DIGITALE TRANSFORMATION & UNTERNEHMENSKULTUR

JULIA CULEN CULEN MAYHOFER PARTNER

ALEXANDER STICKELBERGER NOUS UND POCKET SCIENCE

TEXT

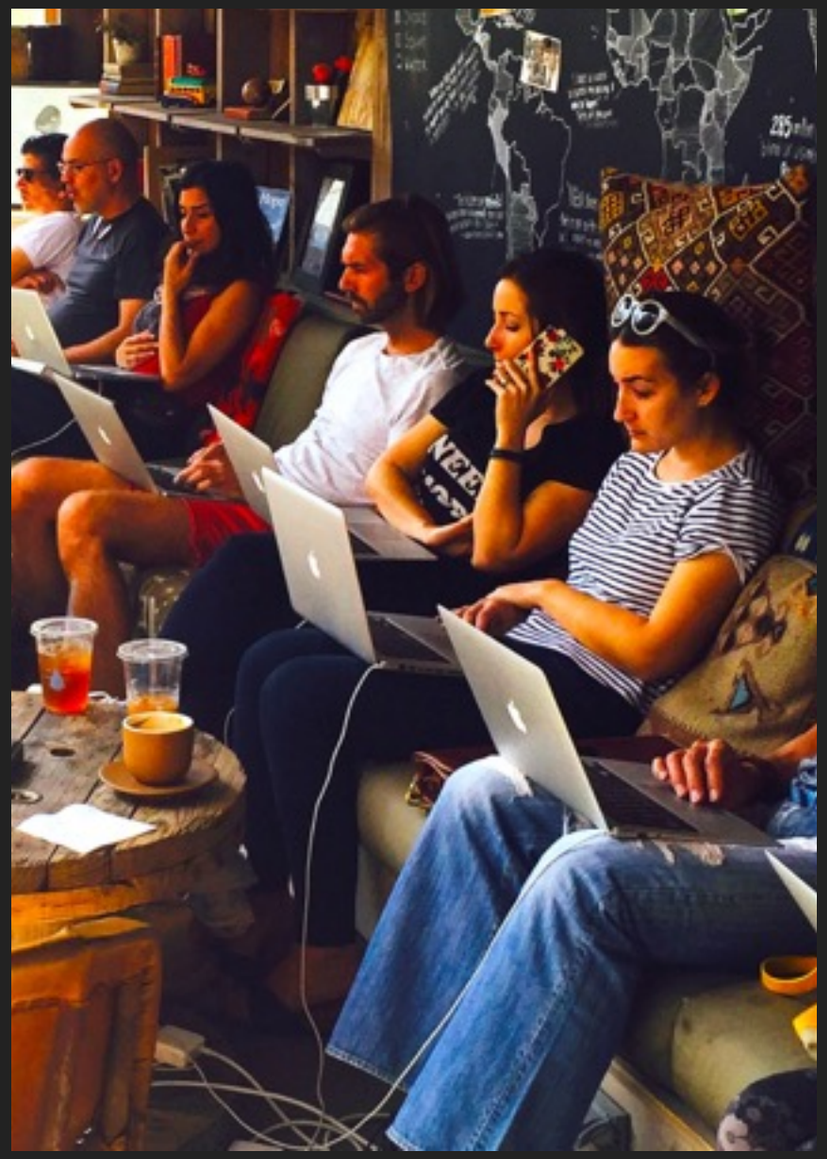
AGENDA WS 1 – DIGITALER TRANSFORMATIONSPROZESS

- Intro - wer ist im Raum? Wo steht wer im digitalen Transformationsprozess (Aufstellung 1-10)
- Kurzinput Julia
  - Basisthesen zu digitaler Transformation
  - wesentliche Prinzipien einer „digitalen Kultur“
  - Herausforderungen und Chancen im Veränderungsprozess
- Kurzinput Alexander
  - Digitale Transformation am Beispiel Nous und eigene Kunden
- Diaolog in kleinen Gruppen.
  - Was löst das bei mir aus?
  - Welche Fragen habe ich?
  - Was sehen wir anders, was möchten wir gerne hinzufügen?
- Austausch im Plenum, Fragen und Antworten, Inputs der Teilnehmer, Dialog zwischen TN und Vortragenden
- Abschluss: wesentliche Take-Aways aus den letzten 1,5 Stunden

TEXT

AGENDA WS 2 – DIGITALE TRANSFORMATION IM SPANNUNGSFELD VON INNOVATION UND STANDARDISIERUNG

- Intro - wer ist im Raum? Wo steht wer im digitalen Transformationsprozess (Aufstellung 1-10)
- Was sind die wesentlichen Spannungsfelder? Probleme?
- Kurzinput Julia
    - Basisthesen zu digitaler Transformation
    - wesentliche Prinzipien einer „digitalen Kultur“
    - Herausforderungen und Chancen im Veränderungsprozess, auch im Hinblick auf Standardisierung und Innovation
- Kurzinput Alexander
    - Digitale Transformation am Beispiel Nous und eigene Kunden
- Diaolog in kleinen Gruppen.
    - Was löst das bei mir aus?
    - Welche Fragen habe ich?
    - Was sehen wir anders, was möchten wir gerne hinzufügen?
- Austausch im Plenum, Fragen und Antworten, Inputs der Teilnehmer, Dialog zwischen TN und Vortragenden
- Abschluss: wesentliche Take-Aways aus den letzten 1,5 Stunden



WORKSHOP ZIELE

- Digitaler Wandel und Unternehmenskultur - was ist jetzt anders?
- Wesentliche Herausforderungen und Spannungsfelder für Organisationen
- Erfolgsfaktoren „digitaler“ Organisationen
- Digitaler Wandel: wie es andere Unternehmen schaffen
- Den Wandel gestalten, den eigenen Prozess reflektieren
- Austausch mit anderen Teilnehmern, eigene Standortbestimmung
- 1-3 konkrete Ideen, was jetzt zu tun ist, im eigenen Unternehmen



