

SVEN ZUSCHLAG . DOZENT . VORDENKER . GRÜNDER . CEO

DIGITALER VORDENKER

DIGITAL-KOMPETENZ STEIGERN

VORWORT
VON
PROF. DR.
STEFAN
STOLL

DER LEITFADEN

- / Trainiere jetzt deine Digital-Kompetenz!
- // Differenziere dich auf dem Arbeitsmarkt!
- /// Mehr Sicherheit für dich & deine Familie!

~~Angst~~

~~Jobverlust~~

~~Datenklau~~



THEORIE

Was steckt hinter der Angst vor Digitalisierung?

MINDSET

Im Kopf eines Vordenkers -
Erkenne deine Potentiale!

PRAXIS

Konkrete Tipps, Tools sowie der
App-Baukasten für deinen Start!

INHALT

INTRO

Der Leitfaden zu mehr Digital-Kompetenz	3
Digitaler Vordenker Sven Zuschlag	4
Vorwort Prof. Dr. Stefan Stoll	5

THEORIE

Was sind Kompetenzen?	8
Was ist die Digital-Kompetenz?	9
Die 5 Mythen der Digitalisierung	12

MINDSET

Zufriedenheit am Arbeitsplatz	15
Tipps für eine angenehme Arbeitsatmosphäre im Unternehmen	17
Wertschöpfung durch Wertschätzung	18
Nervige Prozesse vereinfachen	19
Der gute fehlerhafte Weg zur Innovation	20
Start Playing - Spielerisch zum Ziel	22
Raus aus der Komfortzone!	23
Risiken abschätzen	24
Große Ziele schaffen große Ideen	25
Du als Visionär	26

PRAXIS

Die Macht des Selbstmachens	28
Selbstmarketing ist wichtig	29
Botschafter werden - wie gehe ich es an?	31
Design Thinking - Der Weg zur kreativen Idee	32
No Code - Prototypen aus dem Baukasten	33
Mein Geschenk an dich	34



MANCHMAL
ZEIGT
SICH
DER
WEG
ERST,
WENN
MAN
ANFÄNGT
IHN
ZU
GEHEN.

DER LEITFADEN ZU MEHR DIGITAL-KOMPETENZ

Ein Gespenst geht um – die Digitalisierung. Jeder weiß, dass sie näherkommt, aber weiß auch jemand das Ausmaß der kommenden Disruption einzuschätzen? Arbeitslosigkeit, Datenmissbrauch, Kontrollverlust, Überwachung: Häufig werden Existenz bedrohende Schreckensszenarien mit der Digitalisierung in Zusammenhang gebracht.

In diesem Leitfaden beweise ich dir, dass Digitalisierung eigentlich etwas Großartiges ist.

Sie birgt für jeden von uns ein gigantisches Wertschöpfungspotential – nicht nur für Unternehmen.

Wichtig ist, zu verstehen, dass es Disruption schon immer gab. Der Mensch strebt nach Erleichterung. Er erfand den Webstuhl, das Auto, den Walkman und das Internet. Wir leben in einer Zeit, in der der technische Fortschritt exponentiell wächst. Alle Erfindungen in dieser Aufzählung wurden verteufelt, belacht und verleugnet. Selbst Emojis sind die Ausgeburt der Hölle – doch haben sie uns genial bereichert und vorangebracht.

Jeder muss sich mit der Digitalisierung beschäftigen. Das sollte man verstehen und akzeptieren. Um dieses Gespenst zu entmystifizieren, wollen wir es im Leitfaden „auseinandernehmen“ und im Kern verstehen.

Es gibt mehr Smartphones als Haushalte oder als klassische PCs. Was früher den Nerds vorbehalten war, ist längst im Mainstream angekommen. Mittlerweile ist der Umgang mit dieser Art der IT eine Kernkompetenz, die jeder innehat.

Nun liegt es an dir, diese private Digitalkompetenz auf ein professionelles Level zu heben und in die Wirtschaft zu tragen. Überlege mal, schreibst du noch „gute MS-Office-Kenntnisse“ in deinen Lebenslauf und fühlst dich gut gewappnet?

Ich sage dir, das reicht zukünftig nicht mehr aus.

Warum solltest genau du dich damit aber jetzt beschäftigen? Das ist ganz einfach:

Du sicherst dir langfristig deine Anstellung, deine familiäre Sicherheit, differenzierst dich auf dem Arbeitsmarkt,

spielst deine Stärken aus und machst dein Unternehmen erfolgreicher. Du wirst zum digitalen Gestalter und gelangst zu einer größeren persönlichen Zufriedenheit. Um dies zu schaffen, braucht es nicht viel Aufwand oder Zeit.

Es ist eine Frage des „Mindsets“. Dieser Leitfaden hilft dir, zu erfahren, wie du das Verständnis erlangst und in der Praxis gewinnbringend einsetzt. Außerdem erfährst du, wie Fehlerkultur, New Work und das Setzen von Zielen nicht nur dein Unternehmen positiv beeinflussen, sondern ganz speziell dich als Arbeitnehmer. Du bekommst einen Einblick, wie du digital arbeitest, welche Tools hilfreich sind, welche Prozesse es benötigt und wie genau du deine Arbeit erfolgreicher machst.

Mitarbeiter sind das wichtigste Gut eines Unternehmens. **Nicht Maschinen, sondern Menschen machen es aus.** Warte nicht auf eine Weiterbildungsreihe aus der Personalabteilung. Werde jetzt selbst aktiv und gestalte den Wandel mit!

Also steig von deiner Kutsche, nimm die Nadel von der Langspielplatte und los gehts!

Gehen wir die Zukunft an!

HI. ICH BIN SVEN!

Aktiv sein und mitgestalten – genau an diesem Punkt möchte ich mich nun ganz kurz vorstellen.



Sven Zuschlag



Ich bin im Vorstand der smapOne AG und sehe mich als Macher und Brückenbauer innerhalb der digitalen Welt. Bis 2014 habe ich erfolgreich den Solution-Partner-Channel bei Microsoft geleitet und bringe meine Erfahrungen nun voll und ganz in der Vordenker-Community ein.

Ich bin seit klein auf mit dem „digitalen Virus“ angesteckt. Mein Leben lang beschäftige ich mich bereits mit IT und nun ganz speziell mit Cloud Computing, SaaS, aber auch mit dem digitalen Mindset und dem Thema New Work.

Ich war ehemals Microsoft Manager, bin Dozent und nun Gründer und Vorstand meines eigenen Unternehmens.

Ich liebe meine Freiheit in meiner Heimat, meine „work life balance“ und meine Familie. Selbst sehe ich mich als aktiven Gestalter und weiß, dass erfolgreiche Menschen optimistischer und zufriedener auf viele Dinge schauen.

Mit meiner über 30-jährigen Erfahrung und den Experten meines Netzwerks, treibe ich eine Vision voran.

Ich möchte bis 2025 über 100.000 Personen helfen, zu erfolgreicherem Mitarbeitern in einer digitalen Welt zu werden und damit Arbeitsplätze sicherstellen und schaffen.

Durch die Vermittlung eines Mindsets und des stetigen Ausbaus der eigenen Digital-Kompetenz bereite ich den Menschen im Arbeitsverhältnis den Weg nach vorn.

- ✓ Ich möchte meine Erfahrung mit dir teilen.
- ✓ Ich will dir konkrete Tipps und Tools an die Hand geben.
- ✓ Ich möchte mit dir in den Austausch treten.
- ✓ Ich will Selbstverständnis bei dir wecken, dass Veränderung, die du woanders sehen möchtest – in deinem Unternehmen, deiner persönlichen Freiheit – bei dir beginnt.



VORWORT PROF. DR. STEFAN STOLL



Prof. Dr. Stefan Stoll

 @drstoll

Digitaler Leiter des Studiengangs Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt auf Business Engineering, Digital Thinking & Web 2.0, Informationstechnologie & Innovationsmanagement | DHBW Villingen-Schwenningen

Ich habe meinen ehem. Professor der Wirtschaftsinformatik gefragt, wie er die digitale Transformation sieht. Mich interessiert, wie er das momentane Handeln und die Potentiale der Digitalisierung einschätzt.

Prof. Dr. Stoll, sind wir gut aufgestellt?

BESSER LERN-HELD ALS OPFER DER DISRUPTION

Die Digitalisierung sorgt mit neuen Technologien, mit neuen Wettbewerbern und neuen ökonomischen Regeln für Hochspannung. Klingt nach einer mächtigen Herausforderung. Das ist es auch. Das Ganze verliert aber seinen Schrecken, wenn man sich einige wenige Zusammenhänge zwischen Digitalisierung und Bildung bewusst macht. Zuerst müssen wir lernen, die Digitalisierung richtig zu verstehen. Was heißt Digitalisierung? Ich will hier nicht mit technischen Feinheiten langweilen, sondern einen anderen Fokus wählen. Wir teilen an Schüler und Mitarbeiter Tablets aus und denken, damit seien Schulen und Unternehmen jetzt digitalisiert. Das ist ein falscher und sehr teurer Ansatz. Digitalisierung heißt nicht, dass die Computer in die Welt kommen, sondern umgekehrt: Digitalisierung bedeutet, die Welt kommt in die Computer:

Fast alles, was in unserer Welt existiert, Daten, Informationen, Briefe, Geschäftsprozesse, Bücher, Musik, Banking, Autos, etc., wird in mühevoller Kleinarbeit von der analogen in die digitale Welt gebracht. Alles was in unserer physischen Welt existiert, erhält einen „Digitalen Zwilling“.

Die Digitale Transformation ist somit ein Verschiebebahnhof physischer Produkte und Services in die Welt der Computer. Welchen Vorteil hat das Ganze? Nun, zuerst einmal erreichen wir durch die Digitalisierung eine ganz neue Ebene an Transparenz. Schauen wir uns einen Logistikprozess an, den Sie kennen. Sie haben bei Amazon ein Paket bestellt und verfolgen nun den Digitalen Zwilling dieses Pakets. Sie erhalten also Daten über den Ort, an dem sich Ihr Paket zu einem bestimmten Zeitpunkt befindet. Die Digitalisierung bedeutet somit Vernetzung, Sensoren, Datenerfassung, Datenanalyse. Heute geht es um kontinuierliches Selbstlernen, um kontinuierliche Selbstführung.

Die Digitalisierung ermöglicht uns eine Persönlichkeitsentwicklung, die das eigene (Berufs-)Leben mehr als kreatives, schöpferisches Werk, anstatt eines passiv-reaktiven Lebens betrachtet.

Während Schulen, Hochschulen und berufliche Weiterbildung bisher nach dem Motto „one size fits all“ gestaltet waren, erlaubt die Digitalisierung heute den Zugriff auf ganz individuelle Lernprogramme. Sie können sich ganz gezielt und sehr schnell genau das Wissen aneignen, das Sie in Ihrer beruflichen und/oder privaten Situation zum Weiterkommen benötigen. Die Digitalisierung erzwingt die schnelle und clevere Anpassung an neue Technologien, neue Konzepte der Wertschöpfung, neue Produkte, Services und Geschäftsmodelle. Gleichzeitig stellt sie uns aber auch jenes Wissen zur Verfügung, um hierauf intelligent antworten zu können. Voraussetzung hierfür ist, dass wir offen für Neues sind und bereit, uns weiterzuentwickeln. Die Digitalisierung fordert und ermöglicht die Entwicklung hin zu einer „Personal Mastery“ (zu Deutsch: Disziplin des Selbstführens, der Persönlichkeitsentwicklung).

Herzlichst
Prof. Dr. Stefan Stoll

FÜR WEN IST DIESER LEITFADEN



- Für den, der aktiv **mitgestalten** will
- Für den, der sein **Team besser managen** will und neue Wege sucht
- Für den, der mehr **Sichtbarkeit** im Unternehmen erreichen will
- Für den, der seine Familie absichern, seine Träume erfüllen, seine **Stärken ausleben** und am Ende des Tages ein **erfüllteres Leben** haben will



Ohne eine große Eigeninitiative für mehr digitale Kompetenz verspielt sich jeder Einzelne persönliche Karrierechancen.
Für den Einen macht es genau jetzt einen Unterschied – den Anderen betrifft es in einer sehr nahen Zukunft.

AARON SCHRADER

Manager Digital Transformation & Digitaler Vordenker, Avacon Netz GmbH

WAS SIND KOMPETENZEN?

Kompetenzen beschreiben angelernte Fähigkeiten, mit bestimmten Aufgabenstellungen selbstständig umzugehen.

Sie werden von Lebenspartnern, wie auch in jedem Bewerbungsgespräch, abgeklappt. Im Privaten ist es eine Kompetenz, bei knapper Auswahl im Kühlfach den eigenen Hunger zu bewältigen, das Finanzielle zu regeln, die Familienorganisation im Urlaub reibungslos über die Bühne zu bekommen oder die Ausbildung des Hundes konsequent zu meistern.

