

## Wer treibt den digitalen Wandel in den Unternehmen? Der Digital Change Manager in der Praxis

Viele, insbesondere kleine und mittelständische Firmen, haben Nachholbedarf, so das Ergebnis der Befragung von rund 600 Entscheidern in der Dexpert-Studie vom September 2015. Dabei hängt der digitale Wandel nicht von der Technik oder den Ressourcen ab – sondern von der Dynamisierung der Mitarbeiter, die Kommunikation voranzutreiben und die Zusammenarbeit zu verändern. Die Umsetzung scheitert am Führungsmittelbau, seltener an den Unternehmensverantwortlichen. Unwissenheit bezüglich der Konsequenzen, Befürchtungen, ersetzbar zu werden oder den Anforderungen nicht gerecht zu werden, sind Gründe, die Mitarbeiter anführen. Das hat zur Folge, dass die Entscheidung zum digitalen Wandel seitens der Unternehmensspitze von vielen Mitarbeitern nicht proaktiv umgesetzt wird. Und während viele Unternehmen mit klarem Verständnis Strategien für den digitalen Wandel entwickeln, bleiben andere Firmen zurück.

Die Lösung? Unsere Praxiserfahrung lehrt uns, dass hier nur nachhaltiges Change-Management hilft. Es geht darum, gezielt Lernprozesse zu initialisieren. Die Frage muss lauten: Wie kann ich meinen Bereich bzw. mein Unternehmen fit für die Digitalisierung machen? Sinnvoll ist dabei die Auswahl eines kompetenten Mitarbeiters, der sich als Digital Change Manager Wissen aneignet und sein Unternehmen erfolgreich ins digitale Zeitalter begleitet.

Einsatz neuester Medien, Aufbau schneller, netzwerkartiger Strukturen, Arbeit in interdisziplinären internationalen Teams, an neuen innovativen Lösungen u.s.w. – das Wissen darüber muss effizient binnen kurzer Zeit angeeignet und angewandt werden, um im Wettbewerb mithalten zu können. Daneben müssen das Denken in Machtstrukturen und „Silos“, Hierarchien und langen Entscheidungswegen, Absicherungsstrategien und kurzen Horizonten, abgebaut werden. Der Entwicklungssprung wird in vielen Unternehmen massiv sein müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Wie solche Entwicklungssprünge und völlig neue Arbeitsmethodiken im Unternehmen eingeführt werden können, und zwar so, dass die Mitarbeiter mitgenommen werden, vermittelt das Intensivtraining bei change8. 12 Wochen Training mit unterschiedlichen Lernformen (asynchrones und synchrones Online-Training, Präsenz-Training, Praxisfall-Einzel-/Gruppenarbeit, Peer-Group-Arbeit, Foren und Einzelarbeit) und die Erarbeitung des „Meisterstücks“, eine Transformations-Architektur, die jeder Teilnehmer für das eigene Unternehmen erarbeitet. „Die Teilnehmer erarbeiten sozusagen eigene Konzepte, die von mir supervidiert werden“, erklärt Alwart. Von Organisationsstrukturen für künftige Anforderungen über Leadership-Skills bis hin zu konkreten Instrumenten – das Training macht aus Mitarbeitern nicht nur Change Manager, sondern führt Unternehmen erfolgreich in Richtung digitales Business.

[zum Digital Change Manager](#)

U