DIGITALE TRANSFORMATION IST KEIN TECHNOLOGISCHES PROBLEM

3 ZENTRALE KRITERIEN FÜR DEN GRAD VON DIGITALISIERUNG

Digital Assets

Ausstattung des Unternehmens mit digitaler Technologie



Digital Usage

Einsatz der digitalen Technologie
in den Geschäftsprozessen

Digital Labor

Einsatz der digitalen Technologie in den
Händen der Mitarbeiter

CULEN
MAYHOFER
PARTNER

DIGITALISIERUNG IST AUCH UND VOR ALLEM EINE FRAGE DER EINSTELLUNG

Die Hitparade der digitalen Ignoranz

TOP 10 DER RATSCHLÄGE, WIE SIE ALS FÜHRUNGSKRAFT UM DIE DIGITALISIERUNG HERUMKOMMEN

1. **Haben Sie keine Ahnung von IT, und seien Sie stolz darauf.** Schließlich gehören Sie ja nicht zu den Digital Natives und finden sich beruflich und privat auch ohne das elektronische Klimbim gut zurecht.
2. **Delegieren Sie das Thema an den CIO.** Begreifen Sie Digitalisierung bloß nicht als integrale Querschnittsmaterie, die das ganze Unternehmen erfasst und verunsichert. Wozu haben Sie schließlich eine eigene Abteilung, die sich darum kümmert?
3. Apropos: **Sehen Sie in in Ihrem CIO weiterhin den Cheftechniker der Firma,** und erwarten Sie, von ihm möglichst wenig zu hören. Schließlich ist IT entweder ein enormer Kostenfaktor oder Quell steten Ärgernisses, wenn wieder einmal etwas nicht funktioniert.
4. **Marginalisieren Sie das Social-Media-Gedöns,** und überantworten Sie es ein paar jungen Praktikanten als Spielwiese, die mit den anderen Abteilungen möglichst wenig Berührungspunkte hat.
5. **Lächeln Sie milde über die Versuche von Digitalunternehmen, in Ihre Branche vorzudringen.** Es hat Jahrzehnte gedauert, bis Ihre Firma die Stellung eingenommen hat, die sie jetzt innehat – diesen Vorsprung holen ein paar Jungs aus dem Silicon Valley nicht über Nacht auf.
6. **Lassen Sie sich nicht irritieren, wenn Ihnen Big-Data-Analysen vorgelegt werden.** Ihre persönliche Erfahrung zählt mehr und wird Sie auch in Zukunft nicht täuschen, da können die Daten ruhig in eine ganz andere Richtung zeigen.
7. **Seien Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber restriktiv in der Bereitstellung digitaler Ressourcen.** Die meisten Daten gehen Ihre Leute ohnehin nichts an, und außerdem sollen sie arbeiten und nicht mit Computern rumspielen.
8. **Glorifizieren Sie die gute alte Zeit, als die Menschen noch miteinander gesprochen** und nicht dauernd auf ihr Smartphone geschaut haben. Erst kürzlich haben Sie eine Studie gelesen, dass Vinyl-Schallplatten wieder schick sind, das ist doch ein beruhigendes Zeichen.
9. **Tun Sie Roboter, AI-Systeme oder Machine-Learning als utopische Fiktion ab.** Dass Automatisierung einmal Menschen ersetzen wird, sagen Experten schon seit Jahrzehnten voraus, und seien wir mal ehrlich: Was davon wurde jemals wirklich Realität?
10. **Seien Sie ganz gelassen, und lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen.** Digitalisierung ist nur einer dieser Hypes, die von Medien und sogenannten Gurus aufgeblasen werden. Nächstes Jahr wird eine andere Sau durch das Dorf getrieben, Ihr Unternehmen hat nichts zu befürchten.

Quelle: Leadership Report 2016

DER STANDARD

ULEN
AYHOFER
ARTNER

UND WO STEHEN SIE?

WAIT

Verwalten

CREATE

Gestalten

DIGITALE TRANSFORMATION

VICTIM

Angst

PLAYER

Mut

DIGITALE TRANSFORMATION – WAS IST JETZT ANDERS?

1. Veränderungsgeschwindigkeit - Technologiesprünge sind exponentiell, nicht linear

2. Veränderungen sind disruptiv, nicht evolutionär. mit 5000 USD kann man Firma gründen, digitale Produktionsmittel viel billiger, als Maschinen, die man früher brauchte.