Im Beruflichen sind es die Fähigkeiten, die für das Profil der Stelle wichtig sind. Teamführung, eigenständiges Arbeiten, Lösungsorientierung und Kritikfähigkeit sind hier einige beliebte Beispiele. Diese werden auch **Soft Skills** (weiche Faktoren) genannt. Sie beschreiben persönliche Stärken, soziale Kompetenzen und methodische Fähigkeiten.

Hard Skills (harte Faktoren) hingegen sind die klassischen berufsspezifischen Fachkenntnisse, die Mitarbeiter durch Studium oder Lehre erworben haben und anhand von Zeugnissen und Prüfungsergebnissen nachweisen können.

Alle Kompetenzen ergeben die Persönlichkeit eines Menschen. Dir ist bewusst, dass nicht einer wie der andere ist. Mit der Förderung des Kompetenzaufbau in der Belegschaft sichern sich Unternehmen entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Entwickelst du deine Kompetenzen – dein Wissen – weiter, differenzierst du dich auf dem Arbeitsmarkt und wirst selbst zur wertvollen, knappen Ressource, die kaum austauschbar ist.



KOMPETENZEN SIND

KNAPP

WERTVOLL

DAUERHAFT

BEGRENZT IMITIERBAR

SCHLECHT ÜBERTRAGBAR

BESCHRÄNKT SUBSTITUIERBAR

WAS IST DIE DIGITAL-KOMPETENZ?

Aber warum weiterentwickeln? Du gehörtest schon immer zu den Besten deines Faches und dein geordnetes privates Leben spricht für sich?

Die Welt verändert sich!

Ändern sich Technologien, benötigst du die Kompetenz, mit diesen umzugehen. Wir befinden uns gerade in der sogenannten vierten industriellen Revolution – eingeleitet durch die exponentiell ansteigende Digitalisierung. Es entstehen neue Geschäftsprozesse, in denen du dich eingliedern musst. Jahrzehnte alte Traditionsunternehmen werden verschwinden bzw. geben wichtige Marktanteile an agile Startups ab.

Also was wird in Zukunft von dir verlangt?

Das Beherrschen von Tools (digitale Fachkompetenz), Prozessen (digitale Businesskompetenz) und das allgemeine Verständnis über Vernetzung und Integration (digitale Fitness).

DIGITALE FACHKOMPETENZ:

Diese fachlich-technischen Kompetenzen beschreiben Fähigkeiten, die notwendig sind, um mit den Anforderungen der neuen Technologie umzugehen.

- Souveräner Umgang mit modernen Technologien (Tablets, Smartphones, IoT, Kollaborationsplattformen)
- Sicherer Umgang mit Informationen
- Hohe Daten-Analysefähigkeit
- Sinnvolle, eigenständige Reduktion von Komplexität

DIGITALE BUSINESSKOMPETENZ:

Für dich und deine Kollegen ändern sich vielleicht auch fachlichen Dimensionen der Arbeit. Viel gravierender ändern sich jedoch die Rahmenbedingungen von Arbeit. Arbeit wird zunehmend virtueller und unabhängiger von Zeit und Raum. Um dies zu gewährleisten, müssen Arbeitnehmer stärker eigenverantwortlich arbeiten und sich organisieren. Auch diese Eigenschaften zählen zu digitalen Kompetenzen¹:

Kompetenz	Was verstehen wir heute darunter?	Wie verändert sich die Kompetenz unter Einfluss der Digitalisierung?
Eigenverantwortlichkeit	• Aktives Einholen von Informationen • Autorisierung zu eigenverantwortlichen Entscheidungen im begrenzten Rahmen • Effizientes Zeit- und Ressourcenmanagement und Selbststeuerung	• Verstärkt Arbeit auf Ad-hoc-Basis • Beschleunigte Entscheidungsprozesse und deren Umsetzung • Auswirkungen des eigenen Handelns abschätzen können • Höheres Maß an Selbstmanagement
Kommunikationsfähigkeit	• Effiziente interne und externe Kommunikation • Beteiligung auf Social-Media-Plattformen • Teilen von Wissen und Expertise • Bewusstsein für die Konsequenzen von Kommunikation	• Paralleles Benutzen neuer Kanäle • Höhere Transparenz und Verbreitung von Informationen • Höhere Geschwindigkeit der Kommunikationsprozesse • Gesteigerte Kommunikation zwischen Mensch und Maschine
Vernetzungskompetenz	• Reale und virtuelle Netzwerke aufbauen, fördern und pflegen • Share Economy: Wissen und Informationen bereitstellen • Akzeptanz verschiedener Organisationsformen • Zusammenarbeit in virtuellen Teams	• Einfachere Vernetzung über zeitliche und räumliche Grenzen hinweg • Zunehmende Intensität und Bedeutung der Vernetzung • Amorphe, fluide und hierarchiefreie Projektstrukturen • Problemlösung durch bessere Synergien
Agilität	• Veränderungsbereitschaft • Entscheidungen revidieren, andere Ansätze erschließen • Motivation/Engagement	• Häufiges und schnelles Einstellen auf neue Situationen und Veränderungen • Stärker ausgeprägte Lernfähigkeit: häufigeres Umlernen, Bereitschaft zu lebenslangem Lernen

¹ www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201602_Praxispapier_Kompetenzen-im-digitalisierten-Unternehmen.pdf

DIGITALE FITNESS:

Digitale Fitness – oder wie ich es nenne: Ein offenes Mindset gegenüber der digitalen Transformation und dem digitalen Zusammensein.

Der Digital-Kompetenz sowie dem grundsätzlichen IT-Verständnis werden bereits die gleiche Stellung wie dem gelernten beruflichen Erfahrungswissen zugestanden. Mit der zunehmenden künstlichen Intelligenz im Arbeitsalltag werden Menschen schon bald nicht mehr alles wissen müssen. Vielmehr muss jeder Einzelne von uns lernen, mit dieser Technik umzugehen.

Dabei immer von Relevanz:

- Interesse und Offenheit gegenüber technischen Entwicklungen
- Grundsätzliches Wissen über die technologischen Möglichkeiten und die Übersetzung in das Tagesgeschäft
- Selbstständiges Entwickeln von Anwendungen zur Erleichterung im eigenen Tätigkeitsfeld
- Sensibilisierung gegenüber rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. IT-Sicherheit, Rechte an Daten)

Nur Unternehmen mit Mitarbeitern, die sich ernsthaft und intensiv mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen, erreichen die nächste Stufe zum „Unternehmen 4.0“. Eine gemäßigte Einstellung dazu wird sukzessive dazu führen, dass man den Anschluss verliert. Erst ganz gemächlich, dann immer stärker. Die Schere geht auseinander.

Was ist der einfachste Weg, damit Schritt zu halten?



Du musst dich privat und beruflich SELBST in hohem Maße dafür interessieren.

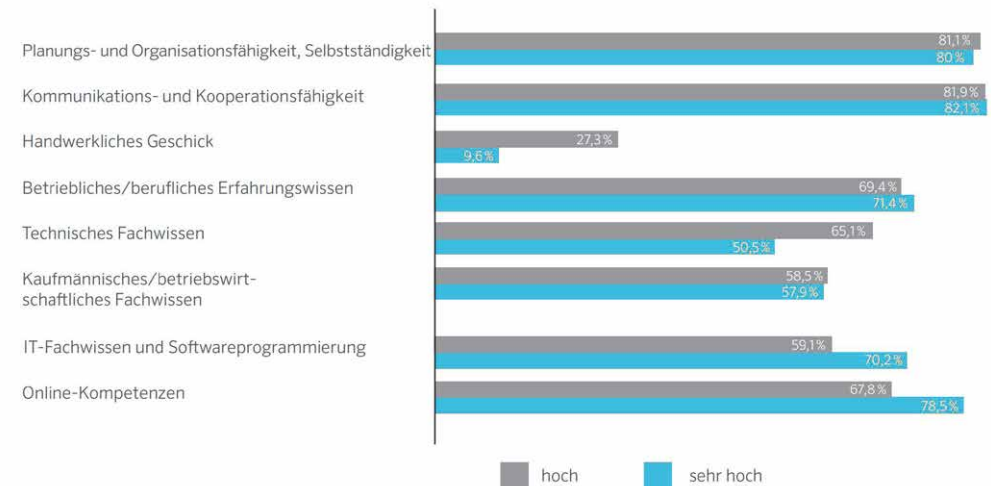
DIE DIGITAL-KOMPETENZ IST FÜR DICH SO WICHTIG!

Wenn du deine Kompetenzen im Bereich Digitalisierung stärkst, bist du nicht **nur schmerzlich austauschbar und wahnsinnig wertvoll** für deinen jetzigen Arbeitgeber.

Du kannst in einer schnellen Marktwirtschaft **variabel auf alle Änderungen im Arbeitsmarkt reagieren**. Zukunftssorgen über den Verlust deiner Anstellung lassen dich kalt. Genauso wie zahlreiche Nachrichten über Stellenabbau in großen Unternehmen.

Die Digital-Kompetenz ist deine Fähigkeit - dein sicherer Anker, um **langfristig (mehr) Geld zu verdienen und deiner Familie Sicherheit zu geben**.

Daher an dieser Stelle noch einmal abschließend eine Übersicht der Teilbereiche digitaler Kompetenz, die nach einer Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. von Unternehmen immer stärker gefordert werden:



¹ www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201602_Praxispapier_Kompetenzen-im-digitalisierten-Unternehmen.pdf

MEINE TOP 8 KOMPETENZEN

Über Kompetenzen, und auch gerade über die Digitale Kompetenz, könnte man noch Seiten lang schreiben und es würde nicht langweilig werden.

Auf diese Kompetenzen lege ich als Arbeitgeber am meisten Wert:



Überdurchschnittliche
Lernbereitschaft



Hartnäckige
Lösungsfindung



Ausgeprägte
Belastungsfähigkeit



Vertrautheit mit agilen und flexiblen
Strukturen und Prozessen



Freude an Team- und
Projektarbeit



Proaktive
Problemerkennung



Hohe Eigenmotivation



Flexibler Arbeitsstil



MEINE WERTE
TEAM
QUALITÄT
LEIDENSCHAFT
VERANTWORTUNG
THINK BIG

DIE 5 MYTHEN DER DIGITALISIERUNG

Mit diesen Aussagen wirst du immer konfrontiert. Wenn du das Thema wirklich vorantreiben willst, musst du sie kennen und damit sicher umzugehen wissen.

MYTHOS NR. 1

Zuerst muss die alte IT raus

Zugegeben: In vielen Büros herrscht heute noch digitale Steinzeit. Es wird mit Windows 7, Uralt-Office und monolithischer Business-IT gearbeitet. In so einem Umfeld kann man natürlich lange auf digitale Innovationen von innen heraus warten. Zuhause nutzen die meisten Mitarbeiter dagegen seit Jahren schon WLAN, Smartphones, soziale Netzwerke, Cloud-Dienste und Design-Notebooks. Das macht verständlicherweise ungeduldig.

Aber der Hauruck-Umbau der kompletten Unternehmens-IT bindet die haus-eigene EDV-Abteilung und das ganze IT-Budget. Für konkrete Digitalprojekte fehlen unter Umständen auf Jahre hinaus die Ressourcen.

DIE ALTERNATIVE

Kleine Projekte mit mobilen Apps

Fachabteilung mit Drang zur Modernisierung müssen vor allem am Anfang die Chancen kleiner und überschaubarer Digitalisierungsprojekte nutzen. Sie profitieren von schnelleren Ergebnissen, geringeren Kosten und konkretem Nutzen. Darauf lässt sich aufbauen. Und es macht Mut zu mehr. Anstatt also gleich unternehmensweit neue Geschäftsanwendungen einzuführen, sollten zunächst Erfahrungen gemacht werden, zum Beispiel mit mobilen Apps für konkrete Anwendungszwecke.

