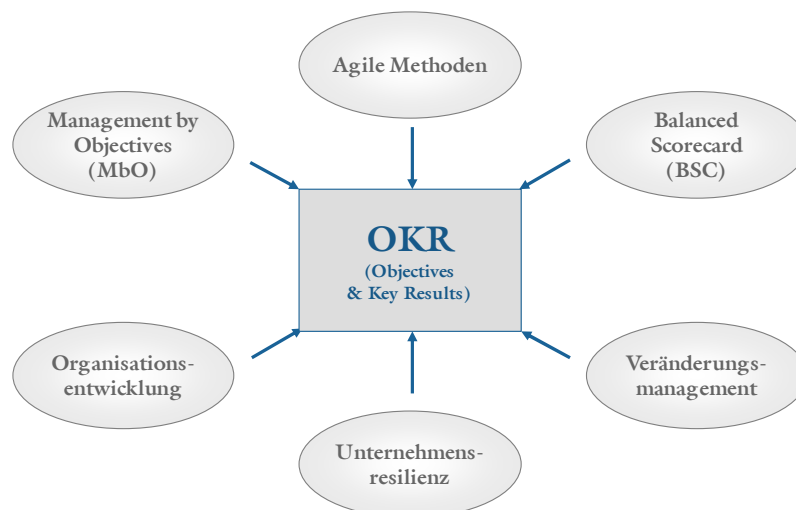


Abbildung: OKR kombiniert zahlreiche Elemente bekannter Methoden

Schritte in die digitale Transformation

- Schritt 1: Vortrag / Workshop
- Schritt 2: Assessment Digitalisierungsreife
Interviews und internetbasierte Fragebögen
- Schritt 3: Aufsetzen des ersten OKR-Zyklus
Workshops und Einzelgespräche
- Schritt 4: Begleiten des ersten OKR-Zyklus
Coaching und Projektmanagement, Ziel: Erstellen einer digitalen Roadmap, ggf. Einsatz einer App
- Schritt 5: Begleiten des zweiten OKR-Zyklus
Coaching, Erneute Messung der digitalen Reife, Reflexion und Justierung des Prozesses
- Optional: Zubuchen von Experten als Coaches oder Interim Manager
z.B. zur technischen Transformation, zum Innovations- oder Projektmanagement, Erarbeiten und Erproben neuer, digitaler Geschäftsmodelle

Jeder Schritt ist einzeln buchbar, der Abbruch des Prozesses ist jederzeit möglich. Nach jedem Schritt finden Feedbackgespräche zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber statt.

Der Zeitraum eines OKR-Zyklus beträgt drei Monate. Der Vorlauf vor dem ersten Zyklus beträgt vier Wochen.

Ihr Ansprechpartner



Hans-Jörg Vohl

Partner von Project Management Partners, Jahrgang 1963

Experte im Management von strategischen Veränderungen. Referent und Keynote-Speaker in zahlreichen Veranstaltungen zur Digitalisierung und Agilität von Unternehmen.

Kontakt:
Project Management Partners
Elsenheimer Straße 5
80687 München

Telefon 089-4161732-10
E-Mail vohl@pmps.de
www.erfolgreich-digital.de

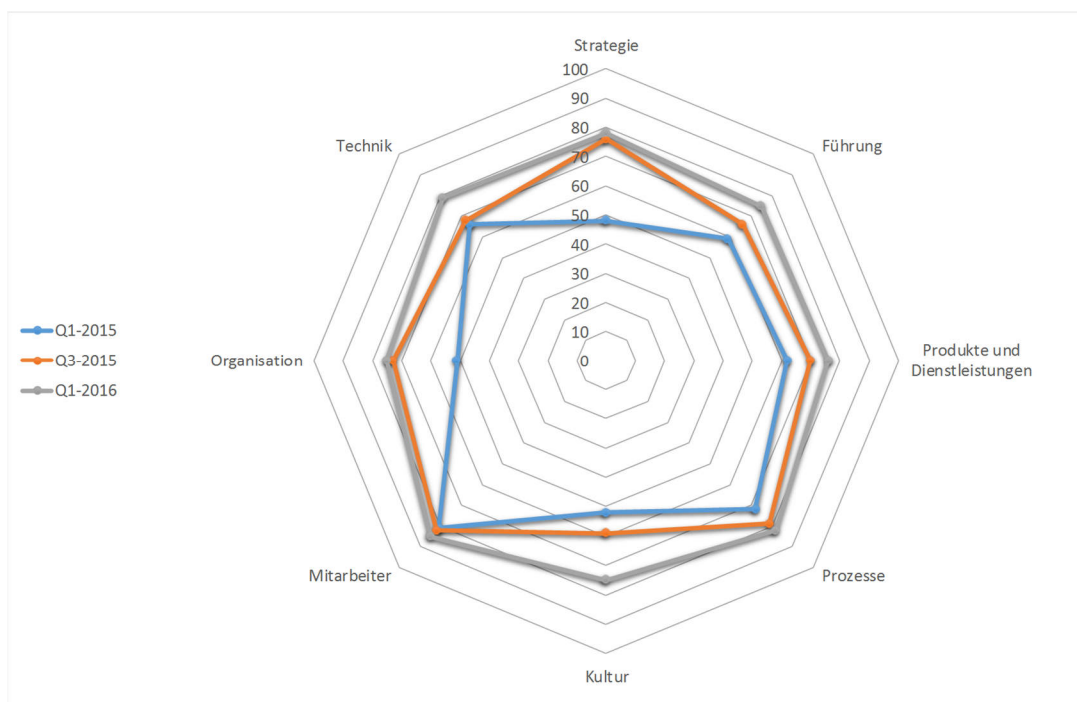


Abbildung: Beispiel der Entwicklung zur digitalen Reife eines Unternehmens über vier Quartale