3. Marktmacht geht zunehmend von Kunden aus (Feedback-Economy, Bewertungen, Vergleiche, Informationen,)

4. Enorme Komplexität: alles mit allem verbunden (Social Media, Internet of Things, Kunden untereinander..)



NETZWERK STATT HIERARCHIE



PEER TO PEER COMMUNICATION STATT KASKADE

the next buddha is the comm unity

boldomatic.com



CO-CREATION STATT JEDER FÜR SICH



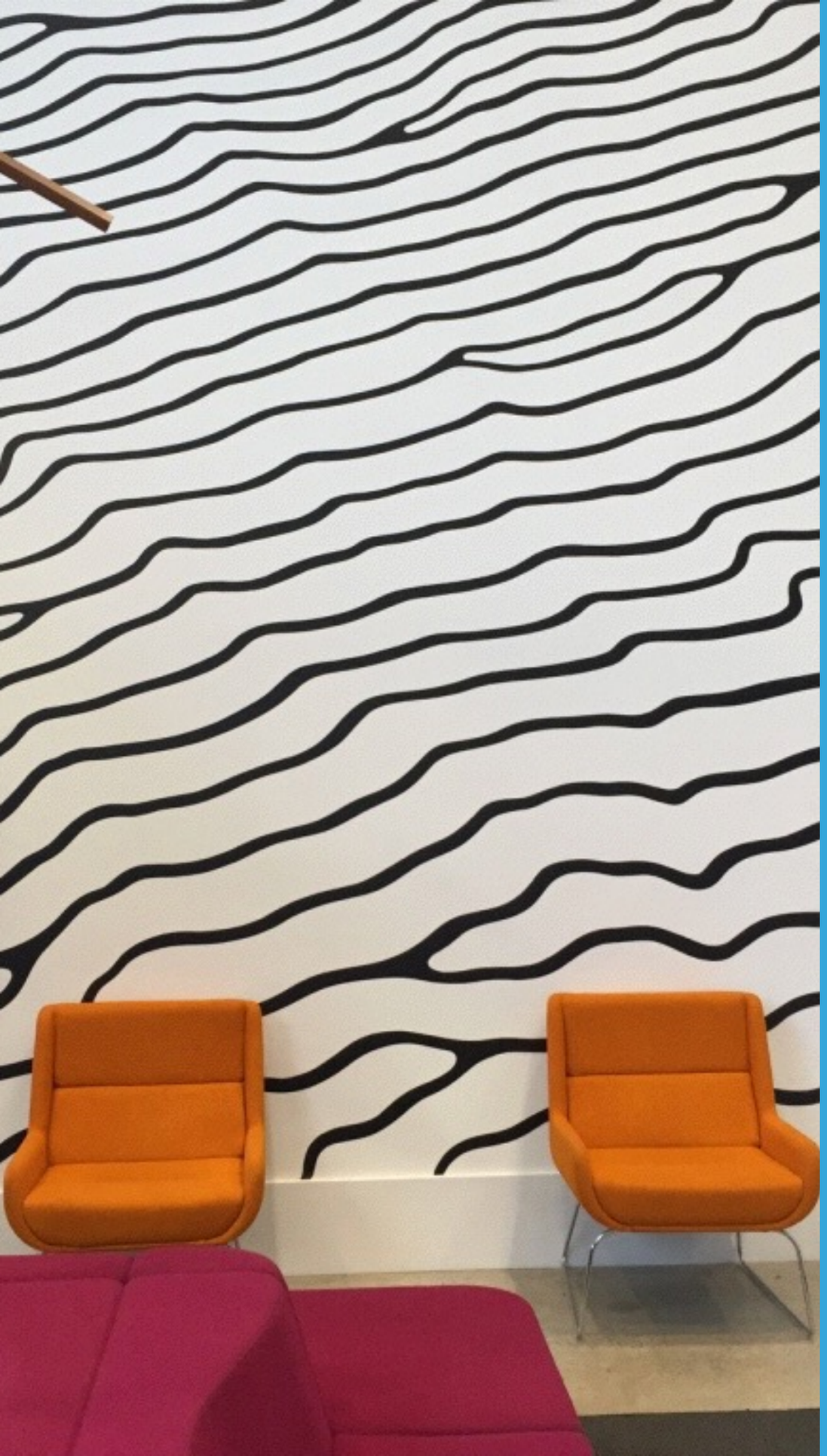
TOP TALENTE HABEN DIE WAHL. SIE KÖNNEN AUCH 5.000 EURO EIN UNTERNEHMEN GRÜNDEN



VERLAGERUNG DER MARKTMACHT ZU KUNDEN I USERN



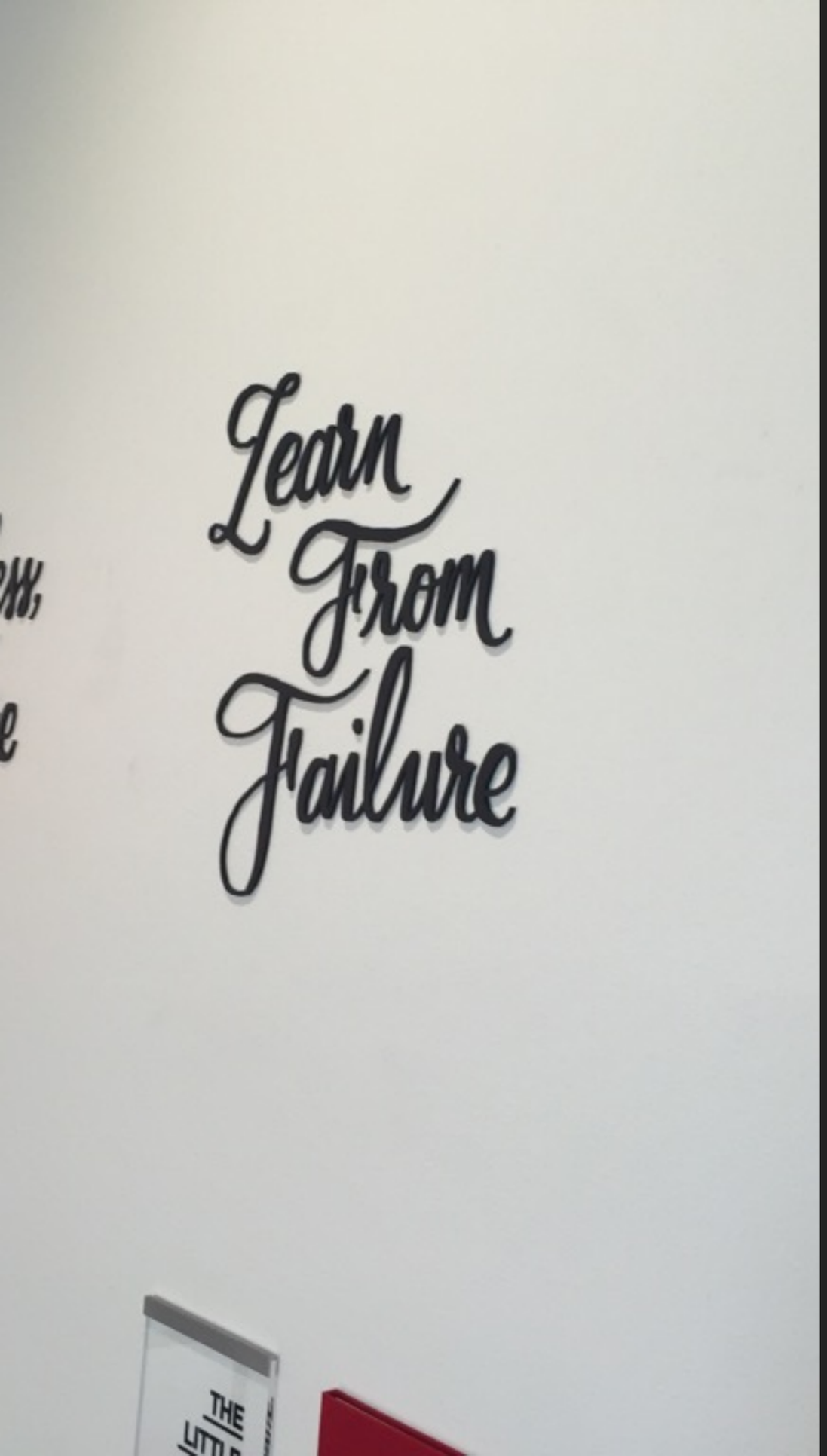
VERÄNDERUNGEN SCHLAGEN IN ECHTZEIT DURCH. SENSE AND RESPOND STATT PREDICT AND CONTROL