MYTHOS NR. 2

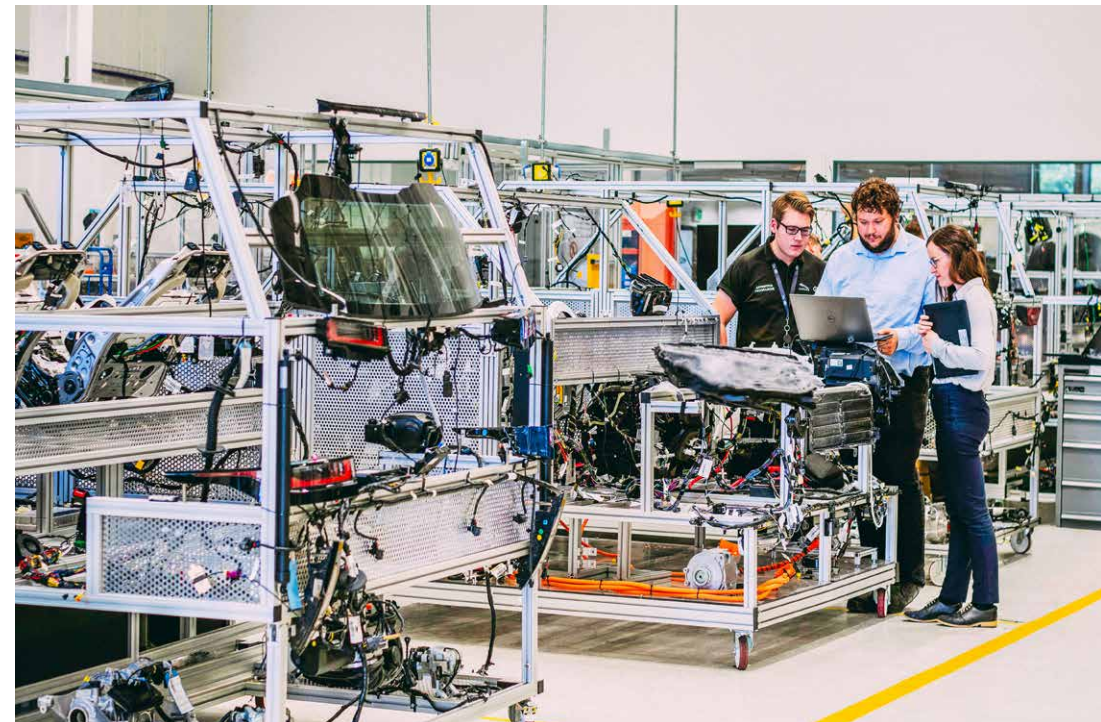
Wir brauchen ganz neue Geschäftsmodelle

Es mag Geschäftsmodelle geben, die in der digitalen Wirtschaft keine Überlebenschance haben. Verlage für Konversationslexika zum Beispiel oder Hersteller analoger Kameras. Aber die Kunden der meisten Unternehmen erwarten kein völlig neues Wertversprechen. Sie verlangen wettbewerbsfähige Leistungen und innovative Lösungen.

DIE ALTERNATIVE

Tu, was du kannst - aber besser!

Fachabteilungen müssen herausfinden, wie sie die Anforderungen ihrer Abnehmer mit digitaler Technologie noch besser erfüllen.



MYTHOS NR. 3

Digitalisierung geht vor allem top-down

Expertenwissen von außen muss im Unternehmen durchgesetzt werden, und das geht von oben nach unten. Dass Geschäftsführungen an den Top-Down-Ansatz glauben, ist gleichfalls verständlich. Schließlich erwarten Anteilseigner und Belegschaft von ihnen persönlich eine Antwort auf die Frage, womit das Unternehmen in Zukunft sein Geld verdient. Trotzdem bietet eine Top-Down-Strategie keine Abkürzung durch den digitalen Wandel. Warum?

Der digitale Wandel ist zu komplex, als dass Organisationen einseitig auf Vorgaben ihrer Führung und wenige Experten vertrauen können. Die Chancen digitaler Technologien erschließen sich erst allmählich und in der Praxis. Die Digitalisierung ist ein Lernprozess, den eine Organisation in der ganzen Breite durchlaufen muss. Wir alle sind da gefragt!

DIE ALTERNATIVE

Raum für Experimente und Do-it-yourself

Was ist die wirkungsvollste Art zu lernen? Ausprobieren. Am besten im Team. Daher meine Empfehlung: Unternehmen müssen die Rahmenbedingungen schaffen, damit sich ihre Mitarbeiter und Teams digitale Technologien spielerisch aneignen können. Die richtigen Werkzeuge sind da unerlässlich. Auf der sog. No-Code-Entwicklungsplattform smapOne lassen sich digitale Lösungen ganz ohne Programmierkenntnisse entwickeln. Hier können Mitarbeiter eigene Apps erschaffen. Und zwar von Anwendern für Anwender – von Kollegen für Kollegen.

MYTHOS NR. 4

Nur Digital Natives und IT-Experten verstehen was von Digitalisierung

Die Erfindungen des digitalen Zeitalters – das Internet, das iPhone, die Cloud, Google und Social Networks – sind allesamt Hochtechnologie. Darum sei Digitalisierung nur etwas für hochgebildete IT-Spezialisten und junge Leute, die damit aufgewachsen sind – so denken immer noch viele, besonders in Europa. Nicht so die Analysten von Gartner.

Die Marktforscher erwarten eine breite „Demokratisierung des IT-Know-hows“: Neue Werkzeuge wie No-Code-Plattformen erlauben bereits heute Software-Entwicklung für IT-Laien. Künftig unterstützt künstliche Intelligenz sogar die Datenanalyse für jedermann.

DIE ALTERNATIVE

Den Einfallsreichtum von Citizen Developern nutzen!

Wir selbst werden zu Digitalpionieren. Das ist auch nötig. 2018 blieben nach Daten des Branchenverbands Bitkom¹ allein in Deutschland 82.000 Stellen für IT-Spezialisten unbesetzt. 49 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Gartner-Experten glauben dagegen, dass Unternehmen und Behörden von unerwarteter Seite Verstärkung erhalten: von Mitarbeitern.

Als Citizen Developer werden sie der Digitalisierung in Büros, Werkshallen und Amtsstuben einen entscheidenden Schub geben. Es ist keine Zeit, auf das nächste Informatiktalent zu warten, Arbeitgeber müssen jetzt den Erfindungsgeist und das Selbstvertrauen der vorhandenen Mitarbeiter stärken.



² www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/82000-freie-Jobs-IT-Fachkraeftemangel-spitzt-sich-zu

MYTHOS NR. 5

40, 50 oder 60 % der Menschen werden ihren Job verlieren durch die Digitalisierung

Das wissen wir schlicht nicht - wie so vieles andere auch. Zum Beispiel welches digitale Potenzial tatsächlich in der eigenen Firma steckt. Das erfahren wir erst, wenn wir es ausprobieren und auf uns selbst vertrauen.

Die Firma Kodak hielt die einmalige Chance in der Hand: 1975 erfand der junge Kodak-Ingenieur Steve Sasson den Prototypen der weltweit ersten Digitalkamera. Sein Arbeitgeber, Weltmarktführer für Analogfilme, hielt nicht viel von der Erfindung. Zwar kassierte Kodak später Milliarden an Patentgebühren für diese Technologie, verpasste selbst aber den Einstieg in den Markt für Digitalfotografie. 37 Jahre später meldete Kodak Insolvenz an. War dieses Ergebnis etwa unausweichlich? Wohl eher hausgemacht.

DIE ALTERNATIVE

75 % der Entwicklungen werden Mini-No-Code-Projekte sein, in jedem Team dabei: ganz normale Mitarbeiter

Unternehmen sollten jetzt ganz dringend um junge Informatik-Talente und gestandene IT-Profis werben. Ganz klar!

Genauso wichtig ist es aber auch, die IT-Laien (die No-Coder, die Citizen Developer) unter den Mitarbeiter zu coachen und bei eigenen Experimenten und Projekten zu unterstützen.



ZUSAMMENFASSUNG THEORIE



- Die Welt verändert sich, **bilde deine Kompetenzen** weiter aus!
- Beherrsche **moderne Tools** (digitale Fachkompetenz)!
- Bilde dich in **Prozessen** weiter (digitale Businesskompetenz)!
- Habe ein Verständnis für **Vernetzung und Integration** (digitale Fitness)!
- Erkenne Mythen-Erzähler und kontere ihnen mit guten Vorschlägen!
 - Überlege, welche **Kundenwünsche** du mit der Digitalisierung **JETZT** erfüllen kannst
 - Verschaffe dir **Raum für Experimente**
 - **Realisiere kleine Projekte** mit mobilen Apps!
 - Do-it-Yourself – **Digitalisiere zusammen mit echten Prozessexperten** – Facharbeiter ohne Programmierkenntnisse gesucht!
- Entwicklungen werden zukünftig zu 75% ohne Code programmiert sein – Mache dich mit der **Technologie** vertraut!



Wir können alle enorm von einer unterstützenden Kultur für mehr Mut und Courage profitieren. Erst diese Rückendeckung ermöglicht persönliches Kompetenz-Wachstum. Denn keiner kann das, was er macht, sofort perfekt und für alle Ewigkeit ausreichend.

JOCHEN KÖRNER

Geschäftsführer & Digitaler Vordenker, Ecclesia Holding GmbH

MINDSET

ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ

Glückliche Mitarbeiter, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, sind Gold wert!

Sie sorgen für eine gesteigerte Produktivität, sind aufgeschlossener gegenüber Veränderungen, sind seltener krank und fühlen sich dem Unternehmen derart verbunden, dass sie ihm länger treu bleiben.

Eine geringe Fluktuation, Scharfsinn statt Feindseligkeit, konstruktive Teamarbeit, eine positive wirtschaftliche Unternehmensentwicklung – die Zufriedenheit im Kollegium ist ein erfolgskritischer Faktor auch für deinen Erfolg, deine „Happiness at Work“ und deine Sicherheit.

Du stellst gerade fest, so rundherum erfüllt sieht dein Team gar nicht aus? Weißt du, woran es liegt? Ist es ein Detailproblem oder sind deine Kollegen mit der Gesamtsituation unzufrieden?

Wichtig ist: Zufriedenheit wird nicht von oben diktiert! Jeder Einzelne kann zu einer Verbesserung der Arbeitsatmosphäre beitragen. Kennst du die Gedanken deiner Kollegen dazu?

Fangen wir also bei dir an und machen dich glücklich! Für dein Mindset bezüglich der Wichtigkeit dieses entscheidenden Themas habe ich einige Themen und Tipps zusammengestellt.

DIGITALE
KOMPETENZ
HEIßT
HINTERGRUND
KENNEN
UND
AUGEN
ÖFFNEN



EINE STUDIE ZUR ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ¹

Für die Jobzufriedenheitsstudie 2019 der ManpowerGroup wurden 1.004 deutsche Berufstätige befragt. Die bevölkerungsrepräsentativen Ergebnisse verdeutlichen, was sich Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz und von ihren Vorgesetzten wünschen.

Über die Hälfte der Angestellten sind zwar grundsätzlich zufrieden, aber:



47%

würden innerhalb der nächsten 12 Monate den den Job wechseln.

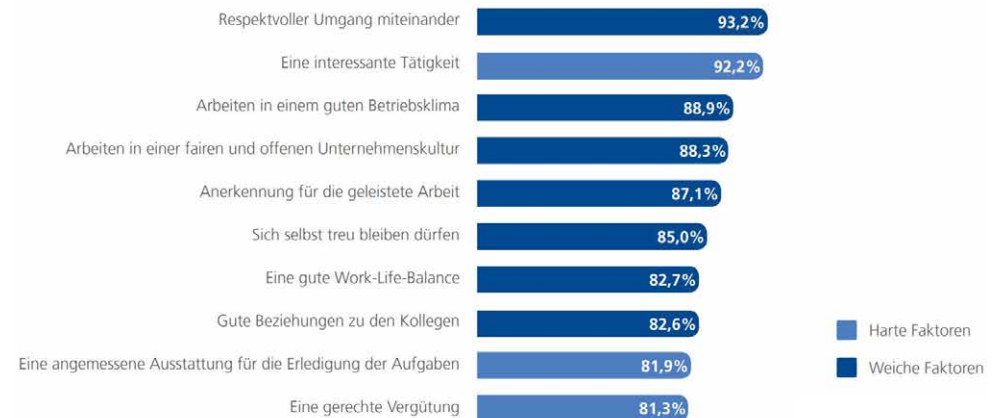
Für 19 Prozent dieser potentiellen Wechsler wäre die Hauptmotivation ein höheres Gehalt.

Als weitere Gründe für einen möglichen Jobwechsel nannten die Befragten mangelnde Anerkennung, ein schlechtes Arbeitsklima, zu starre Arbeitszeiten, keinen Spaß und einen schwierigen Vorgesetzten.

Die Angestellten wurden auch nach ihren Erwartungen an Vorgesetzte befragt: Ebenfalls 49 Prozent wünschen sich das Aussprechen von Wertschätzung, neun Prozent möchten ehrliches Feedback und **48 Prozent legen Wert darauf, dass Vorgesetzte sich für sie als Mensch interessieren.**

Aus diesen Ergebnissen lassen sich ganz konkrete Handlungen ableiten, mit denen das Arbeitsklima und die Zufriedenheit an deinem Arbeitsplatz verbessert werden. Wichtig ist, dass die neue Unternehmenskultur dich tatsächlich erreicht und nicht nur wohlklingend die Website aufwertet. Mit folgenden Maßnahmen kann das gelingen.

