



Wie Sie Ihre Mitarbeiter für Digitalisierung begeistern!

Sie wollen digitalisieren? Dabei stehen Sie nicht nur vor der Herausforderung der technischen und strategischen Umsetzung, sondern auch, wie Sie Ihr Personal mitnehmen? Gerade, wenn es um große Veränderungen geht, gibt es oft Widerstand. Veränderungen machen Angst. Denn Bekanntes gibt Sicherheit, während Neues und damit noch Unbekanntes Unsicherheit und sogar Urängste in uns auslösen kann.

Die eigene Komfortzone verlassen zu müssen, ist für die meisten Menschen schwierig. Erst recht, wenn Sie sich nicht freiwillig dafür entscheiden. *Werde ich eventuell wegrationalisiert? Kann ich mit der neuen Technik umgehen? Bin ich fähig, umzulernen? Was passiert, wenn ich die Qualifikation dafür nicht habe?* Solche und andere Fragen schwächen Motivation und Leistung.

Gerade bei dieser komplexen Aufgabe, bei der Management, Fachbereiche, IT und HR gemeinsam eine große Herausforderung meistern müssen, braucht es jedoch leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter.

Wenn Sie Veränderungen jedoch überlegt und gut vorbereitet angehen, ist die digitale Transformation eine wertvolle Chance für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens: Verknüpfen Sie die Digitalisierung mit einer geeigneten Strategie. Wichtig ist, dass Ihre Mitarbeiter die Mehrwerte und Vorteile digitaler Arbeit erkennen und motiviert sind, die digitale Transformation mitzugestalten.

Checkliste: Das sollten Sie beachten!

1. Ihre Motivation

Warum wollen Sie digitalisieren? Welche Mehrwerte erzielen Sie für Ihre Mitarbeiter und für Ihre Kunden? Wollen Sie bestehende Prozesse nutzerfreundlicher machen oder Prozesse des bestehenden Geschäftsmodells optimieren? Planen Sie vielleicht sogar neue digitale Geschäftsmodelle?

Machen Sie Ihren Mitarbeitern klar, welche Vorteile die Digitalisierung hat. Stellen Sie dabei auch deutlich heraus, was Ihren Mitarbeitern die Digitalisierung persönlich bringt.

2. Ihr Ziel: ein digitales Leitbild und die digitale Vision

Zur Motivation gehört auch das klare Ziel: Was wird sich durch die Digitalisierung konkret verbessern? Wo sehen Sie das Unternehmen in ein paar Jahren? Wo würde es ohne Digitalisierung stehen? Zeigen Sie die Attraktivität der Digitalisierung auf.

Gleichzeitig ist es wichtig, sich das Leitbild Ihres Unternehmens klar zu machen. Welchen Stellenwert haben die Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen? Haben Sie eher passive Mitarbeiter, die es zu motivieren gilt? Oder sind Ihre Mitarbeiter aktive Mitgestalter? Leben Sie eine offene Kommunikationskultur? Aufgabe des Managements ist es, durch Transparenz und Vertrauen eine positive Resonanz für die Veränderung zu erzeugen. Kernkompetenz dafür ist der Wille, eine Vertrauens- und Fehlerkultur aufzubauen. Denn Veränderung funktioniert nur dann erfolgreich, wenn Menschen können, dürfen und wollen.

3. Transparenz und Kommunikation

Es braucht Transparenz, klare Ansagen und offene Augen wie Ohren. Schlimmstenfalls verlieren Sie Mitarbeiter. Nicht nur, weil Sie eventuell ausscheiden, sondern weil diese bleiben und innerlich kündigen. Und wichtiges Expertenwissen ist dann nicht mehr in Gänze verfügbar. Führungskräfte sollten mit gutem Beispiels voran gehen und offen für die Veränderung sein. Gibt es bereits hier schon Vorbehalte, müssen Sie Ihre Führungskräfte zuerst mit ins Boot holen. Kommunizieren Sie klar, in welchem Zeitrahmen die Veränderung stattfindet, worum es genau geht, Motivation, Ziele und Nutzen und mit welchen Maßnahmen die Mitarbeiter unterstützt werden.

4. Einbeziehung der Mitarbeiter

Investieren Sie in Ihre Mitarbeiter und lassen Sie sie mitgestalten. Oft kommen die besten Ideen aus den eigenen Reihen. Je nach Größe Ihres Unternehmens können Sie Strategieworkshops oder Barcamps durchführen. Machen Sie Ihre Mitarbeiter mit den Möglichkeiten der digitalen Welt vertraut.

Schöpfen Sie das volle Potenzial in Ihrem Hause aus. Schicken Sie geeignete Kandidaten in die Weiterbildung. Der Aufbau digitaler Kenntnisse bei Ihren Mitarbeitern ist Voraussetzung für einen nahtlosen digitalen Wandel.

In der Praxis bewährt haben sich auch Zweierteams aus Jüngeren und Älteren. Die einen sind angstfrei und versiert im Umgang mit neuer Technik. Die anderen können mit Erfahrung aufwarten. Umgekehrt können auch die jungen Leute von den älteren lernen. Aber achten Sie darauf, dass die Mitarbeiter auch zueinander passen und lassen Sie sie nicht allein. Unterstützen Sie die Kollegen gegebenenfalls mit regelmäßigen Feedbackgesprächen. So kann ein Zusatznutzen entstehen: Kollegialität und Teambildung werden gestärkt.

5. Die digitale Strategie

Vermeiden Sie Einzelprojekte. Digitalisierung ist ein Prozess, der das ganze Unternehmen umfasst und nicht nur eine einzelne Abteilungen. Verliert eine Abteilung den Anschluss, bremst sie alles andere aus. Eine Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Deshalb ist eine allumfassende Strategie notwendig. Planen Sie immer wieder Meilensteine ein und evaluieren Sie. Ein Digitalisierungsprozess braucht Zeit. Kontinuierlich an den Strukturen, Prozessen, Vorgehensweisen und Einstellungen zu arbeiten, bringt Sie zu Ihrem Ziel: Zukunftsfähig mit einer flexiblen Organisation zu sein.

[Ja, ich möchte mehr Informationen und gern ein unverbindliches Erstgespräch!](#)

Kontakt: Gabriela Wischeropp Consulting | Coaching, Unterhachinger Str. 49, 81737 München
Tel.: +49 (0)89 45090410, Mobil: +49 (0)177 2359781, E-Mail: gw@gabrielawischeropp.de,
www.gabrielawischeropp.de