



Ergebnisse

Mindset 4.0 – digitale Transformation meistern

Donnerstag, 14. März 2024

ibW Höhere Fachschule Südostschweiz







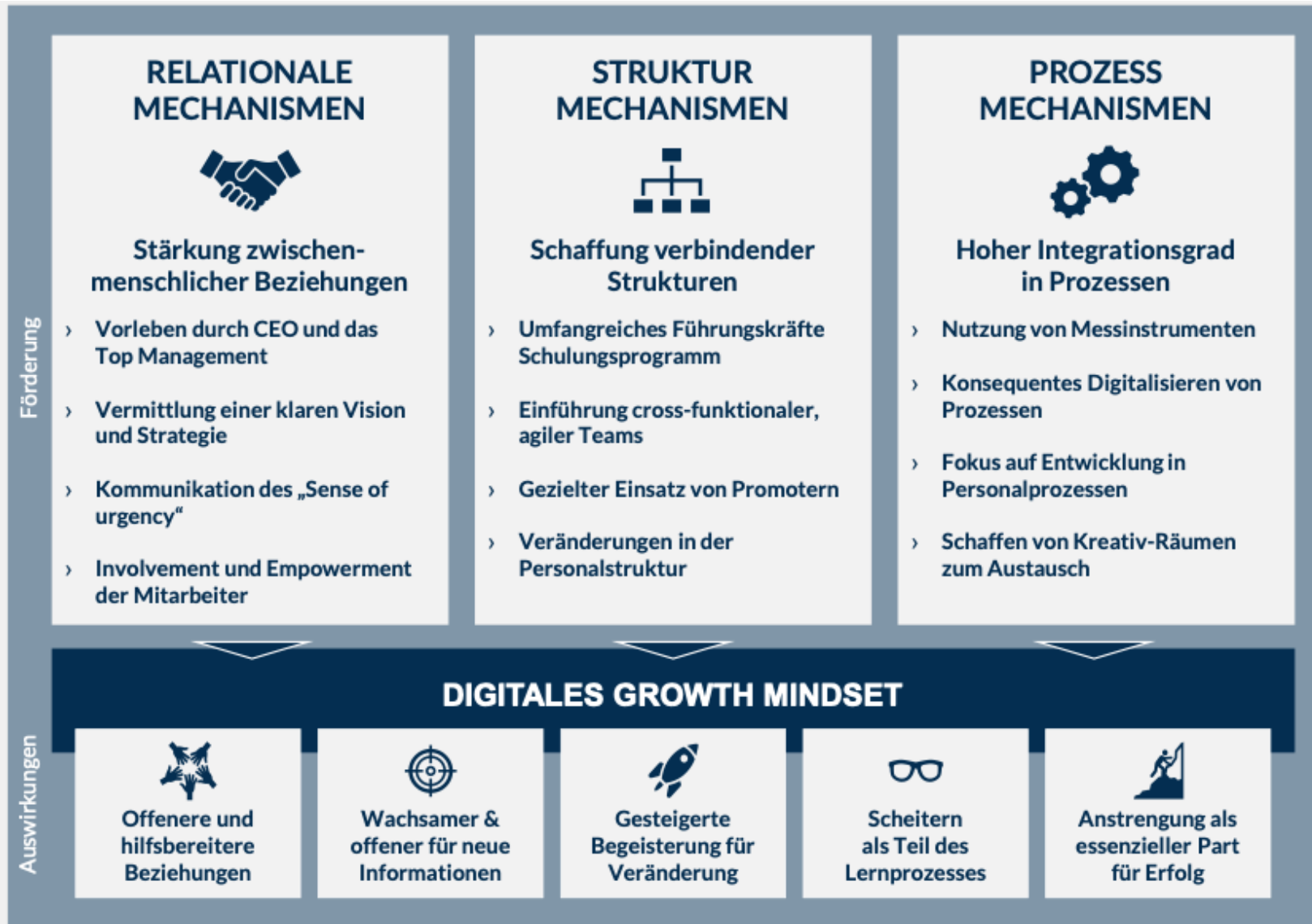
«Der grösste Teil der digitalen Transformation besteht darin, unsere Denkweise zu ändern.»