Die 10 wichtigsten Faktoren, die das Glück am Arbeitsplatz beeinflussen²:



¹ www.manpowergroup.de/fileadmin/manpowergroup.de/ManpowerGroup_Studie_Jobzufriedenheit_2017.pdf

² www.stepstone.de/b2b/stellenanbieter/jobboerse-stepstone/upload/studie_glueck_am_arbeitsplatz.pdf

TIPPS FÜR EINE ANGENEHME ARBEITSATMOSPHERE IN DEINEM UNTERNEHMEN

5 WEGE DER WERTSCHÄTZUNG

Kennst du noch die goldene Regel der praktischen Ethik? Der Unterricht ist lange her, ich weiß. Doch mit dieser Aussage: „**Behandle andere so, wie du von ihnen behandelt werden willst**“, lässt sich der folgende Abschnitt sehr gut einleiten. In diesen wenigen Worten steckt viel Weisheit drin.

PRAKTISCHE TIPPS FÜR MEHR ZUFRIEDENHEIT AM ARBEITSPLATZ

TIPP 1: Aufmerksamkeit und Vertrauen

Sprich mit deinen Kollegen – auch über private Dinge. Höre ihnen zu und lerne sie als Mensch kennen. Nimm Werte und Stärken wahr und Sorge dafür, dass diese im Arbeitsalltag sinnvoll eingesetzt werden. Empfehle Kollegen zum Beispiel bei Aufgabenbesprechungen für bestimmte To Dos.

TIPP 2: Lob und Anerkennung

Dir gefällt der motivierte Einsatz deines Kollegen? Erst durch sein Engagement wurde der Auftrag in der vorgegebenen Zeit fertig? Sprich Anerkennung direkt und öffentlich aus: Dazu gehört, vor allem für junge Mitarbeiter, die sogenannten Millennials, ein ehrliches und konstruktives Feedback.

TIPP 3: Persönliche Wertschätzung

Nutze Geburtstage oder Jubiläen, um deinen Kollegen mit individuellen oder kleinen kreativen Geschenken persönliche Wertschätzung entgegenzubringen. Sei es auch nur die Lieblings-Keksmarke. Wer freut sich nicht über eine kleine Aufmerksamkeit?

TIPP 4: Hilfsbereitschaft

Sei hilfsbereit und zeig Verständnis, wenn jemand akute Probleme hat – zum Beispiel wegen eines Trauerfalls oder wenn das Kind einmal länger krank ist.

TIPP 5: Steh zu deinem Wort

Setze deine Ankündigungen und Versprechen stets in die Tat um. Ein Kollege wünscht sich Unterstützung bei einer Aufgabe, die du in der Art schon einmal gemacht hast und du hast zugesagt, zu helfen? Realisiere die Pläne und zeige, dass du die Wünsche deiner Kollegen ernst nimmst. Du willst schließlich auch ernst genommen werden, sowohl vom Chef als auch von den Kollegen.



WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

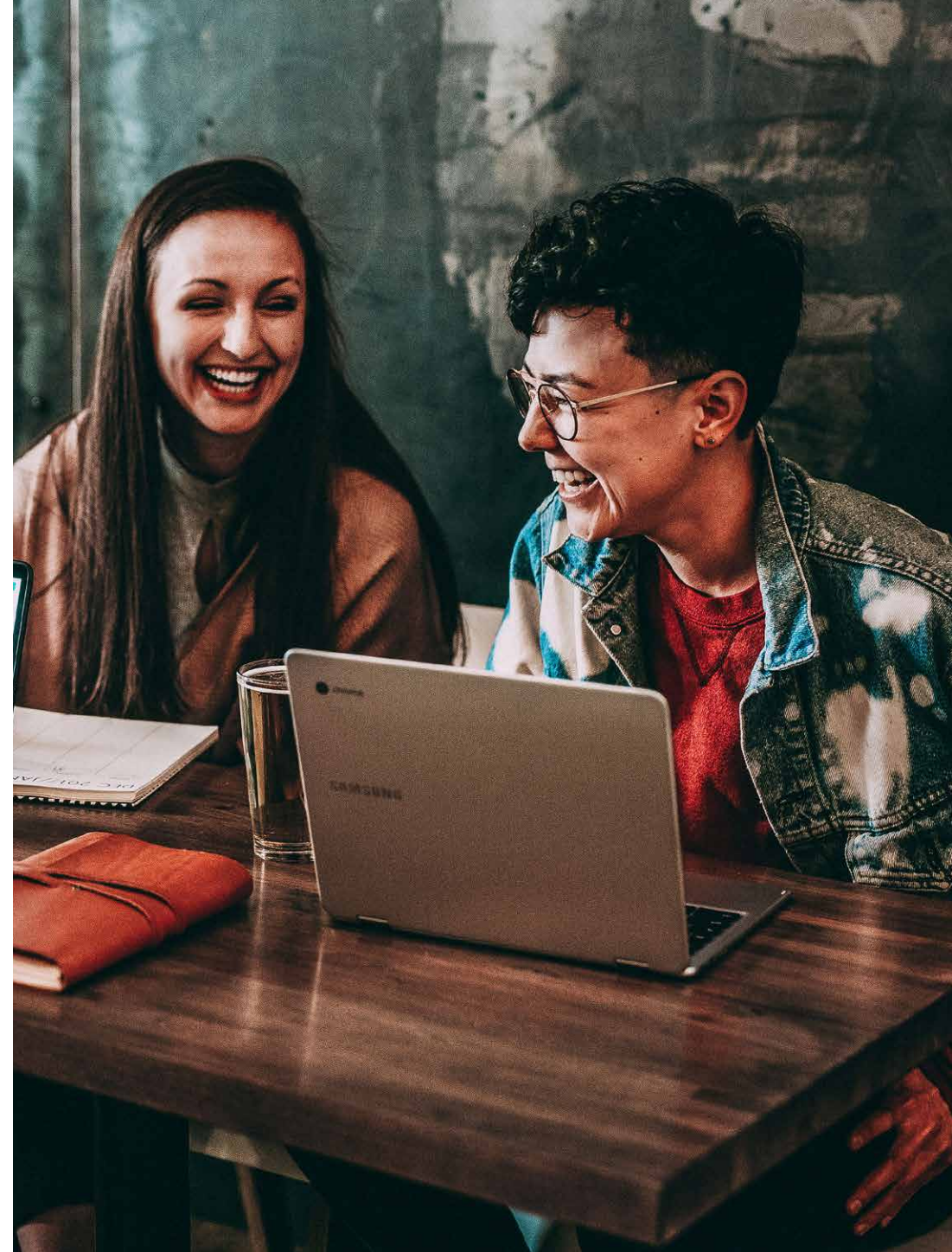
WERTSCHÄTZUNG DURCH VERTRAUENSAUSSPRUCH

Eine wertschätzende Umgangsweise schafft nicht nur eine angenehme Arbeitsatmosphäre, sondern erweist sich auch als unmittelbarer Wertbeitrag für das Unternehmen: Laut einer Studie des Ökonomeprofessors Richard Conniff sind **zufriedene Mitarbeiter bis zu 17 Prozent produktiver.**

Glückliche Mitarbeiter leisten mehr und steigern langfristig den Umsatz. Ein wertschätzender Umgang verbessert das Arbeitsklima für Angestellte und Vorgesetzte gleichermaßen. Angesichts des geringen Aufwandes ist der Effekt immens. Deshalb lohnt es sich, den Arbeitsalltag neu zu denken und der eigenen Zufriedenheit, sowie der deiner Kollegen eine ebenso hohe Priorität einzuräumen wie klassischen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen.

+17%

Glückliche Mitarbeiter sind bessere Mitarbeiter: Im Durchschnitt sind sie um 17% produktiver. Wertschätzung und konstruktives Feedback haben also unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsalltag des Einzelnen.



NERVIGE PROZESSE VEREINFACHEN

IT'S ALL ABOUT THE TOOLS



ca. 50%¹

Arbeitszeit eines
Wissensarbeiters für das
Erstellen, Ablegen und
Suchen von E-Mails und
Dokumenten.

Gutes Werkzeug ist das A und O. Auch die nervigen, bürokratischen Arbeiten gehen mit modernen, schnellen Tools besser von der Hand. **Jeder vierte Mitarbeiter ist gefrustet von unnötig umständlichen Prozessen.** Häufig ist hier mit Zusatzaufwand für das Suchen, Ablegen und Digitalisieren zu rechnen.

Ein Beispiel, wie es in vielen Unternehmen vorkommt: Formulare werden ausgedruckt, ausgefüllt, digitalisiert, Fotos angehängt, wieder ausgedruckt, unterschrieben, eingescannt, abheftet. Erkennst Du hier einen bekannten Prozess wieder?

Mittels selbst erstellten Apps werden diese manuellen Handlungsstränge wesentlich gekürzt. Mit dem **App-Baukasten von smapOne** sind Mitarbeiter befähigt, die Digitalisierung und Prozessoptimierung selbst in die Hand zu nehmen. Per Drag-and-Drop-Prinzip erstellt sich eine Formular-App wie von

selbst. Die z.B. Produktions- oder auch Kontaktdaten aus der App werden digital, strukturiert, vor Ort erfasst und zentral abgespeichert. Das beschleunigt nicht nur die Weiterverarbeitung. Rechnungen werden schneller verschickt, der Cash-Flow wird beschleunigt, Mitarbeiter sind schneller „frei“, Strafzahlungen für zu spät eingereichte Freimeldungen etc. fallen seltener an. Im Durchschnitt sind Arbeitszeiterparnisse von bis zu 60 Prozent zu erwarten.

Das effektive Arbeiten ohne nervige Doppelarbeiten sorgt für ein wesentlich zufriedeneres Arbeiten. Mitarbeiter schätzen eine angenehme Ausstattung und das Fernhalten von „Sinnlos-Aufgaben“.



Rafael Wilke (Vonovia SE)

Das Tool smapOne hilft uns, zeiteffizient Daten zu erfassen und so eine schnelle Umsetzung zu garantieren. Dadurch haben wir einen konsistenten Prozess, der eine hohe Qualität sicherstellt, sowie den Zeitaufwand unserer Mitarbeiter reduziert.

¹ Mobile Content Management in Deutschland 2016 | Studie der International Data Corporation (IDC)
www.idc-central.de/files/infografik_mobile_content_management2016/

DER GUTE, FEHLERHAFTE WEG ZUR INNOVATION

Im digitalen Zeitalter sind Unternehmen darauf angewiesen, neue Geschäftsideen und bahnbrechende Lösungen für die Probleme ihrer Kunden zu entwickeln. Anders gesagt: Sie müssen sich mit Innovationen gegen die globale Konkurrenz durchsetzen. Innovative Ideen entstehen aber nur in einem Umfeld, in dem Mitarbeiter ihrer Kreativität freien Lauf lassen können - ohne Angst zu haben, dass sie für Fehler sanktioniert werden.

- ✓ Eine positive Fehlerkultur ist Grundvoraussetzung für Innovationen.