ÖFFNUNG UND VERNETZUNG STATT ABGRENZUNG UND BEREICHSDENKEN



GEN Y VERTRAUEN STATT KONTROLLE – SINN STATT NUR GELD



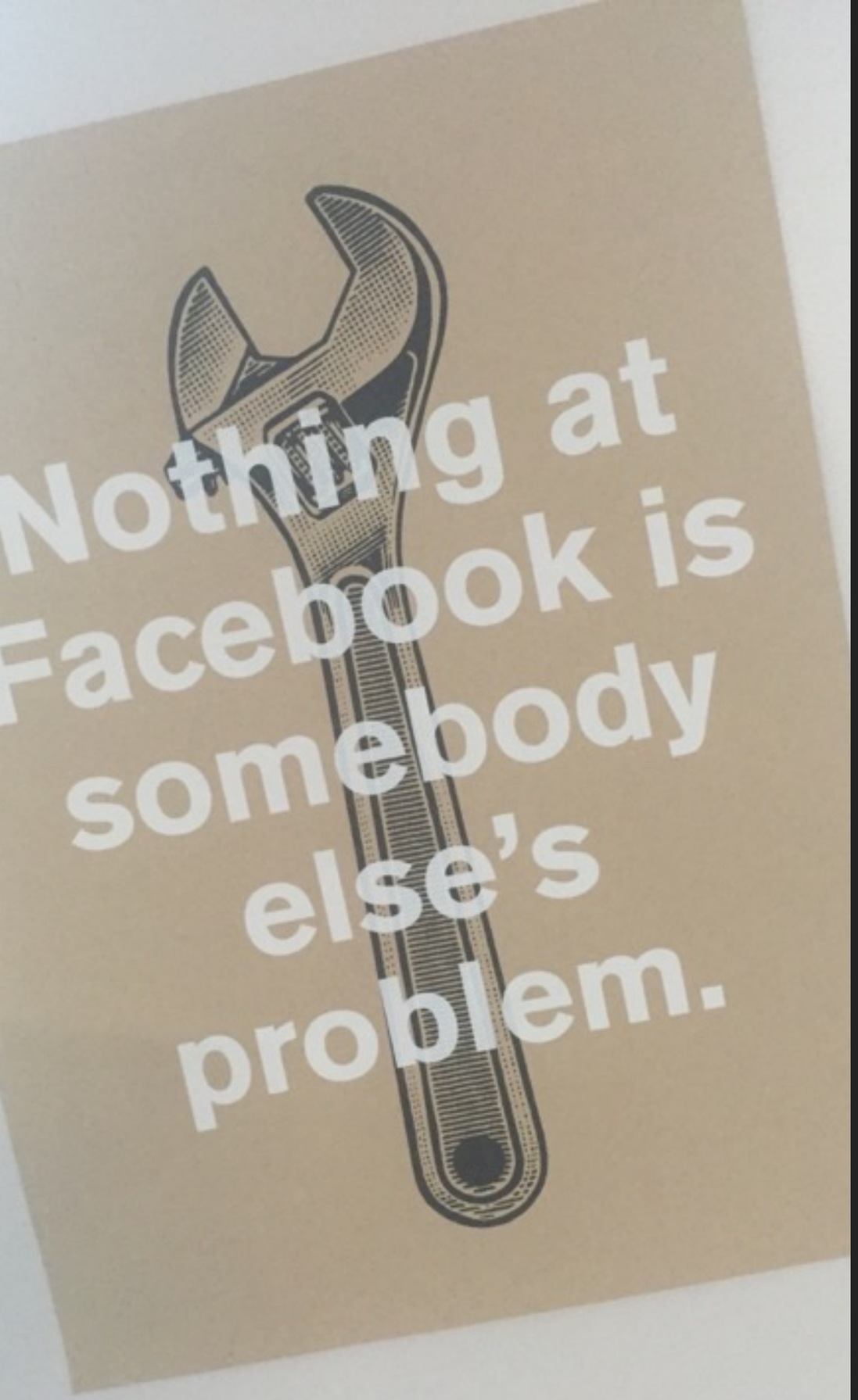
ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