Denkweise mit einem Fixed vs. Growth Mindset



Förderung eines digitalen Mindsets



A close-up portrait of Michio Kaku, a physicist, with long grey hair, wearing a dark suit, a white shirt, and a red patterned tie. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is dark with some blurred lights.

«Hardware kann in Massenproduktion hergestellt werden; Software hingegen nicht; auch der menschliche Geist lässt sich nicht in Massenproduktion herstellen.»

1



Hääää? Was haben wir gemacht?

2



Aah! Ergebnisse und Interpretationen

3



Jetzt du! Diskussionen

4



Wie weiter?

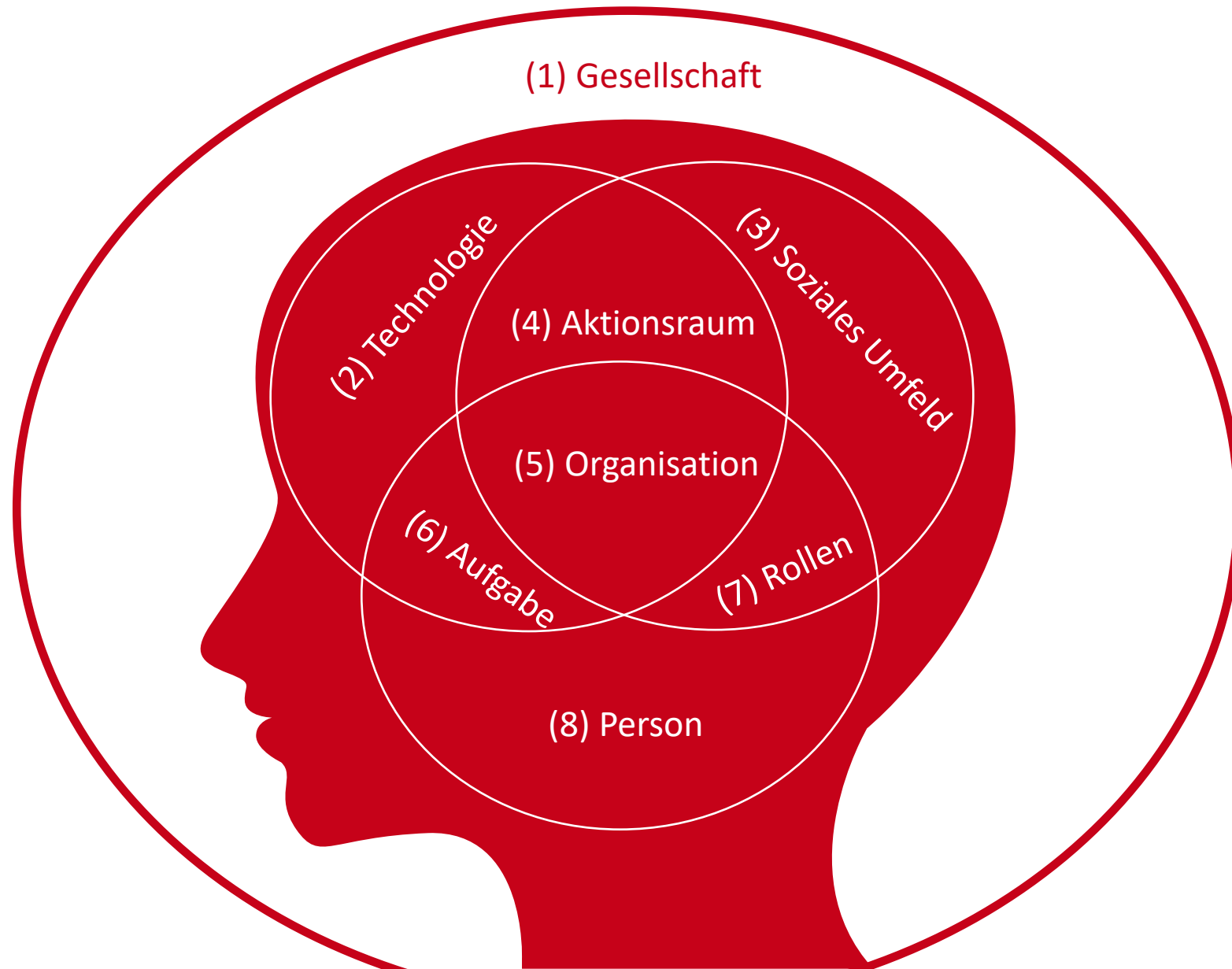
1/4



Hääää? Auflösen!