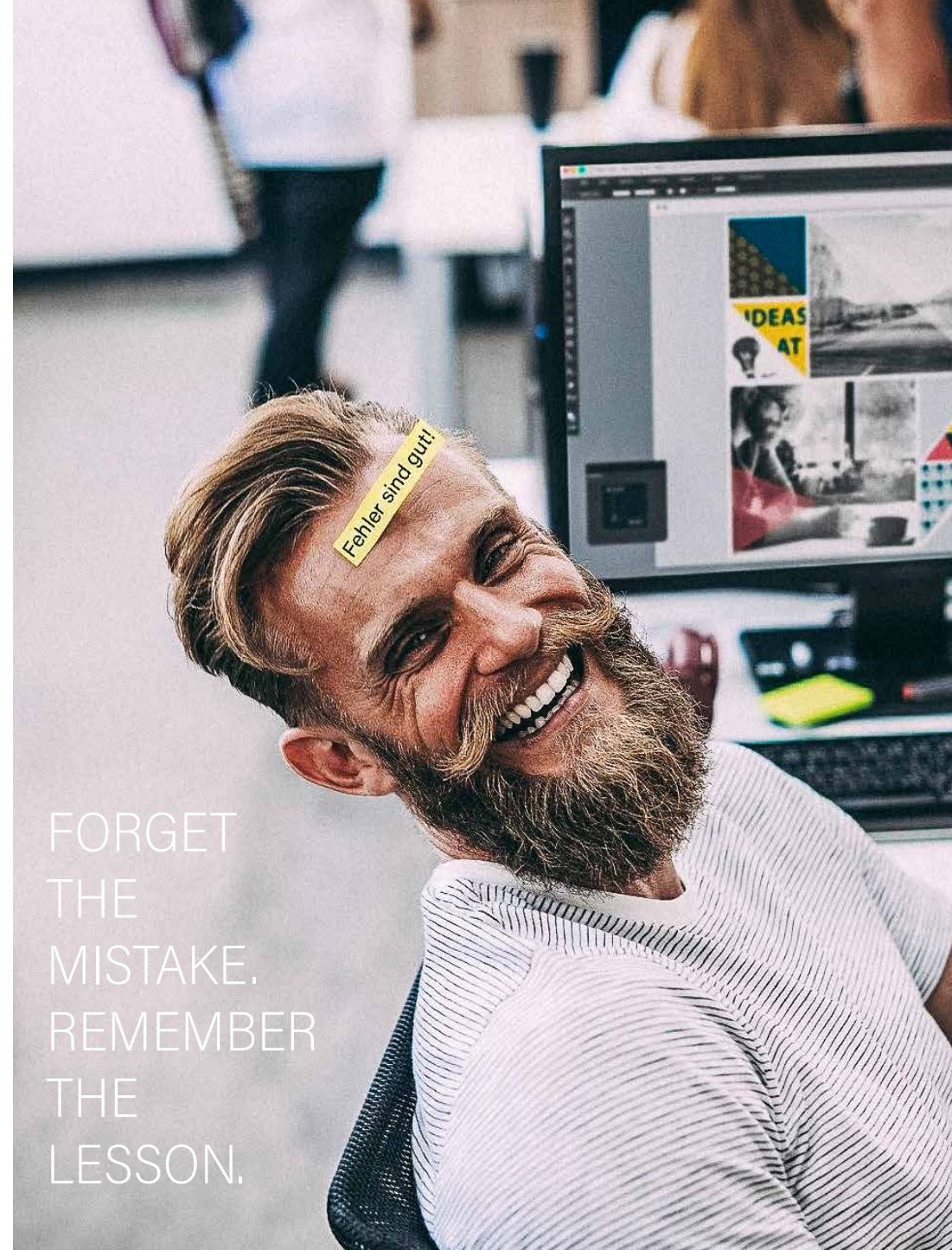
Keine Angst vorm Scheitern: Eine positive Fehlerkultur muss her

Traditionell sind Fehler negativ besetzt: Sie kosten das Unternehmen im schlimmsten Fall Geld, Arbeitszeit und führen damit zu unzufriedenen Kunden. Viele Geschäftsführungen vermitteln ihren Mitarbeitern daher, bewusst oder unbewusst, das Gefühl, dass sie auf keinen Fall Fehler machen dürfen.

- ✗ Diese Einstellung führt jedoch dazu, dass Mitarbeiter altbekannte Arbeitsweisen wählen und nicht nach neuen Lösungswegen suchen.

Bist du regelrecht gelähmt vor Angst, dass du einen Fehler machst und damit deinen Job gefährden könntest?

- ✓ Es gibt keine Fehler, nur Lösungen.



FORGET
THE
MISTAKE.
REMEMBER
THE
LESSON.

Die sogenannte Fehlerkultur basiert auf dem Leitsatz:

Fehler können passieren und gehören zu einem normalen Arbeitsablauf dazu. Nur im Team können wir offen darüber sprechen und dafür sorgen, dass dieselben Fehlerquellen in Zukunft vermieden werden.

Der Gedanke der positiven Fehlerkultur ist unter Wirtschaftsexperten mittlerweile auch deshalb so beliebt, weil ein falscher Umgang mit Fehlern für Unternehmen langfristig teuer ist. Dabei geht es nicht nur um den Verlust von unzufriedenen Mitarbeitern. Wie die Keynote Speakerin Anne Schüller herausstellt, entstehen einem Unternehmen durch Vertuschen von Fehlern gleich fünffache Kosten:

- Es entstehen hohe Aufwendungen für fehlerhafte Leistungen sowie notwendige Mängel-Beseitigung.
- Durch Abwanderung der enttäuschten Kundschaft sinkt der Umsatz.
- Daraus ergibt sich eine schlechte Reputation des Unternehmens.
- und letztlich ein Vertrauensverlust der verbliebenen Kundschaft.

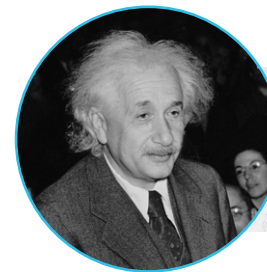
Unternehmen können diese Kosten vermeiden, indem sie ihre Mitarbeiter dazu ermuntern, Fehler rechtzeitig zuzugeben und gemeinsam Lösungsansätze zu finden.

Eine positive Fehlerkultur zahlt sich für Unternehmen aber nicht nur aus, um eine teure Fehlervertuschung zu vermeiden. **Sie ist die Grundlage für ein Klima, in dem Innovationen entstehen können.**

Denn diese Innovationen sind im Grunde nichts Anderes als Lösungen für Probleme, die Kunden schon lange haben. Entscheidend ist dabei, dass sie nicht nur graduell besser sind als alles bisher Vorhandene, sondern einen komplett neuen Ansatz verfolgen.

Unternehmen können zukünftig also nur dann bestehen, wenn sie Innovationen durch einen Kulturwandel bewusst vorantreiben. Dazu gehört nicht nur, dass Mitarbeiter Freiräume geboten bekommen und sie ermutigt werden, Neues auszuprobieren und gegebenenfalls Fehler zu machen. Unternehmer sollten auch bewusst Querdenker und Innovatoren schulen bzw. zulassen. Diese treiben die Innovationskultur im Team entscheidend voran und sorgen dafür, dass sich immer mehr Mitarbeiter an neue Ideen heranwagen.

Hier sehe ich genau dich: Werde der Vermittler einer positiven Fehlerkultur in deinem Unternehmen!



Albert Einstein

Eine gute Idee erkennt man daran, dass ihre Umsetzung von vorn herein ausgeschlossen scheint.



START PLAYING - SPIELERISCH ZUM ZIEL

Der Mensch ist nur da Mensch, wo er spielt.

Überall werden Krisenherde aufgedeckt und alte Systeme in Frage gestellt. Bist auch du oder dein Team irgendwie festgefahren? Ratlos? Nutze deine Ratlosigkeit! Sie eröffnet dir, innovative Antworten auf komplexe Fragen zu sammeln.

Wie früher – als Kind hast du physikalische oder auch emotionale Reaktionen durch das spielerische Ausprobieren erforscht, Schlösser eingerissen und Garagen neu aufgebaut.

Also Ärmel hoch und Bauklötze raus!

Das Spiel ermöglicht es, die Zwänge der äußeren Welt zu erfahren und gleichzeitig zu überschreiten.

Der Begriff **Homo ludens** (dt. „der spielende Mensch“) bezeichnet den Menschen, der durch das zweckfreie, phantasievolle Spielen sein individuelles Selbst entwickelt und seine Fähigkeiten erwirbt.

Ein sehr bekannter Vordenker der Geschichte sprach sich ebenso gegen die gleichgerichtete Eingliederung des Menschen in die Gesellschaft, wie auch in die Wirtschaft, aus. Friedrich Schiller kannte die menschliche Begabung zu spielen, mochte den freien Geist und fand treffende Worte:

„Der Mensch spielt nur, wo er in voller Bedeutung des Worts Mensch ist, und er ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.“

Das menschliche Spielen ist bis in das hohe Alter eine Aktivität, die Kreativität, Zufriedenheit und Energie fördert. Das Spielen steigert deine Fähigkeit, eingefahrene Strukturen zu durchbrechen und Innovationen hervorzubringen. Auch ohne einen teuren Kreativitäts-Coach, der sich dem Gleichen bedient, kannst du starten und einfach losspielen.

Suche online nach innovativen Tools und spiele ausgiebig in den kostenfreien Testzeiträumen herum!

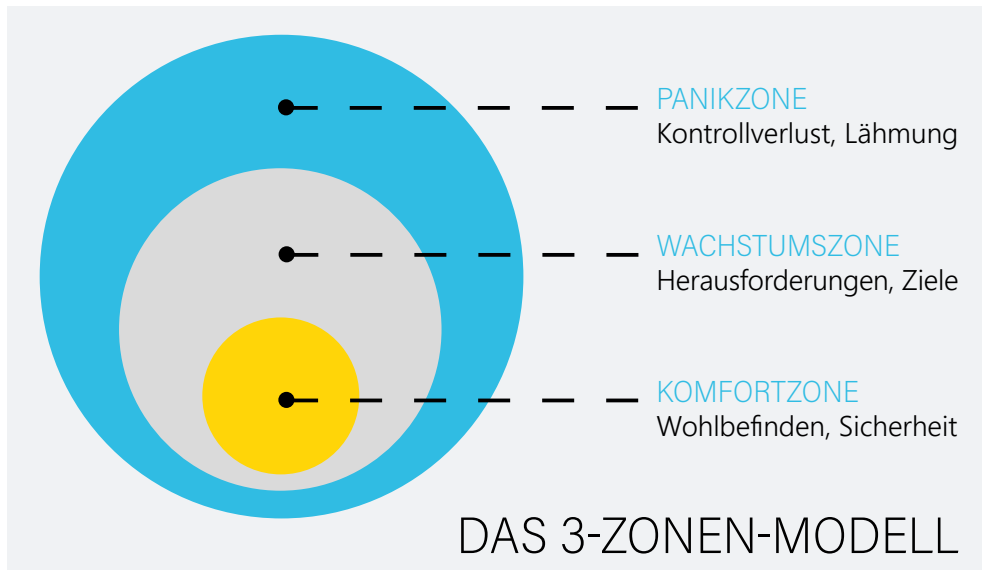
Lego im Pausenraum, Metall-Baukasten-Challenge und Power-Point-Karaoke während der Firmenfeier oder nach der Arbeit ins Impro-Theater. Hast du noch weitere Ideen, das Spielerische in den Arbeitsalltag einzubringen, um den Geist zu erweitern?



RAUS AUS DER KOMFORTZONE!

Was steht zwischen Komfort und Panik? Wachstum! Bewegst du dich dauerhaft in deiner Komfortzone, fühlst du dich zwar wohl und sicher, gelangst aber nicht zu einer Veränderung. Du trottest vor dich hin und Erfolge, die dich wirklich mit Stolz erfüllen, werden immer seltener. **Eine persönliche Weiterentwicklung ist nur durch Überwindung und Anstrengung zu erreichen.**

Die Überwindung von Ritualen, Routinen, von Verhaltensweisen und Persönlichkeitsstrukturen führt dich in die sogenannte Wachstumszone hinein. Dein Handeln erweist sich als schwieriger und du fühlst dich nicht ganz sicher. Auch führt es zu Unsicherheiten bis hin zu einer spürbaren Angst. Gerade hier sollte man sich den Vorteilen einer positiven Fehlerkultur bewusst sein – erst dann ist der Weg geebnet für weitergedachte, echte Innovationen. **Erst dann wirst du zum aktiven Mitgestalter!**



RISIKEN ABSCHÄTZEN

FOKUS 1: Achtsamkeit

Achte im Alltag auf dich und deine Reaktionen. Fällt es dir schwer, Kritik an dir zu hören? Lausche in dich hinein und erforsche, warum es dir missfällt. Lerne, welche Gefühle und Ängste dich behindern, Kritik konstruktiv anzunehmen. Erst, wenn du weißt, welche das sind, kannst du prüfen, ob du deine Reaktionen verändern kannst und ob sie dich behindern. Mit einem geschulten Blick dafür, kannst auch du selbst besser konstruktive Kritik äußern.

FOKUS 2: Relativieren

Verdeutliche dir, wie riskant deine Vorhaben tatsächlich sind. Wie riskant ist die Frage nach mehr Verantwortung im Unternehmen, wenn die „Reise zum Mars“ 10 auf einer Skala von 0 bis 10 darstellt? Oft sind die eigenen Befürchtungen völlig überzogen. Wer sich das verdeutlicht, senkt ebenso eigene Hürden für die Weiterentwicklung.

FOKUS 3: Neues zulassen

Hole dir zu deinen Vorhaben, egal ob beruflich oder privat, Feedback von Nahestehenden! Eine zweite Perspektive und weitere Ideen sind immer bereichernd.

Bilde dich online oder offline fort! Geh zur Meditation! Sprich über private Dinge mit deinen Kollegen! Lass dir einen Fallschirmsprung schenken! Singe laut mit!

Durch jegliche Überwindung wird sich dein Horizont erweitern und dich zwangsläufig verändern.

