

*Technology is easy –  
cultural change is hard*

**Erfolgsfaktoren  
für die Transformation  
zur Datenökonomie**

Luise Ortloff / Katharina Winkler

DIV-Konferenz 2022

10. November



[ortloff@acatech.de](mailto:ortloff@acatech.de)



Luise Ortloff



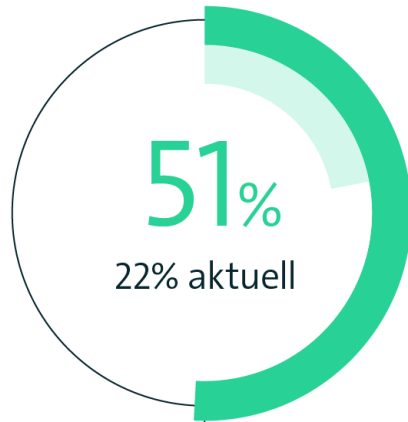
[winkler@acatech.de](mailto:winkler@acatech.de)



Katharina Winkler



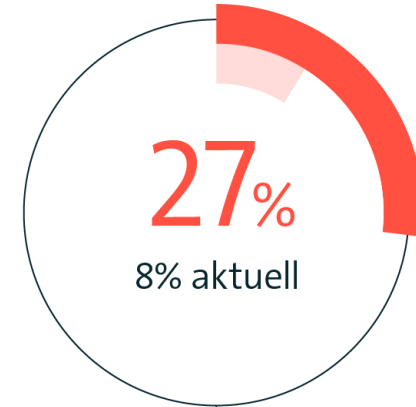
# Unternehmen auf dem Weg zur Data-Sharing-Economy



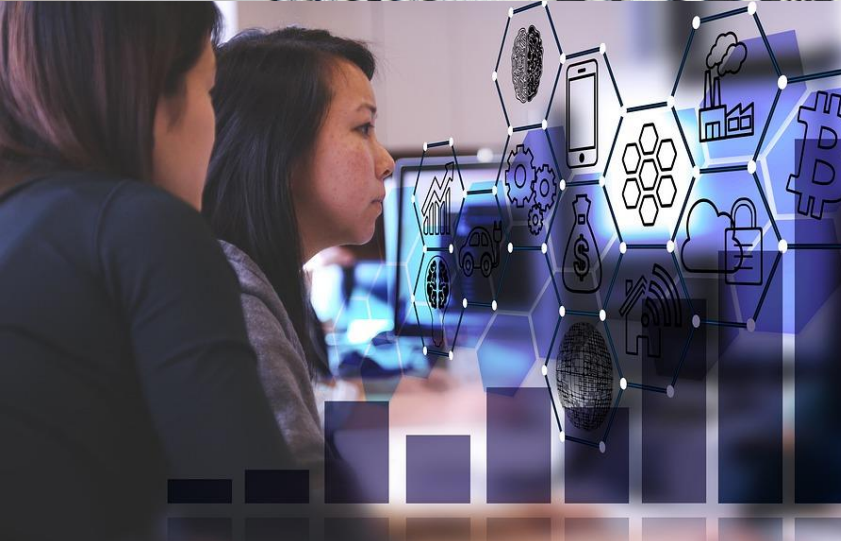
Ja,  
als Daten-Empfänger



Ja,  
als Daten-Anbieter



Ja,  
als Daten-Empfänger  
und Daten-Anbieter





## Führen durch Vertrauen statt Kontrolle?

Fast zwei von fünf Vorgesetzte (**38 %**) finden es schwierig, ihren Mitarbeiter\*innen darin zu vertrauen, dass diese zuhause tatsächlich ihrer Arbeit nachgehen.

