

World Café

Tisch 1:

Interne Innovationskraft
fördern durch modernes
Ideenmanagement



Raum Jade (links 1)



Wechsel
in 15 Minuten

Tisch 2:

Mitarbeiterkompetenzen
und digital Leadership



Raum Basalt (rechts)



Wechsel
in 15 Minuten

Tisch 3:

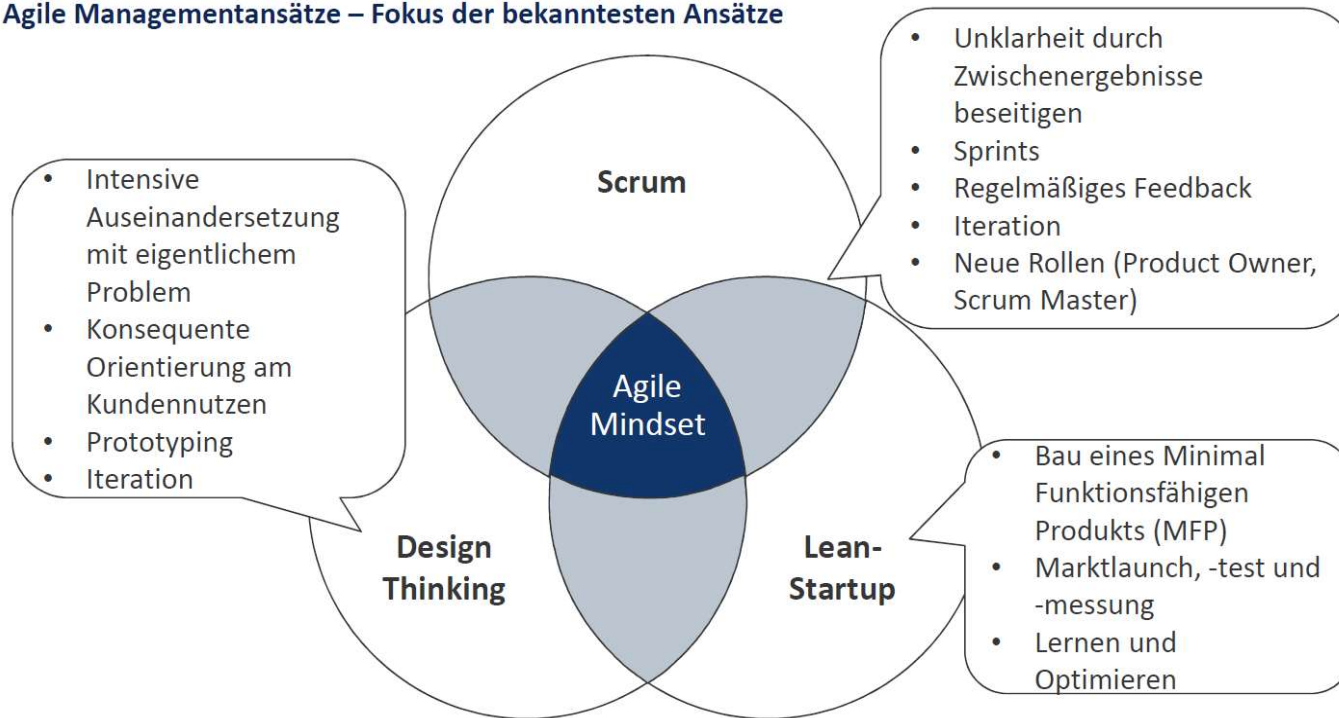
Umsetzung von
Digitalisierungsstrategien



Raum Indigo (links 2)

Innovationskraft fördern durch modernes Ideenmanagement

Agile Managementansätze – Fokus der bekanntesten Ansätze



Innovationskraft fördern durch modernes Ideenmanagement

Moderne Methoden
für Vernetzung
und Lernen im
Unternehmen:

Bar Camps Jams
Teambesprechungen Nutzung von E-learning
Kurse, Lehrgänge, Nutzung von Wissensdatenbanken
Zertifizierung
Lunch&Learn Jahres-/ Ziel-/ Qualifizierungsgespräche
Coaching Entwicklungsplanung
Teilnahme an Konferenzen & Tagungen Entwicklungsprojekte
Gespräche mit Führungskraft Erfahrungsaustausch bei Treffen/Besprechungen
Youtube/Videos Verfolgen von Webcasts **Shiplt Day**
Individuelle Entwicklungspläne Lesen von Büchern, Zeitschriften
Job rotation Wikis, Weblogs, Communities
Working out loud **Mentoring**
Informelle Gespräch, Treffen

Mitarbeiterkompetenzen und Digital Leadership

Grundidee Digital Leadership

Der zentrale Hebel für die digitale Transformation in einem Unternehmen sind die Führungskräfte. Neben dem Verständnis von **Digitalisierung und neuen Technologien** wird von ihnen erwartet, dass sie Komplexität managen können.

Hierzu müssen sie ...

- mit Unsicherheit und Ambiguität umgehen können
- virtuell führen können
- Partizipation ermöglichen
- Entscheidungsstärke auch unter unsicheren Bedingungen zeigen
- grobe Richtungen vorgeben können
- loslassen können und Vertrauen in die Leistung des Teams aufbringen
- Rahmenbedingungen herstellen können, in denen sich Mitarbeiterkompetenzen voll entfalten können (FK als Enabler und Coach der MA)

Ambidexterity (Beidhändigkeit):

Ein erfolgreiche Führungskraft im digitalen Zeitalter benötigt beides: einerseits bewährte, auf **Effizienz und Exzellenz** ausgerichtete Managementansätze und andererseits Ansätze, die stärker auf **Geschwindigkeit und Innovation** ausgerichtet sind.

Mitarbeiterkompetenzen und Digital Leadership

Notwendige Kompetenzen in der Digitalisierung



Strategische Kompetenzen	Führungs-kompetenzen	Methodische Kompetenzen	Digitale Kompetenzen	Personale Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none">▪ Digitale Geschäftsmodelle▪ Data-based Management▪ Umgang mit Komplexität	<ul style="list-style-type: none">▪ Agile Führung▪ Virtuelle Führung	<ul style="list-style-type: none">▪ Agiles Projektmanagement▪ Interdisziplinäre Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none">▪ Digitalisierung von Arbeitsabläufen▪ Digitale Technologien im Arbeitsbereich anwenden▪ Datensicherheit/ -schutz▪ Konsequenzen des Einsatzes digitaler Technologien	<ul style="list-style-type: none">▪ Reflexion▪ Vernetzung▪ Neugier/Offenheit▪ Übernahme von Verantwortung▪ Unternehmertum▪ Selbststeuerung▪ Selbstorganisiertes Lernen



Umsetzung von Digitalisierungsstrategien

Verantwortung für Digitalisierung in Unternehmen

Typische Strukturansätze zur Umsetzung und Steuerung digitaler Aktivitäten/Initiativen sind folgende:

Organisation und Steuerung – Digital-Strukturen

Digital Ausschüsse (Fokus: Entscheidungen treffen, Themen anstoßen)

- z.B. Steering Committee für „Connected-Cars Concept“ bei *Volvo*
- z.B. Innovation Committee bei *Northwestern Mutual*
- z.B. Digital Advisory Board bei *General Electric* und *Thomas Cook*

Digitaleinheiten (Fokus: Umsetzung)

- z.B. Geschäftseinheit Digital Transformation Unit bei *Eon*
- z.B. Center of Digital Expertise bei der *Deutschen Telekom, Klöckner & Co.*
- z.B. Start-up Einheiten bei *Bosch* und *Eon*

Digital Rollen (Fokus: Themen treiben)

- z.B. Chief Digital Officer (CDO) bei *Starbucks, Volvo, Schaeffler*
- z.B. Digital Champions bei *Nestlé*

Digitalprojekte (Fokus: Umsetzung)

Communities zu digitalen Themen (Fokus: Vernetzung, Offenheit und Partizipation sichern, Themen anstoßen und verstetigen)

Umsetzung von Digitalisierungsstrategien

Verantwortung für Digitalisierung in Unternehmen

Unabhängig vom Start ist es in jedem Fall notwendig, auch die „entgegengesetzte Stoßrichtung“ einzubeziehen

Transformationsprozess – Initialisierungsrichtungen & Knackpunkte