FOKUS 4: Unterstützung suchen

Eine Unterstützung deiner Vorhaben durch weitere Personen beflügelt dich. Du wirst mehr erreichen und weniger zweifeln. Nichts ist schöner, lustiger und beschäftigt einen tiefergreifender als es mit jemanden zu teilen. Diejenigen müssen dabei nicht genau dasselbe tun, es reicht auch, sie durch regelmäßige Updates teilhaben zu lassen.

Mysteries of the mind:

95 Prozent aller Entscheidungen über Handlungen, Emotionen und Verhaltensweisen treffen wir unterbewusst durch gewachsene bzw. angelernte Mechanismen. (Gerald Zaltman)



GROSSE ZIELE SCHAFFEN GROSSE IDEEN

Das Setzen von kurzfristigen Zielen führt dazu, dass du bei der Erfüllung einen „innerlichen Haken“ an die Sache setzt. Ist doch gut, oder? Kurzfristige Erfolge = tolles Lebensgefühl. Spielen wir das Beispiel einmal am Ziel „mehr Sport machen“ durch.

Du nimmst mit dem „großen“ neuen Ziel vor Augen Montag die Treppen statt den Aufzug. Fährst am Dienstag mit dem Rad ins Fitti und trainierst 120 min intensiv an den Geräten.

Am Mittwoch nimmst du früh den Aufzug, weil du ja gestern echt aktiv warst und viel Sport gemacht hast. Beim Frühstück haust du rein, weil wenn schon einmal der Kollege etwas ausgibt...du warst ja gestern wirklich fleißig.

Du merkst, kleine, schnell erreichbare Ziele tun dir gut. Sie treiben dich aber nicht konsequent und langfristig zu einem übergeordneten, richtig tollen, kaum vorstellbaren Wunsch-Ziel an.



3 TIPPS FÜR DAS SETZEN VON GROßEN ZIELEN

Ich möchte mein Leben nach meinen Wünschen gestalten. Dabei laufe ich für das Bestimmen meiner großen Ziele immer drei Stationen durch:

- 1. Ich definiere möglichst genau (so, dass ich morgen noch weiß, was gemeint ist) mein supergeiles, großes und schwer zu erreichen-des Ziel. Dieses Ziel wird alles besser machen.**
- 2. Danach bestimme ich kleine, leicht zu erreichende Teilziele.**
- 3. Ich sammle dauerhaft Ideen, welche Handlungen ich unternehmen kann, um auf die Zielerreichung hinzuwirken und schreibe diese als To-Dos auf.**

Klassische Fragen, die beim Finden der Ziele helfen können: Wo siehst du dich in 5, 10 und 20 Jahren? **#ThinkBig**

Der Jubel über die erreichten kleinen Teilziele sollte nicht das Erreichen des großen Wunsch-Ziels vergessen lassen.

Es wird auch vorkommen, dass du dein großes Meta-Ziel einmal erreichst. Das ist der Zeitpunkt, wo du sehr stolz auf dich sein kannst. Sei auch dankbar für die Unterstützung, die du auf diesem Weg erfahren hast und sprich deine Dankbarkeit aus!

ABER: Wer rastet, der rostet. Wir leben in einem Zeitalter, das sich exponentiell stark weiterentwickelt. Der Begriff „lebenslanges Lernen“ sollte mittlerweile jedem bekannt sein.

Also rauf auf den Sattel und zack ein neues Meta-Ziel definiert.

Du trägst ein unendlich großes Potential in dir!

DU ALS VISIONÄR

Große, langfristige Ziele zu haben, macht dich jedoch noch nicht zum Visionär.

TIPP #1:

Gehe agil auf Veränderungen ein und verfolge nicht nur stur ein seit langem bestehendes Wunsch-Ziel. Stichwort Digitalisierung – spring auf den Zug, bevor er vorbeifährt. Je später du mitreist, desto wahrscheinlicher sind andere bereits am Ziel und warten.

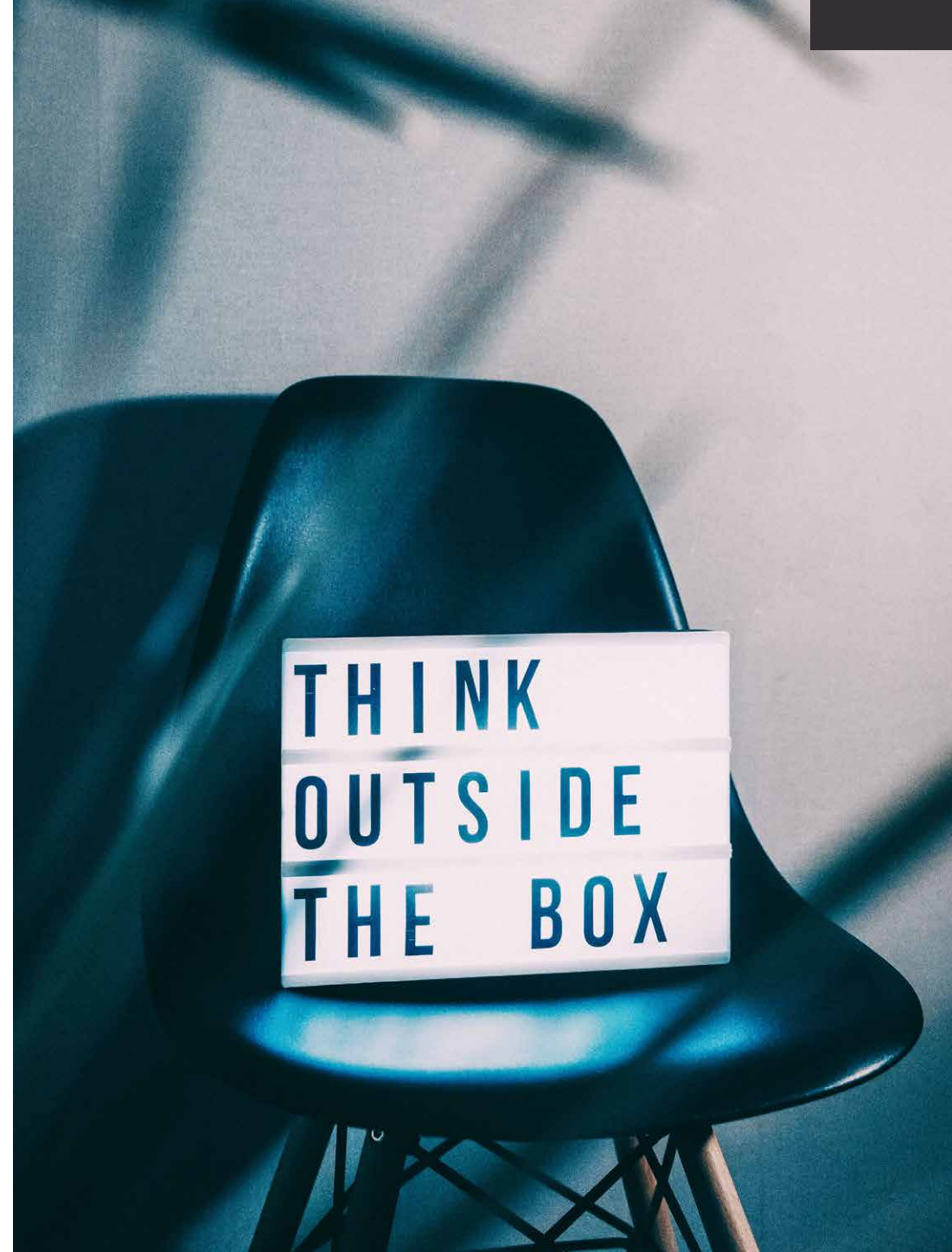
TIPP #2:

Denke auch außerhalb der festgetretenen Wege! Bediene dich dabei den bereits in diesem Mindset-Kapitel angesprochenen Themen.

TIPP #3:

Menschen mit einem visionären Mindset sind die wertvollste Ressource der Gesellschaft und schlussendlich auch der Wirtschaft. Bringe deine Gedanken an dein ausgewähltes Kollegium heran. Durch den Austausch findest du neue Wege, Abkürzungen oder Verbesserungen deiner Denkweise. Ebenfalls beeinflusst du deine Kollegen, sich auch mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Sharing is caring. Sei ein Visionär und verändere die Welt – deine Welt!



ZUSAMMENFASSUNG MINDSET

ES FOLGT
PRAXIS

- Fang **bei dir** an!
- Handle so, **wie du selbst behandelt werden willst!**
- Schaffe ein Umfeld, das **über den Tellerrand** hinausdenkt!
- Kopf frei und zufrieden: Sage Ineffizienz und nervigen Prozessen mit einem **App-Baukasten** den Kampf an!
- Learning by doing – Vermittle eine **positive Fehlerkultur** und treibe damit Innovationen voran!
- Spiele! Bsp.: Baue mehr Lego und **nutze Testphasen von Online-Tools!**
- Das Leben ist kein Ponyhof: **Komme aus der eigenen Komfortzone** in die Wachstumszone!
- Setze dir **große Ziele** und kleine Teilziele!
- Du kannst Großes erreichen, **in dir steckt ein unendliches Potential!**



Es reicht nicht, über Digitalisierung intellektuell zu reden, und in der Konsequenz lediglich Sorgen und Risiken nachzuplappern. Nur durch konkretes, strukturiertes Handeln und das positive Vorleben werden die richtigen Signale gesetzt.

BASTIAN LAUER

Leiter Kundenservicecenter & Digitaler Vordenker, Karle Recycling GmbH

PRAXIS

Auf in die Praxis. Lass dich von den folgenden Seiten inspirieren und schau in deinem Alltag etwas genauer hin: du findest sicher einige Stellschrauben oder Anknüpfungspunkte in deinem näheren Arbeitsumfeld. Ich zeige dir Beispiele auf, was genau du sofort umsetzen kannst.

DIE MACHT DES SELBSTMACHENS

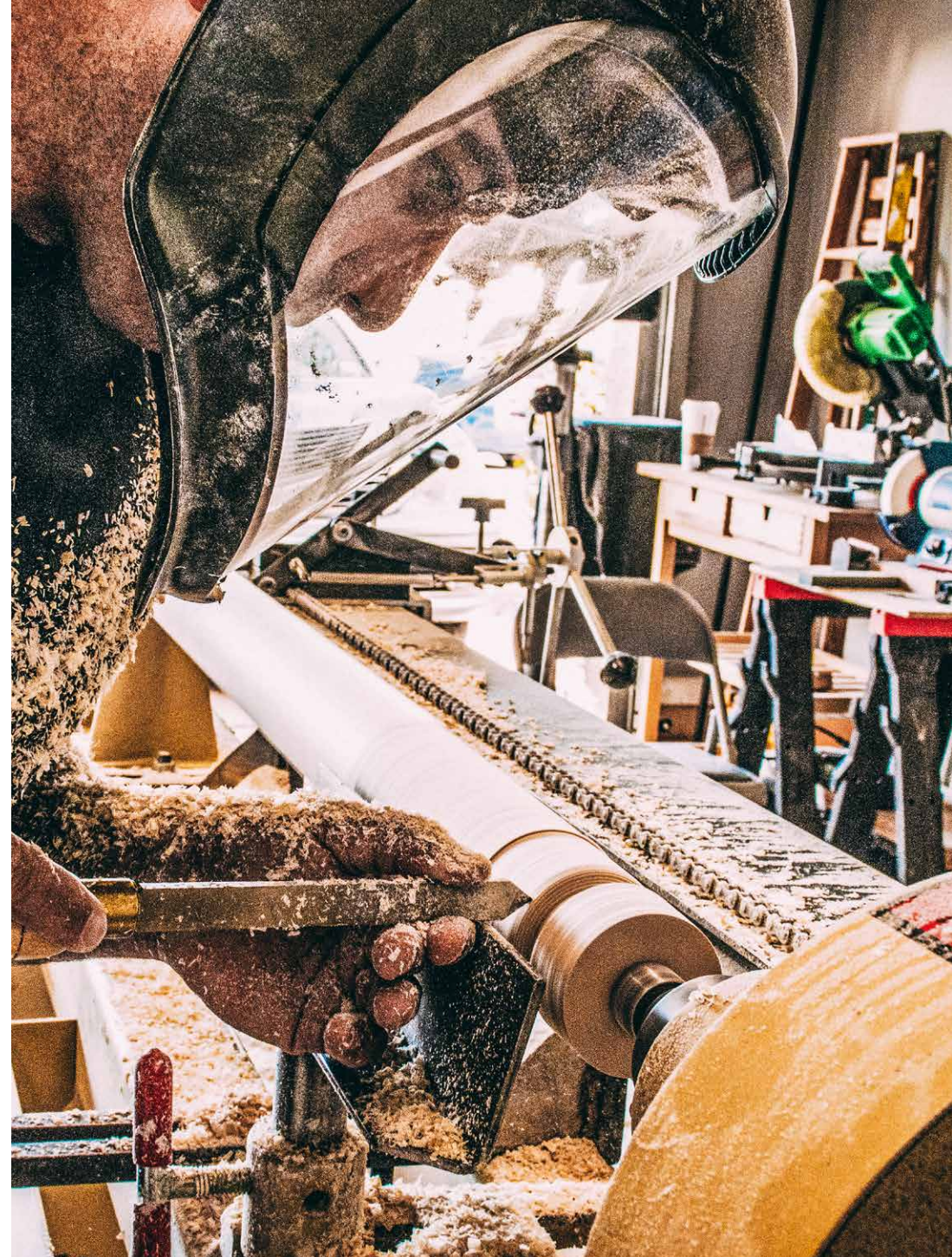
Im Privaten lässt sich der Trend von „Do it yourself“ damit erklären, dass im Zeitalter der Massenproduktion und der großen Marken, die individuelle Lösung wieder geschätzt wird.