LERNEN SCHNELL – FAIL FAST



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

SIND BEGEISTERT UND ÜBERZEUGT VOM SINN



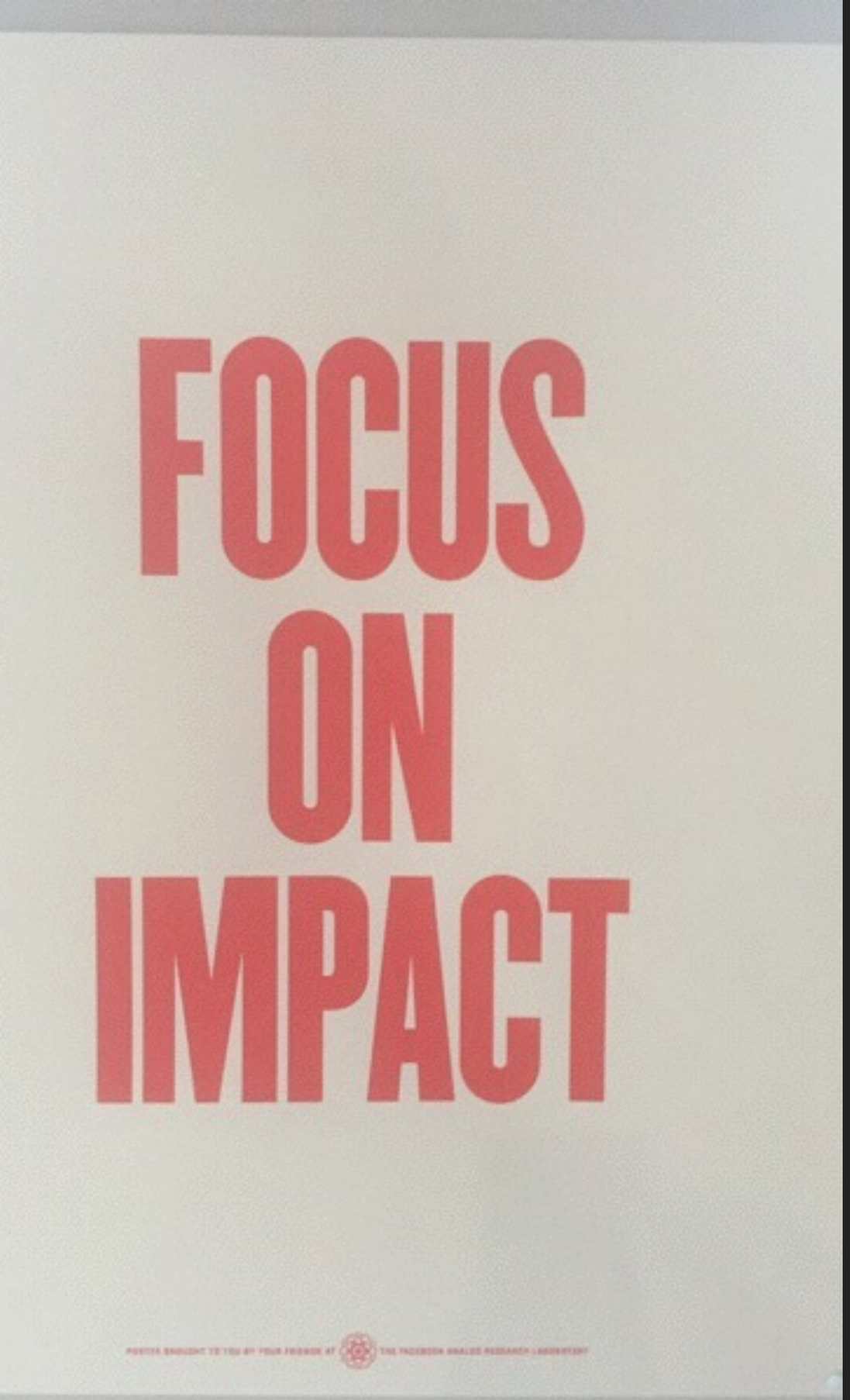
ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

ARBEITEN GEMEINSAM FÜRS GANZE



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

LERNEN VONEINANDER



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

JAMMERN NICHT, VERZICHTEN AUF BLAMING AND HUNTING



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

NUTZEN IHRE USER ALS INNOVATOREN



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

SETZEN AUF VERTRAUEN STATT KONTROLLE



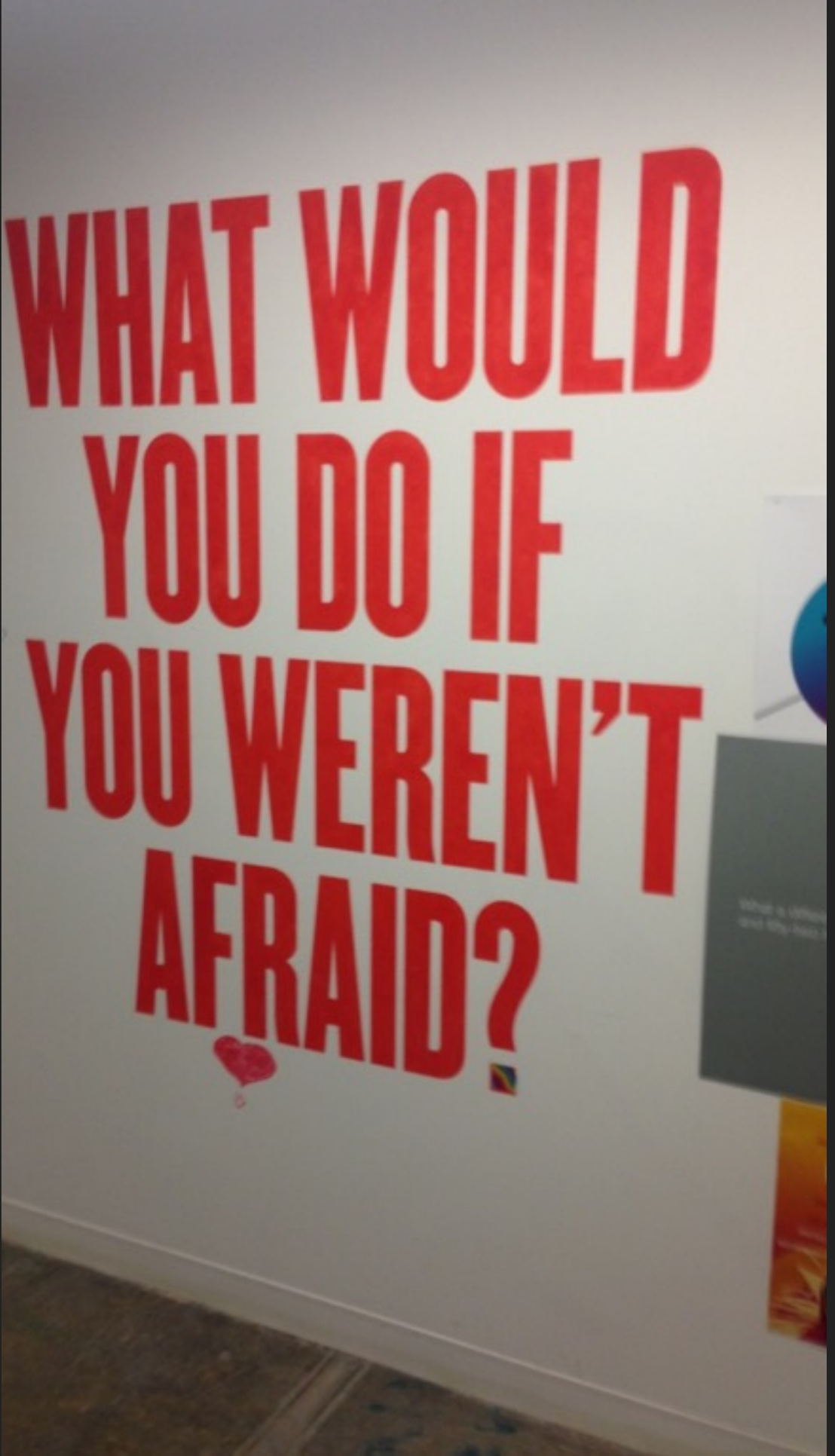
ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

