

Aus Betroffenen Beteiligte machen - Digitalisierung als Innovationsmotor

22.01.2018, 10:46 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Kommunikationsverständige*



Wie schaffen Sie es, als Unternehmen die notwendige Akzeptanz bei Ihren Mitarbeitern für die Einführung von digitalen Technologien zu erlangen?

„Erkläre es mir und ich werde es vergessen. Zeige es mir und ich werde mich erinnern. Lasse mich daran teilhaben und ich werde es verstehen (Konfuzius).“

Digitalisierung bedeutet die rasante Zunahme der Nutzung von digitalen Werkzeugen und deren gleichzeitige Vernetzung. Schon heute sind Autos, Türschlösser und Heizungsanlagen mit dem Internet verbunden und bieten für die Kunden mehr Sicherheit und Komfort. Für Unternehmen bedeutet das: Wer heute Produkte und Dienstleistungen für die digitalen Gewohnheiten und Wünsche von morgen weiterentwickelt, wird künftig vorne sein. In vielen einzelnen Bereichen sind Unternehmen schon heute digitalisiert, nutzen Computer, Smartphone und Tablets. In Zukunft werden jedoch alle Unternehmensprozesse digital, von Planung über Produktion bis zur Kommunikation mit dem Kunden. Nicht jedes Unternehmen wird gleich mit Hilfe von 3D-Druckern produzieren, allerdings werden alle Unternehmen ihre Geschäftsprozesse digitalisieren müssen – und über digitale Plattformen Kunden ansprechen und mit ihnen kommunizieren.

Digitalisierung ist also keine „Kann-Option“

Viele kleine und mittelständische Unternehmen empfinden den digitalen Wandel durch seine Komplexität und das Überangebot an technischen Möglichkeiten jedoch eher als Unsicherheitsfaktor denn als Chance. Darüber hinaus sind Skepsis und Desinformation bei Mitarbeitern Hemmnisse der Digitalisierung.

Vor allem die ältere Generation sieht die Digitalisierung mit großer Skepsis. Laut einer Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fürchten sich 81 Prozent der Deutschen vor dem beruflichen Abseits, 84 Prozent glauben an steigende Gehaltsunterschiede in Folge der Digitalisierung und ganze 42 Prozent glauben, dass die Digitalisierung vor allem negative Auswirkungen haben wird.

Eine entscheidende Grundlage ist es also die positiven Seiten – die neuen Chancen und Möglichkeiten – für die

Belegschaft in den Vordergrund zu rücken:

Es geht nicht um die perfekte "digitale Strategie". Viel wichtiger ist es, sich auf den Weg zu machen - in eine zunehmend digitalisierte Welt. Bauen Sie diffuse Ängste ab, stärken Sie die digitale Kompetenz im Unternehmen und machen Sie "Lust auf Zukunft"!

Wie kann das gehen:

1. Der Beginn

Es braucht immer eine Initialzündung, um Menschen an Neues heranzuführen. Entkräften Sie in einem Kickoff-Workshop mit Ihren Mitarbeitern den übermächtigen Begriff der Digitalisierung. Zeigen Sie, wie Digitalisierung auf Gesellschaft, Kundenverhalten, das eigene Unternehmen und den Arbeitsplatz wirkt und welche Chancen bestehen. Hierbei kann Expertise "von außen" helfen.

2. Kooperation statt Hierarchie:

Dadurch entsteht automatisch eine neue Art der Kooperation, die nicht mehr streng hierarchisch funktioniert, sondern Strukturen schafft, die offen und anpassungsfähig sind und Neues ermöglichen. Binden Sie Ihre Belegschaft in Veränderungsprozesse ein: "Silo" und "Hierarchie" sind Begriffe aus dem letzten Jahrzehnt. Schaffen Sie Strukturen und ein Umfeld, in dem sich jeder Mitarbeiter an dem Veränderungsprozess beteiligen kann. Hierfür gibt es einfache Methoden und Instrumente

3. Digitale Transformation ist Chefsache

Eine große Gefahr für den Erfolg des digitalen Wandels liegt darin, das Thema in die IT-Abteilung auszulagern. Vielmehr muss der Wandel von ganz oben kommen und von der Chefetage vorangetrieben werden. Das gibt dem Thema das nötige Gewicht und stellt sicher, dass wirklich das gesamte Unternehmen den neuen Weg einschlägt. Die Digitalisierung erhält damit eine strategische Dimension und wird so Bestandteil der Vision Ihres Unternehmens.