Des Weiteren erschafft kaum noch jemand das große Ganze und ist nur noch an kleinen Teilprozessen beteiligt. Beim Selbstmachen heißt es hingegen: „Mein eigenes Werk“. Du bist ganz einfach stolz auf dich, dein Mini-Projekt von Anfang bis Ende umgesetzt zu haben. Nach einiger Zeit kreativer und teilweise auch harter Arbeit hast du etwas geschaffen, dass nur durch deine Ideen und deinen Antrieb entstanden ist. Diese echte, stolze Freude merkst du dir.

Am Ende des Tages, traust du dir – beruflich wie privat – mehr zu und das spürt über kurz oder lang auch dein Umfeld. Du wirst zum Macher!

Um deiner Sichtbarkeit im Unternehmen noch schnelleren Antrieb zu geben, trainiere dich dabei auch im Selbstmarketing. Denn...

„Tue Gutes und erzähle möglichst oft darüber“!



SELBSTMARKETING IST WICHTIG

Hier sind meine Tipps für mehr Sichtbarkeit im Unternehmen. Überzeuge mit Tatendrang, Wissen, Qualität und einem guten Rückhalt durch Kontakte.

1. Schau in den Spiegel

Du möchtest deine Ideen im Unternehmen präsentieren? Übe es kurz vorher, schließlich musst du dich dabei gleich mit „verkaufen“. Und zwar gut!

Bevor du dich also auf den Weg machst, solltest du dir Gedanken machen, als welche Person du wahrgenommen werden willst. Außerdem solltest du dir im Klaren sein, was deine Stärken sind und was du gerne machst. Diese Gedanken schreibst du dir auf, um auch zu überprüfen, ob deine Argumentation und auch dein „Produkt“ schlüssig sind bzw. zu deinen Vorhaben passen.

Sei höflich, ehrlich, selbstbewusst und verbindlich.

2. Höre deinem Gegenüber zu

Keine offensichtliche Begeisterung erreicht? Lasse es wirken! Vergiss neben deinen Zielen nicht, auch mal nach rechts und links zu schauen. Bleib offen für das, was dir auf deinem Weg begegnet und ans Herz gelegt wird. Manchmal bedeutet ein kurzer Stopp nicht Zeitverschwendung, sondern Weiterbildung. Manchmal braucht man die Zeit auch, um schneller zum Ziel zu gelangen. Vertraue darauf, dass es Menschen gibt, von denen du etwas lernen kannst.

Du entwickelst langsam Gespür für deinen Gegenüber. Das macht das Wissen, deine neue Kompetenz!

3. Mache auf dich Aufmerksam – durch Taten

Es gibt freiwillige Fortbildungen, die dich weiterbringen? Melde dich an! Dein Unternehmen soll einen Vortrag bei einem potenziellen Kunden halten? Mach das doch! Ein neues Projekt in der Firma, in der verschiedene Abteilungen einbezogen werden? Melde dich! Nutze die Chance, im Meeting zu Wort zu kommen. Niemandem fällt ein stiller Zuhörer auf. Sei aktiv und bringe dich über deine Routine hinweg ein!

Dir fällt genau das schwer? Dann starte klein: Bringe dich bei Themen und Diskussionen ein, in denen du sicher bist und Fachwissen hast. Je häufiger du das tust, desto sicherer wirst du und wagst dich dann auch an größere Aufgaben, wie bspw. dem oben beschriebenen Vortrag oder an eine Beteiligung in einem größeren interdisziplinären Projekt. Sei mutig und vertraue dir selbst!

Wenn du diese Chancen wahrnimmst, wirst du neue und wichtige Kontakte knüpfen können und aus der Komfortzone gelockt. Du wirst garantiert sichtbarer und vermittelst eine große Eigenverantwortlichkeit. Das ist eine wunderbare Vertrauensbasis.

4. Sprich über deine Ziele

Es ist wichtig, dass du dir im Klaren bist, was du möchtest und dass dieses Ziel auch jene wissen, die in der Führungsebene über dir stehen. Schließlich können sie nicht wissen, dass du einen Positionswechsel bevorzugen würdest oder was dein Thema ist, welches du unbedingt pushen möchtest. Jedoch, wenn sie darüber informiert sind, werden sie an dich denken und dir Möglichkeiten aufzeigen. Jeder Arbeitgeber weiß, wie wichtig engagierte Mitarbeiter sind.

5. Knüpfe Kontakte

Führe Small-Talk mit deinen Kollegen, verabrede dich zum Mittagessen oder auf eine Kaffeepause. Auch zufällige Begegnungen können zum Netzwerken beitragen. Oft kommt man zu Geburtstagen oder bei einem zufälligen Treffen mit fachfremden, aber interessanten Menschen ins Gespräch. Wenn du dich mit privatem Small-Talk schwertust, starte fachlich. Dein Kollege war auf einer spannenden Konferenz? Sprich ihn an und erkundige dich nach seinen Eindrücken!

6. Nutze eine positive Sprache

Du wirst sehen, was ein anderer Sprachgebrauch ausmacht und es ist nicht schwer, sich positiv auszudrücken. Oder anders gesagt: Es ist leicht, sich positiv auszudrücken 😊 Wörter wie „vielleicht, womöglich, eigentlich, eventuell, nicht“ solltest du umgehen. Gewöhne dir positive Formulierungen an, wie „Zuversichtlich kann ich sagen...“. Diese Formulierung schafft Verbindlichkeit und lässt dich überzeugender wirken.

7. Investiere Zeit ins Lernen

In der Schule, Ausbildung oder im Studium hast du immer dazu gelernt. Das sollte sich im beruflichen Leben nicht ändern, damit du nicht von anderen überholt wirst. Überlege dir ganz genau, was dich weiterbringt und investiere deine Zeit in diese Maßnahmen. Du lernst im Leben nie aus und so bleibt es auch spannend!

8. Belohne dich selbst

Feiere deine Meilensteine. Egal, ob du dir ein Essen mit deiner Herzensperson vorstellst, eine kurze Auszeit planst oder dir eine Kleinigkeit kaufst. Wir alle lieben das Lob nach einem Erfolg. Warum dann nicht bewusst sich selbst belohnen?

9. Qualität statt Quantität

Du möchtest deiner Chefin zeigen, wie viel du schon geleistet hast? Erwähne es zu oft, kann es passieren, dass es als nicht relevant eingestuft wird. Teile nur wichtige Fortschritte oder Ergebnisse mit. Es sei denn, sie spricht dich direkt darauf an. Ansonsten hat schon die einmalige Erwähnung von tollen Ergebnissen eine immense Einschlagskraft – garantiert beeindruckend selbst bis zur nächsten Gehaltsverhandlung. Denke auch an Tipp Nummer 6 und überlege dir genau, welche Lenkungskraft das einzelne gesprochene Wort hat.

10. Plane auf und schreibe nieder

Erstelle dir einen Jahresplan, einen Wochenplan und nimm dir ganz konkrete täglich ToDos vor! Das gibt dir selbst Rückhalt und du wirst dich besser fokussieren und konzentrieren können. Mit einem so strukturierten und zielstrebigem Auftreten möchte sich jeder eine Scheibe von dir abschneiden.

Du kennst auch sicher den Umstand, dass sich schlechte Erinnerungen schneller abrufen lassen und gute Momente überlagern. Ein aktueller Trend ist es, sich dieser schönen Augenblicke und der kleinen Erfolge bewusst zu machen und sie niederzuschreiben. Lege dir dafür ein Notizbuch an (auch Glückstagebuch oder 6-Minuten-Tagebuch genannt)! Das schult deine Achtsamkeit und du wirst wesentlich stolzer und zufriedener durchs Leben gehen.



BOTSCHAFTER WERDEN – WIE GEHE ICH ES AN?

Du hast den Zuschlag für deine Idee bekommen? Sehr gut, herzlichen Glückwunsch. Dann verrate ich dir gleich noch ein paar Tipps, wie man etwas „Neues“ unter die Leute bringt. Denn du wirst immer auf Hindernisse stoßen. Zum Beispiel auf Aussagen wie: „Schnickschnack, da geht nur noch mehr kaputt“, „Das machen wir schon immer so“, „Das ist doch nur noch mehr Aufwand“, werden dir begegnen. Pessimisten und Bedenkenträger gibt es in jeder Organisation.

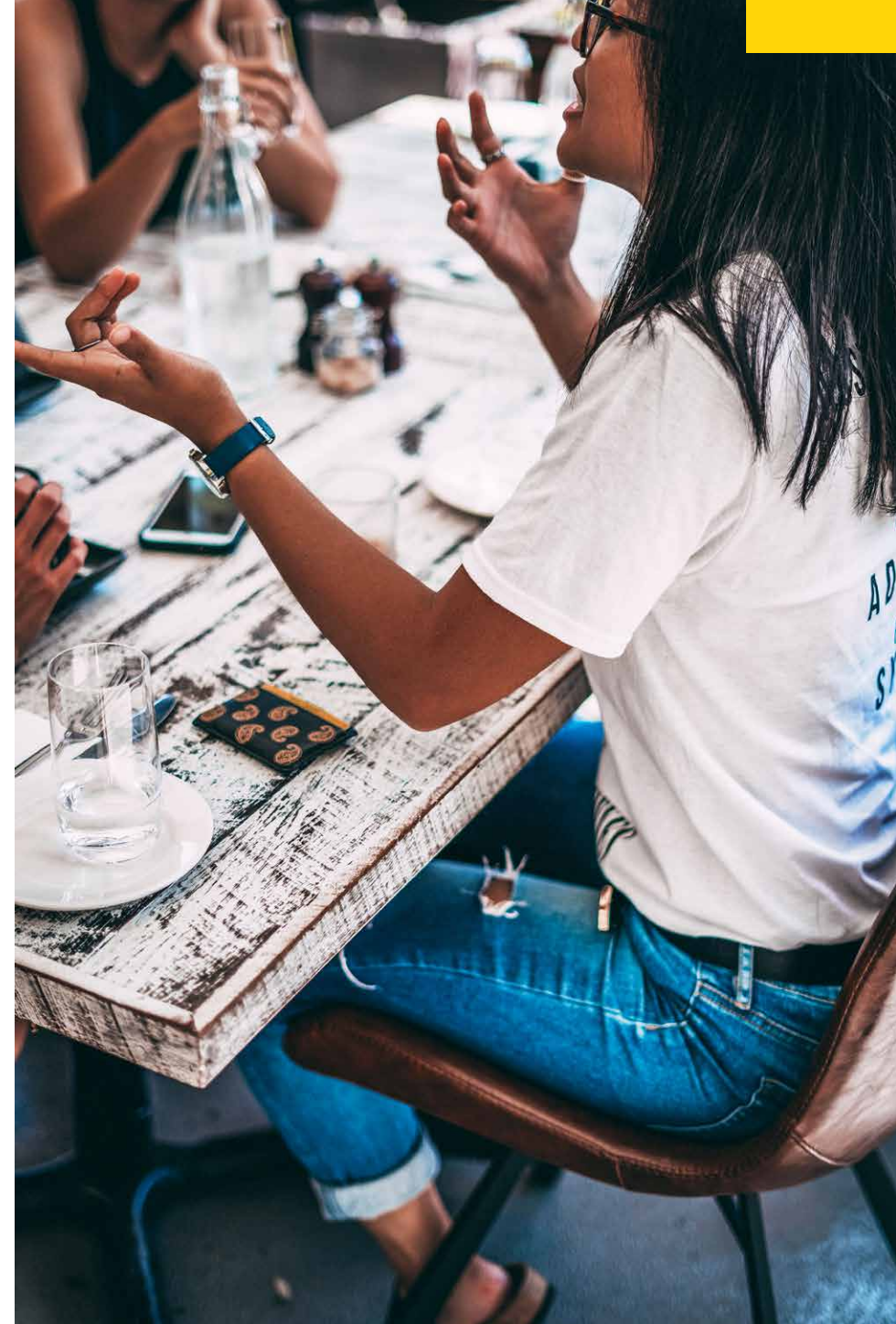
Meist spielen hier die erwähnten Ängste mit: Jobverlust, Datenklau, Überwachung, eigenes Versagen...

