



Die digitale Transformation kann wegweisend sein. Doch Erfolg stellt sich nur dann ein, wenn man den Blickwinkel ändert und sich auf den einzelnen Mitarbeiter konzentriert.

Pierre Hall
Solutions Director bei,
Computacenter



DIGITALE TRANSFORMATION FÖRDERT DEN GESCHÄFTSERFOLG

„Wir befinden uns mitten in einer großen Technologierevolution. Wie schon in anderen Zeiten rasanter Veränderungen wird es auch dieses Mal Gewinner und Verlierer geben. Unternehmen, welche die disruptive Kraft der Digitalisierung für sich nutzen können, profitieren von besserer Zusammenarbeit, Effizienz, Kreativität und Innovation.“ Pierre Hall ist sich sicher, „Wer jetzt nicht mit der Zeit geht, geht ein großes Risiko ein.“

„Machen Sie sich keine Illusionen“, so Hall weiter. „Auch wenn die digitale Transformation viel verspricht – von einer verbesserten Work-Life-Balance über flexiblere Arbeitsweisen bis hin zu verbesserter Kundenbindung via Social Media – letztlich sind es die Geschäftserfolge, die wirklich zählen: eine schnellere Time-to-Market, geringere Betriebskosten und vollere Auftragsbücher.“

Laut Pierre Hall könne die digitale Transformation dabei helfen, diese Ziele zu erreichen. Allerdings nur, wenn Unternehmens- und IT-Führungskräfte anfangen umzudenken. „Viele Unternehmen erleben eine Art digitalen Schock, da der Veränderungsprozess so schnell voranschreitet. Sie erkennen zwar, dass sich etwas ändern muss, aber der Weg dorthin ist ihnen meist unklar.“

Es ist sicherlich richtig, dass viele ältere (und sogar einige aktuelle) IT-Systeme nicht die Art von digitalen Workstyles unterstützen, die einen Mehrwert oder die Ergebnisse liefern, die bereits beschrieben wurden. Wie geht man also am besten vor? Laut Hall ist es Zeit für einen Perspektivwechsel und einen neuen Blick auf die IT.

Sein Ansatz folgt einer einfachen Frage: „Wie können wir unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre Aufgaben schneller und flüssiger umzusetzen?“ Die Antwort sei einfach. Die IT müsse auf den Nutzer zugeschnitten werden, indem digitale Technologien dazu eingesetzt werden, Mehrarbeit zu verhindern und Standardprozesse sowie manuelle Vorgänge zu automatisieren. Dafür müssten Mitarbeiter die Möglichkeit bekommen, die Arbeitsumgebung und die Tools auszuwählen, die am besten zu ihnen passen.

„Um sich voll und ganz auf die gewünschten Ergebnisse zu konzentrieren, bedarf es einer grundlegenden Verhaltensänderung innerhalb des Unternehmens. Die gute Nachricht dabei: Ihre Mitarbeiter sind für diese Veränderung wahrscheinlich schon bestens gerüstet. Gibt man ihnen die Wahl, werden die meisten die zeitliche und räumliche Flexibilität sicher dankend annehmen.“

Mit einer engagierten, vernetzten und flexiblen Belegschaft sei eine Vielzahl von strukturellen Entwicklungen möglich, meint Hall. Der geringere Bedarf an Büroflächen führe zu

niedrigeren Gebäudekosten, die Produktivität der Mitarbeiter werde gefördert und Aufträge könnten schneller bearbeitet werden. Zudem würden global agierende Vertriebssteams in die Lage versetzt, mehr Leads in Kunden zu verwandeln. Und die besten Köpfe aus verschiedenen Abteilungen wie Konstruktion und Design könnten besser vernetzt werden, um neue Produkte zu entwickeln und in kürzerer Zeit auf den Markt zu bringen.

Für Pierre Hall umschreibt dies das große Potenzial des „Digital-Me“-Konzepts: „Auf den ersten Blick scheint der Aufbau einer auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnittenen IT-Strategie geradezu altruistisch zu sein. Doch weit gefehlt! Hat man den digitalen Schock erst einmal überwunden und die User-Experience optimiert, liefert die digitale Transformation letztlich die Art von stichfesten und strategischen Geschäftserfolgen, die das Unternehmen braucht und Aktionäre fordern.“