Quelle: LinkedIn Studie 2021



# Erfolgsfaktoren für die Transformation zur Datenökonomie



1 Erfolgreiche **Umsetzung der digitalen Transformation** sicherstellen

2 „Korsett des Bewahrens“ überwinden; **neue Lösungsräume** schaffen

3 **Spannungsfelder der digitalen Transformation** auflösen

4 „**Digital Culture**“ etablieren

5 **Führungskräfte als Promotoren und Vorreiter** des Wandels wahrnehmen

6 **Lebensbegleitendes Lernen** verstetigen

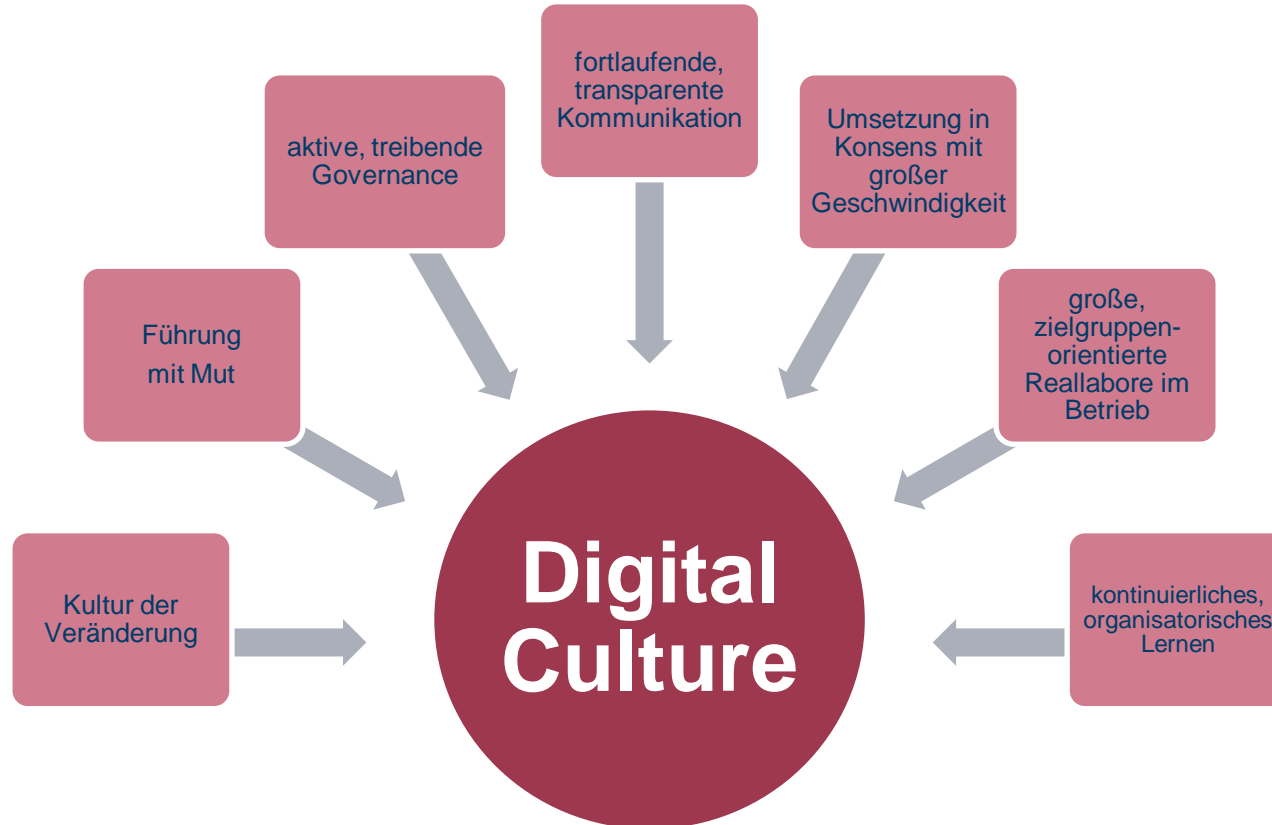


<https://www.acatech.de/dialog/futureworkdebatte/>



„Unternehmen, in denen eine **Digital Culture** herrscht, können mit plötzlichem Veränderungsdruck von außen gut umgehen, weil sie Menschen für Wandel und Mitarbeit zu begeistern vermögen. Diese Unternehmen sind **widerstandsfähiger.**“