Hast du die Unterstützung der Obrigkeit, solltest du die Meinungsführer unter den „Meckerern“ finden und versuchen, diese zu begeistern und für deine Innovation zu gewinnen. Deine Idee lässt dich mit etwas „Rückenwind“ deiner Kollegen noch besser und leichter umsetzen.

Du kannst diesen (meist älteren) Kollegen die Furcht vor den Digitalisierungsprojekten nehmen, indem du sie einbeziehst. Bilde Teams aus jungen aufgeschlossenen Kollegen und den Zweiflern. Erstelle schnell repräsentative Prototypen, um deine Änderungsideen „erlebbar“ zu machen. Bilde auch Testgruppen und garantiere ihnen, dass sie den Vortritt des Testens haben.

Dein Projekt weitest du danach am besten aus, indem du faktenbasierte und emotionale „Success Stories“ erzählst. Vielleicht kannst du sogar Namen nennen oder Bilder zeigen.

Mit dieser Herangehensweise lässt du die Skeptiker teilhaben, gibst ihnen eine Stimme und nimmst sie ernst. Im besten Falle hat ein Gegensprecher einen sehr wichtigen, noch unbeachteten Ansatz in seinem Kritikpunkt. Konstruktives Feedback ist immer wertvoll.



DESIGN THINKING – DER WEG ZUR INNOVATIVEN IDEE

Du weißt jetzt, wie du selbst ernstgenommen wirst und deine Ideen einbringen kannst. Jetzt fehlen dir nur noch innovative Ansätze? Eine tolle Technik zum Kreativsein: Design Thinking.

Unter “Design Thinking” versteht man einen 5-stufigen Innovationsprozess. Dieser hat eher wenig mit “Design” zu tun. Du nutzt die Herangehensweise, um kreative, wertvolle Ideen zu entwickeln.

Wichtig: Bei allen Überlegungen steht der Anwender (auch Abnehmer, Endverbraucher oder Kunde) im Mittelpunkt.

“Design Thinking” ist ein dynamischer, iterativer Prozess. Du lernst beim Durchlaufen der Einzelschritte und Feedbackschleifen. Einige Stationen werden öfter wiederholt bis ein Endergebnis steht.

1. Eintauchen

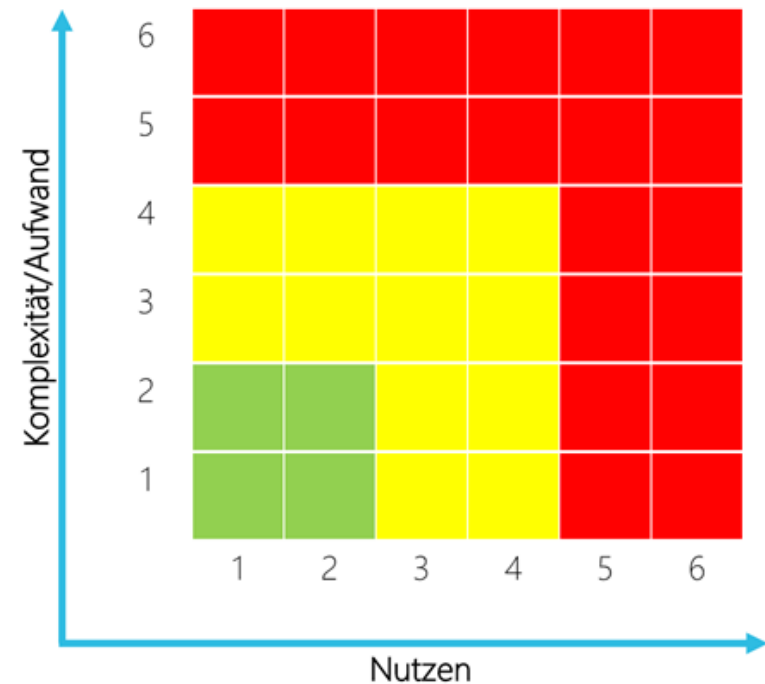
Erlange Klarheit und Einblick! Mach dich über deine Anwender schlau, tauche in deren Prozesse ein, fühle wie ein Anwender. Rede mit Experten. Beobachte, wie ein Kunde sich mit deinem Angebot verhält und ließ zwischen den Zeilen.

2. Fokussieren

Jetzt heißt es: Infos sortieren, komprimieren und auf Kernthemen zurückführen. Zeichne dir einen konkreten Beispielanwender – eine Art “Persona”, welche du bei allen weiteren Denkprozessen gedanklich vor dir siehst.

3. Ideen kreieren

Mit allen Infos und Kernthemen im Hinterkopf schreibst du dir nun viele neuartige Lösungsideen auf. Sortiere sie nach Aufwand und Nutzen. Dabei hilft die Ampel-Matrix. Starte mit einfach umzusetzenden Projekten, die am meisten Impact haben (grüner Bereich). **Die Ideen im roten Bereich solltest du im Sinne der “Quick Wins” (auch “Low-Hanging Fruits”) erst später anfassen.**



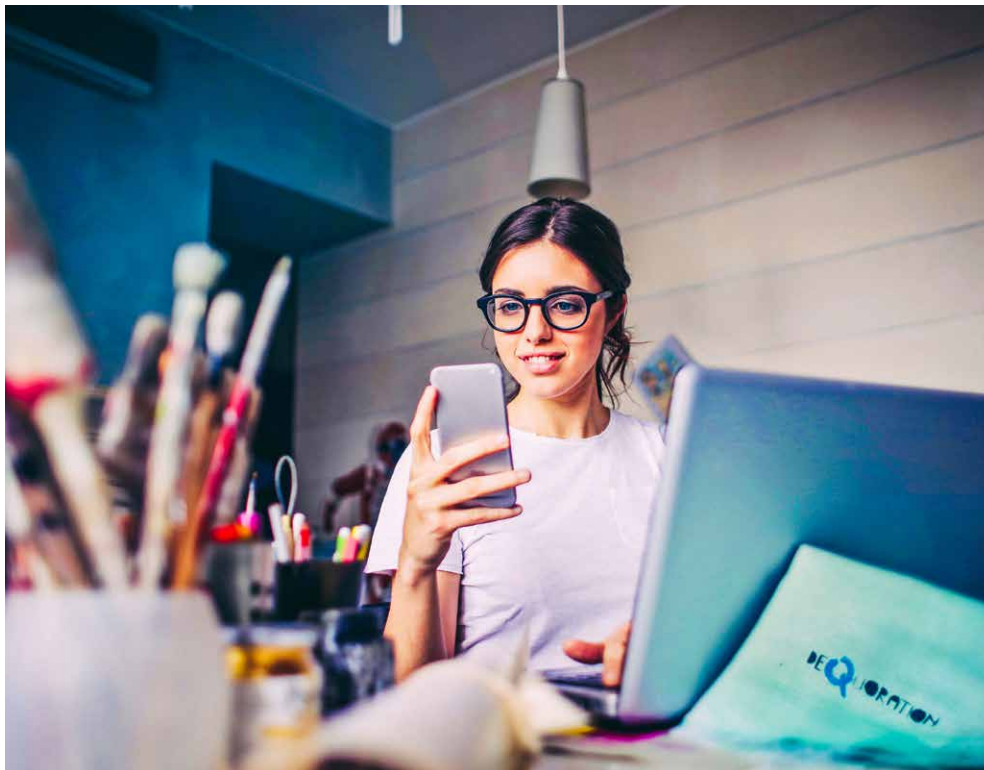
4. Prototypen erstellen

Erstelle schnelle Prototypen mit wenig Aufwand und mache deine ersten Ideen im Handumdrehen “erlebbar”!

5. Testen

Lasse deine Prototypen direkt von deinen Anwendern testen! Hier kannst du sofort qualifiziertes Feedback sammeln. Ziel ist es nicht, in diesem Schritt bereits etwas zu verkaufen, sondern herauszufinden, wo noch Anpassungen vonnöten sind und was besonders gut gefällt.

Das Ergebnis deines Design Thinking Prozesses: Bereits beim Testen lässt dein Prototyp ein großes Potential erkennen und begeistert. Er ist wie ein Geschenk, was man nicht erwartet hat aber man sich super darüber freut, weil es perfekt zu seinem Geschmack passt.



NO CODE – PROTOTYPEN AUS DEM BAUKASTEN

OHNE PROGRAMMIERKENNTNISSE ZU INNOVATIVEN, DIGITALEN LÖSUNGEN

Was war gleich noch einmal die wirkungsvollste Art zu lernen? Richtig: Einfach ausprobieren!

Auf der No-Code-Entwicklungsplattform **smapOne** lassen sich schnelle Prototypen und ganze digitale Lösungen ganz ohne Programmierkenntnisse entwickeln. Per Drag-and-Drop „schupst“ du dir deine Prozess-Apps zusammen – genau so, wie sie zu deinen individuellen Ideen passen. Das Resultat ist klein genug, um schnell eingesetzt zu werden und hat doch genug Einfluss, um das gigantische Potential durchblicken zu lassen- es ist also eine „Low Hanging Fruit“. Diese kannst du schnell umsetzen und ganz nebenbei ist genau SO ein Tool die beste Schule für eine höhere Digital-Kompetenz.

Nach Ansicht der Gartner Marktforscher werden bis 2024 diese Mini-Projekte die Grundwelle der digitalen Transformationen tragen. Drei Viertel aller Low-Code und No-Code-Entwicklungen werden konkrete Probleme auf Team- und Abteilungsebene lösen und damit Detailprozesse verbessern. **Digitalisierung ist nicht nur die Suche nach dem nächsten zukunftssträchtigen Millionen-Invest. Es sind die Hunderttausenden Kleinstabläufe, die wir mit digitalen Technologien optimieren.**

Und wer kennt sich mit solchen Details besser aus als genau du und dein Team?

DER APP-BAUKASTEN FÜR DEINEN START

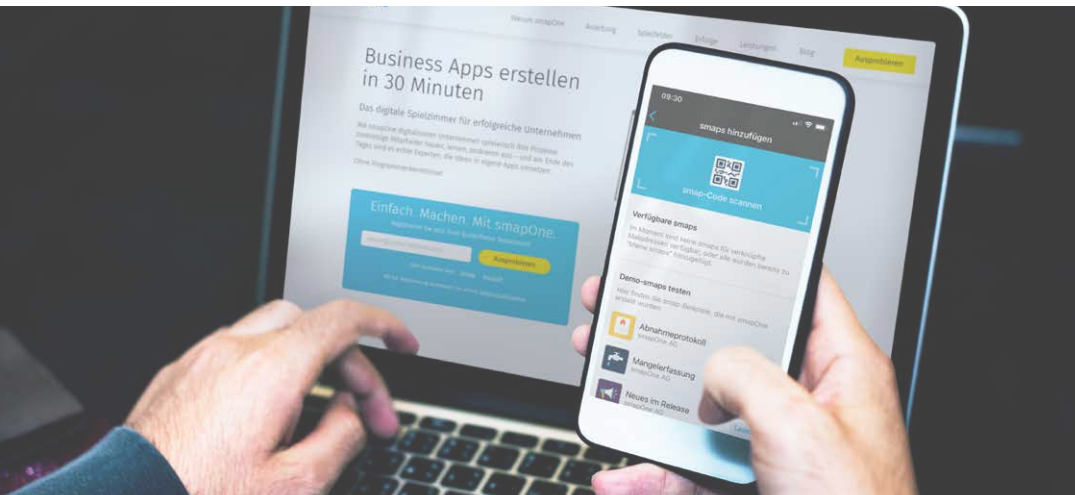
MACH DICH FIT!

Jetzt hast du einen theoretischen Überblick und ein digitales Mindset bekommen. Um zum aktiven Mitgestalter zu werden, fehlt dir nun noch das richtige Werkzeug.

Jetzt hast du die beste Chance!

Teste 14 Tage kostenlos den intuitiven No-Code-App-Baukasten von smapOne (Abonnement endet automatisch). Probiere dich aus, baue Apps und steigere deine Digital-Kompetenz!

JETZT LOSLEGEN AUF WWW.SMAPONES.COM/VORDENKER



GLÜCKWUNSCH ZU DEINER NEUEN DIGITAL-KOMPETENZ



#NEXTLEVEL

Herausgeber:

©2020 smapOne AG
Hohenzollernstraße 47
30161 Hannover

info@smapone.com
www.smapOne.com