

PromoSwiss-Verband

Digitale Transformation als Ursache und Wirkung veränderter Kompetenzanforderungen

Haben Sie sich auch schon gefragt: «Bin ich, ist mein Team oder ist meine Unternehmung fit für die Zukunft? Und wie machen wir uns fit?» Und: «Ist uns eigentlich bewusst, welche Handlungskompetenzen in unserer Organisation fehlen (Skills-Gap), um Leadership zu hinterfragen, Transformation zu leben und Automatisierung zu vollziehen?»

Text: **Marcel Rüfenacht*** Bilder: KV Business School Zürich



Je mehr Mitarbeitende Verantwortung übernehmen, desto mehr können neue Arbeitsformen Fuss fassen.

Die digitale Transformation beschleunigt den digitalen Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft und somit auch den Kompetenzbereich: den Übergang des von analogen

Technologien geprägten Industriezeitalters zum Zeitalter von Wissen und Kreativität. Digitalisierung und Automatisierung steigern nicht nur die Nachfrage nach digitalen Fähigkeiten, sondern auch nach unternehmerischen, kollaborativen und kreativen Kompetenzen. Dementsprechend entstehen völlig neue Anforderungen an Individuen, Teams und ganze Unternehmen. Selbstorga-

nisation, Führungs-, Anpassungs- und Teamfähigkeit oder Kreativität sind Kompetenzen, welche langfristig wichtiger werden und Mitarbeitende befähigen, dauerhaft mit Veränderungen umzugehen. Und die Entwicklung eines Toolsets ist für Unternehmen unabdingbar.

Wie gehen Sie damit um? Wie stark ist eine Lernkultur in Ihrer Organisation veran-

kert? Und wie handhaben Sie die zunehmende Komplexität und den Umgang mit digitalen Arbeitsinstrumenten aller Art?

Informationen müssen heutzutage im Alltag auf mehreren analogen und digitalen Kanälen parallel bearbeitet werden. Oft sind traditionelle Vorgehensweisen oder Instrumente zu wenig effizient oder zielführend. Sie orientieren sich an Organisationsformen, die so nicht mehr bestehen, oder sie berücksichtigen zu wenig die Komplexität der Lösungsfindung und führen die Anwender auf eine falsche Fährte, mit unbefriedigenden Resultaten. Die Anwendung von verschiede-

«Nur wer Veränderungen als Chance für sich selber erkennt und sich darauf einlassen kann, ist in der Lage, in der digitalen Transformation eine aktive Rolle zu übernehmen.»

nen Tools zur Kollaboration und Kommunikation innerhalb der und über die Organisationsgrenzen hinaus wird zentral für die Lösungsfindung bei komplexen Problemstellungen. Der Einbezug von Kund:innen in die Produktentwicklung lässt sich damit sicherstellen und ermöglicht ein effizientes Vorgehen und ein erfolgreiches Ergebnis. Je mehr Mitarbeitende Verantwortung im Umgang mit Tools übernehmen, daran Interesse zeigen und dank ihrem Mindset in der Lage sind, neue Instrumente auszuprobieren, desto mehr können neue Arbeitsformen Fuss fassen, und bestehende Strukturen beginnen sich zu ändern. Ein Verständnis für Daten und deren Umsetzung ermöglicht es zudem, Tools zu evaluieren und einzuführen, um Aufgaben zielgerichtet zu erledigen, Daten besser zu interpretieren oder Kollaboration zu fördern. Sie treiben damit wiederum die Digitalisierung an.

Damit dies gelingen kann, sind folgende Kernkompetenzen gefragt:

• Systemisches Denken

Mit ganzheitlicher Betrachtung können etwa dank der Digitalisierung clevere Automatisierungsschritte vorgenommen werden, um die Effizienz und die Effektivität im System

zu steigern. Es benötigt dazu Empathie, Achtsamkeit und unternehmerisches Denken und Handeln im Zusammenspiel mit den Kund:innen. Unternehmen tun gut daran, Kund:innen bei Lösungsfindungen zu involvieren.

• Arbeitsverhalten

Mitarbeitende bewegen sich selbstgesteuert und arbeiten am und im System. Es wird verlangt, dass mit Imperfektion umgegangen werden kann. Pragmatismus und Augenmass sind in einer dynamischen Welt gefragt. Eine «gesunde Resilienz» ist entscheidend für Selbststeuerung. Ist bei Ihnen die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt?


• Prozessdenken

Mit Verständnis für den Gesamtprozess können die besten Lösungen für die eigenen Arbeiten in diesem Prozess erkannt und im Team umgesetzt werden. Für solche Lösungen benötigt es ein umfassendes Verständnis für Daten und Datenflüsse. Für Unternehmen bedingt dies aber eine gute Datenqualität, um überhaupt Automatisierungen vorantreiben zu können.

• Methodenkompetenz

Mit den für die heutige Arbeitswelt erprobten Methoden und Modellen werden umsetzbare Lösungen gefunden. Haben Sie eine Erlebniswelt mit agilen Arbeitsmethoden geschaffen, und besteht Raum, Methoden auszuprobieren und Erfahrungen zu teilen?

• Leadership

Die Arbeit in neuen Arbeits- und Organisationsformen erfordert einen Kulturwandel. Eigene Denk- und Handlungsmuster müssen hinterfragt werden. Es benötigt eine vertrauensvolle, laterale, wertebasierte Führungskultur. 

Trainings mit Wirkung bei der KVBSZ

Die KV Business School Zürich begleitet bei Organisationen in Personal- und Organisationsentwicklungsthemen. Mehr Informationen finden Sie unter folgenden Links:

Allgemeines zur KVBSZ:

kv-business-school.ch/business

Zukünftige Kompetenzen:

skilltrainer.ch/kompetenzen

kv business school zürich

mein bildungspartner.

skilltrainer.ch



Marcel Rüfenacht.