# Bausteine einer Digital Culture





# Drängendste Handlungsfelder



## Unternehmenskultur

- Gewachsene Strukturen und Prozesse im Unternehmen weiterentwickeln
- Steigender Bedarf an Flexibilität und Selbstbestimmtheit
- Keine 1:1 Abbildung bisheriger Prozesse in den (teil-) virtuellen Raum
- **Ziel: Bisherige Stärken in die Welt von morgen transferieren**



## Leadership & Zusammenarbeit

- Beschäftigte Umsetzende der Veränderung; ihre Sicht aufnehmen
- Vertrauen in den Leistungswillen und die Selbstmanagementfähigkeiten der Beschäftigten ist zentral
- **Ziel: Mitarbeitende zu aktiven Akteurinnen und Akteuren des Wandels machen**

## Lebensbegleitendes Lernen

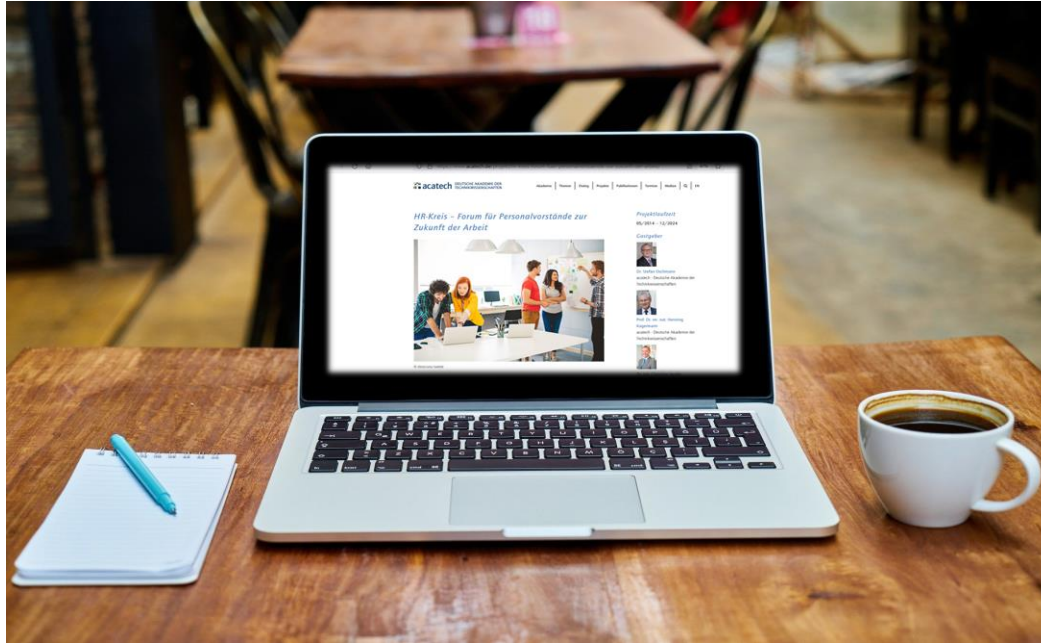
- Mehr Offenheit für Neues sowie Freiräume und Mut für Reallabore nötig
- Zukünftige Kompetenzbedarfe rechtzeitig erkennen und entsprechende Qualifizierungskonzepte parallel zu technologischen Entwicklungen aufsetzen
- **Ziel: Potenziale der Digitalisierung für die Qualifizierung besser ausschöpfen**