4. Transparenz in der Kommunikation ist Pflicht

Eine aktive und offene Kommunikation muss ein fester Bestandteil für alle Prozesse sein. Binden Sie die Mitarbeiter ein – in Entscheidungen, neue Ideen und Strategien. Das Gefühl ernst genommen zu werden und ein Mitspracherecht zumindest im eigenen Bereich zu bekommen, kann Widerstände reduzieren. Damit am Ende alle im Unternehmen verstehen und überzeugt sind, dass der Wandel als Konstante Teil der neuen Arbeitswelt ist. Die digitale Transformation selbst sorgt übrigens schon für mehr Übersichtlichkeit: Über die Hälfte (52 Prozent) der vom Bitkom befragten Firmen gaben an, dass Entscheidungsprozesse im digitalen Unternehmen transparenter werden.

5. Mitarbeitern die richtigen Werkzeuge an die Hand geben

Unternehmen sollten darauf achten, ihren Mitarbeitern moderne Werkzeuge an die Hand zu geben. So wird ein weiterer Vorteil der Digitalisierung genutzt: Die Mitarbeiter haben mehr Spaß an der Arbeit. Laut der Bitkom-Studie hatten 36 Prozent der kleineren Unternehmen diese positive Entwicklung beobachtet, bei den großen Firmen waren es 27 Prozent.

6. Weiterbildung

Aber auch wenn Sie all diese Faktoren berücksichtigen, so fehlt doch noch ein entscheidender Faktor auf dem Weg in die Digitalisierung: Weiterbildung.

Unabhängig von Alter, Bildungsstand und Position gibt es für alle Mitarbeiter viel Neues zu lernen. Unterstützen Sie sie dabei! Schaffen Sie individuelle Lernangebote, im Idealfall auch mit Lernzielkontrollen. So bekommen Ihre Mitarbeiter jederzeit ihr persönliches Feedback und die Motivation bleibt erhalten.

7. Vertrauen in die Mitarbeiter:

Wer selbst entscheidet, was, wann und wie er lernt, lernt das für ihn Wichtige. Hier braucht er einen Coach an seiner Seite und keinen Kontrolleur. Zielsetzung dieses Coaching ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, für ihre Fragen selbst Lösungen zu finden. Das schafft Raum für Ideen und Entwicklung.

Fazit:

Die Aufgabe scheint riesig. Sie ist aber zu bewältigen, wenn es in den Unternehmen einzelne Menschen an Entscheiderpositionen gibt, die mutig genug sind, ihr bisheriges Wertesystem und die Institution, für die sie arbeiten, in Frage zu stellen, um sowohl das eigene wie auch das digitale Leben des Unternehmens zu sichern.

Das Programm unternehmensWert: Mensch plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des ESF, ist seit

September 2017 am Start und soll KMUs bei der Umsetzung digitaler Veränderungen und Innovationen helfen. Als autorisierte Prozessberaterin begleite ich Sie durch den agilen Prozess des geförderten Projektes.

Portrait

Ausbildung von Aus-und Weiterbildungspädagogen sowie Berufspädagogen IHK, agile Lehr-und Lernmethoden

Präsentations-Coaching und Training inhaltlich und methodisch

Training und Coaching von (Kunden-) Kommunikation in Service und Vertrieb Entwicklung und Einführung

Ausbildung Kommunikation und Selbstpräsentation in Schulen

Beratung, Coaching, Seminargespräche, Workshop

Moderation, Präsentation

Interaktionspädagogische Übungen

Konfrontationsübungen

Planspiele

Elemente aus dem Slow Acting nach Wolfgang Keuter

Inhaberin Kommunikationsverständige®

Berufspädagogin IHK

Leiterin Vertrieb und Ausbildung WIRTSCHAFTSBLATT

Moderatorin WIRTSCHAFTSBLATT TV

Kommunikationstrainerin (Stephané Ettrillard)

Bürokauffrau

News-ID: 989583 • Views: 874 (Stand: 26.09.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/989583/Aus-Betroffenen-Beteiligte-machen-Digitalisierung-als-Innovationsmotor.html>