NUTZEN DIGITALE MEDIEN UND KOMMUNIKATION



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

ARBEITEN UNABHÄNGIG VON ZEIT UND DORT



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

SIND MUTIG

DONE IS BETTER THAN PERFECT

ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

SIND SCHNELL



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

TRAINIEREN IHREN GEIST UND AUFMERKSAMKEIT



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

SCHAFFEN RÄUME FÜR MENSCHEN



ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN…

HÜTEN IHRE KULUTR WIE IHREN AUGAPFEL



DER PROZESS

1. BEWUSSTSEIN SCHAFFEN ÜBER DIE VERÄNDERUNGEN
2. SINN UND NUTZEN VERMITTELN
3. CHANCEN ERKENNEN
4. DIE MENSCHEN ERMUTIGEN UND EINLADEN
5. VON OBEN VORLEBEN
6. KULTUR KULTUR KULTUR



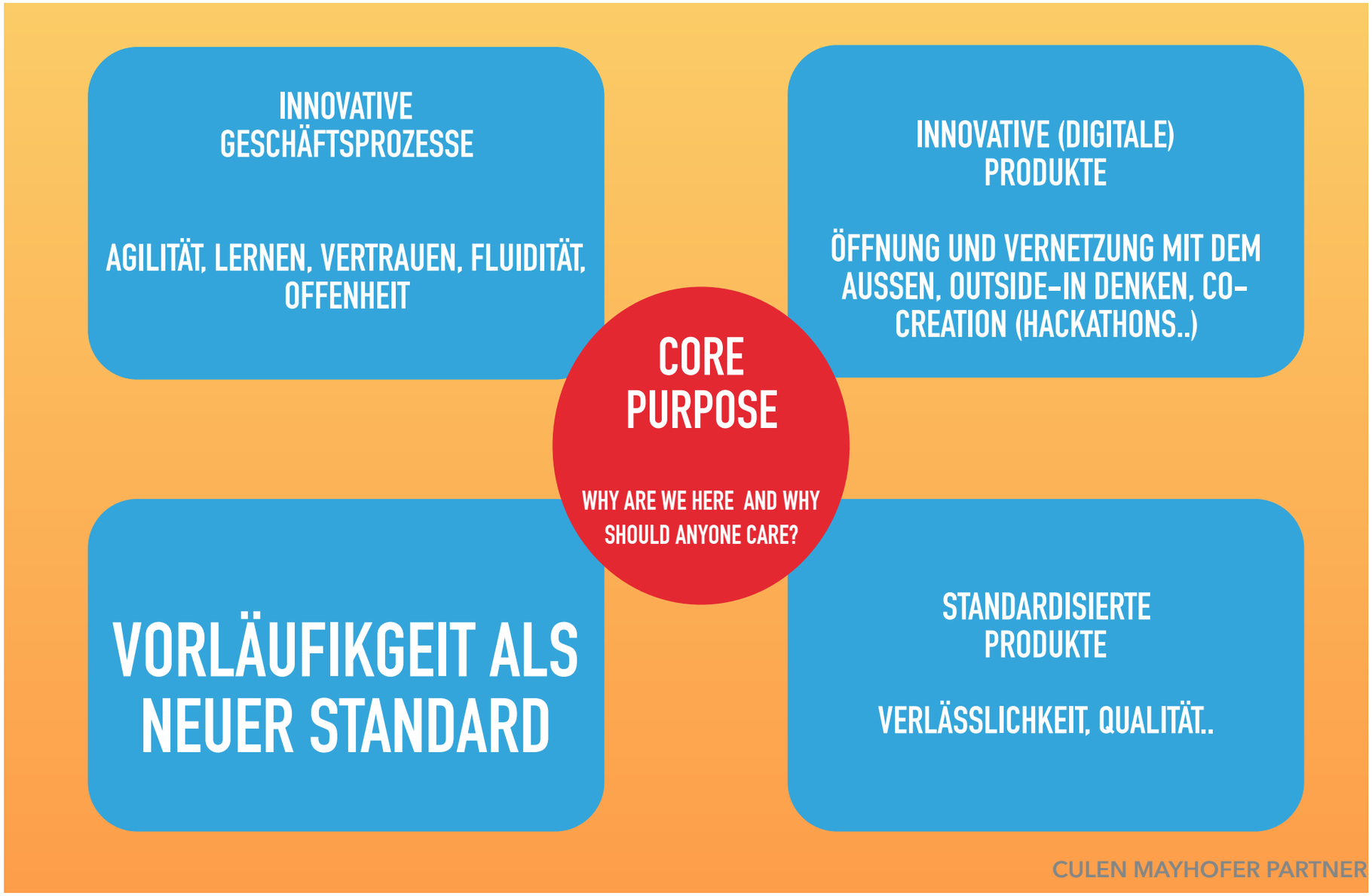
VERÄNDERUNGSPROZESS

VERÄNDERUNG PASSIERT ENTWEDER ÜBER ZWANG VON AUSSEN ODER ECHTE ERKENNTNIS VON INNEN

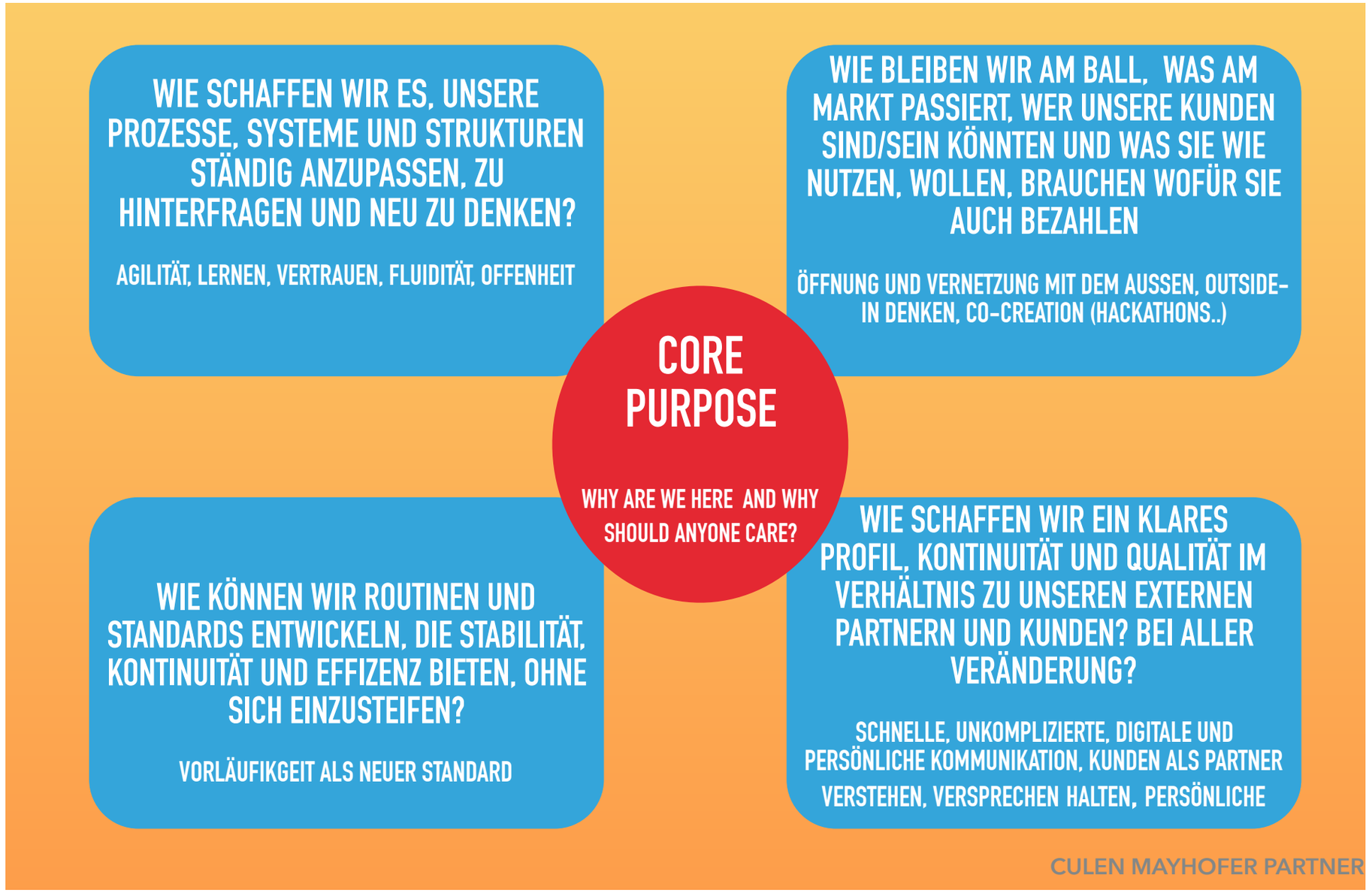
IN DIESEM FALL GILT ES BEIDES. DIE NOTWENDIGKEIT ZU ERKENNEN UND DIE ERKENNTNIS ZU ERLANGEN.