## Diskutieren Sie mit:



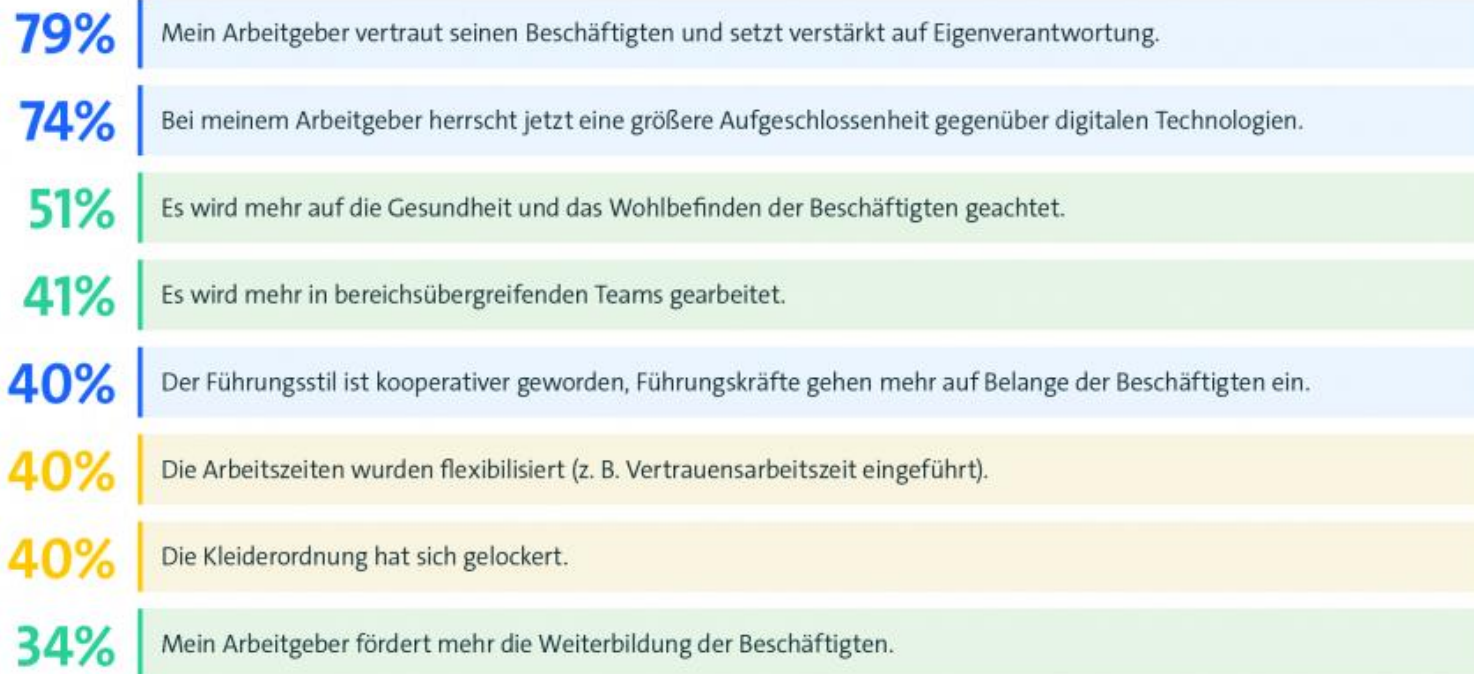
- Wie kann eine Veränderung hin zu einer „Digital Culture“ gefördert werden? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht – wird der Kulturwechsel von den Führungskräften und den Beschäftigten gemeinsam vorangetrieben?
- Wie können Führungskräfte diesen Wandel unterstützen? Und was bedeutet das für die Rolle der Führungskraft?

# Arbeitsergebnisse des HR-Kreises (Auszug)



 [www.acatech.de/publikationen](http://www.acatech.de/publikationen)

# Corona treibt den Kulturwandel hin zu New Work



- Strategie & Kommunikation
- Kompetenzen & Kollaboration
- Strukturen & Prozesse