KÖNNEN & WOLLEN & SOLLEN & DÜRFEN

DER DIGITALE WANDEL POTENZIERT INNOVATIONSZYKLEN

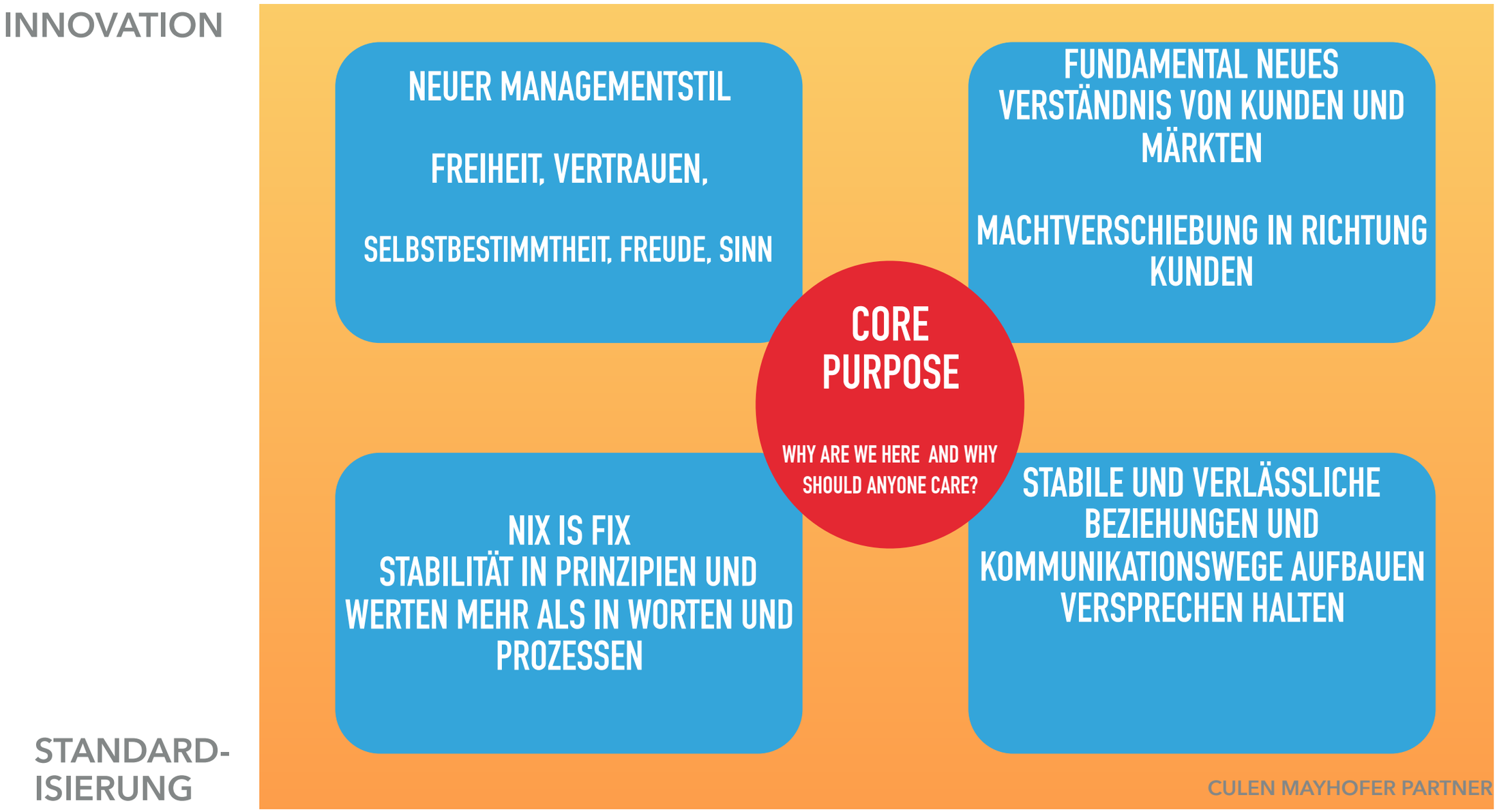


DER DIGITALE WANDEL BETRIFFT ALLE BEREICHE



CULEN MAYHOFER PARTNER

DER MENTALE WANDEL



STANDARDISIERUNG IST NICHT GLEICH STILLSTAND

- Auch der Standard ist in ständiger Veränderung, ist hochgradig dynamisch und braucht ständige Kalibrierung, weil verbunden mit allen anderen Prozessen,
- Veränderungen und Entwicklungen schlagen unmittelbar und sofort durch (durch die Verletztheit und Geschwindigkeit von Informations und Datenübertragung - iot)
- Innovationen werden möglichst in neue Standards und Routine übersetzt
- Die Herausforderung ist nun, die Routine nicht festzuschreiben sondern immer in einer Vorläufigkeit zu bleiben. die Standards können sich schnell verändern.
- In der Produktion z.B. ist 2 mal pro Tag umrüsten neue Routine und Standard.

DIE ORGANISATIONEN BRAUCHEN NEUE PRINZIPIEN, UM MIT DEN VERÄNDERUNGEN MITHALTEN ZU KÖNNEN

- Selbstverantwortung statt Kontrolle
- Vertrauen statt Angst
- Flexibilität statt einheitliche Standards für alle
- Freude statt Trott
- Sinn statt Geld
- etc.

VIELE ÄNGSTE TAUCHEN AUF

- Die Angst, nicht mithalten zu können, sind nicht mehr auszukennen
- Die Angst und Überforderungen, die Komplexität auslöst
- Angst vor Kontrollverlust
- Angst vor Machtverlust
- Angst, zum alten Eisen zu gehören und abgelöst zu werden durch die Jungen
  - Führt zu Abwertung und Abwehrmechanismen

ERFOLGREICHE DIGITALE UNTERNEHMEN

- lernen schnell (fail fast)
- arbeiten in Interationen und rapid prototyping
- sind ganz eng am Kunden, bzw. sind selber wie ihre Kunden
- verstehen ihre Start-up Kultur als Basis ihres Erfolges ist.
- nutzen Unterschiede
- sind begeistert und überzeugt, vom Sinn ihres Unternehmens,
- arbeiten **gemeinsam fürs Ganze**
- nutzen digitale Medien für die interne und externe Kommunikation, ganz selbstverständlich
- haben keine Angst, Fehler zu machen
- lernen jeden Tag
- sind nicht interessiert an Machtspielen, Intrigen, Jammern, „hunting & blaming“

UND WO STEHEN SIE?

WAIT

Verwalten

CREATE

Gestalten

VICTIM

Angst

PLAYER

Mut

CULEN MAYHOFER PARTNER

DER WEG ZUR „DIGITALEN“ UNTERNEHMENSKULTUR

- Kein Standardprozess, sondern die Organisation und sich selbst in einen neuen Modus bewegen.
- Transformation funktioniert gut, mit klarer Intention und neuen Wahlen, die man ausspricht, trifft und lebt. Das ist kein theoretischer Prozess, sondern ein lebendiger volatiler Prozess.
- digitale Medien im eigenen Unternehmen nutzen
- das Wissen und die Talente der next Generation aktiv nutzen
- sich mit den Kunden in co-creation vernetzen (Hackathons)
- digitale Geschäftsmodelle kaufen, outside-in
- auf alles gefasst sein, aufmerksam bleiben
- neue Ideen ausprobieren, anstatt sie zu verwerfen.
- Lernen, Verlernen, Lernen, Verlernen
- in den Fragen bleiben