Was haben wir gemacht?

Bereiche Stressoren + Hebel für ein digitales Mindset



2/4



Aah! Ergebnisse

Was sind die Resultate?

Einordnung Auswertung

Praxisnutzen

Definition von konkreten Handlungsfeldern/Strategien

Subjektivität

Tendenz zu vielen eigenen Interpretationen

Wissenschaftlichkeit

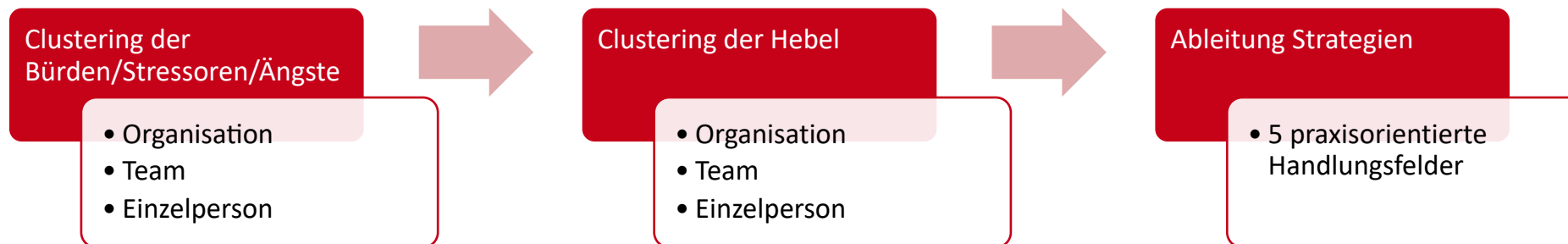
Kein striktes wissenschaftliches Vorgehen



Validierung durch Diskussionsteil

- Fünf Strategien sind sehr übergeordnet definiert
- Detailverständnis der einzelnen Strategien wird erarbeitet
- Weiteres Vorgehen wird nach dem Anlass definiert

Methodik Auswertung



Cluster Bürden/Stressoren/Ängste

Organisation:

- (1) **Existenz:** Können wir es uns leisten, neben dem Tagesgeschäft zu transformieren?
- (2) **Kosten:** Können wir die Kosten für die digitale Transformation überhaupt tragen?
- (3) **Tempo:** Welches Tempo ist richtig für Organisation und Mensch?
- (4) **Kurzlebigkeit:** Wie verhindern wir Schnellschüsse?
- (5) **Sprache:** Verstehen wir alles gut genug (Englisch)?
- (6) **Investition:** Wie verhindern wir eine Kostenexplosion (Fass ohne Boden)?
- (7) **Komplexität:** Wo beginnen wir überhaupt? Wie gehen wir vor?
- (8) **Zeit:** Wann transformieren wir neben dem Tagesgeschäft überhaupt?
- (9) **Strategielosigkeit:** Was brauchen/wollen wir überhaupt?
- (10) **Knowhow:** Haben wir das nötige Wissen in der Organisation?
- (11) **Sicherheit:** Wie stellen wir (rechtliche) Sicherheitsvorschriften sicher?
- (12) **Prozesse:** Wie müssen wir Prozesse zukünftig den Technologien anpassen?
- (13) **Organisation:** Sind wir bereit unsere Organisation anzupassen?
- (14) **Schnellebigkeit:** Wie stellen wir sicher, digital immer ajour zu sein?
- (15) **Fehlerkultur:** Dürfen wir in der Transformation auch mal scheitern?

Team:

- (16) **Austausch:** Haben wir noch genügend Zeit für den Austausch?
- (17) **Konflikte:** Wie gehen wir mit Konflikten bei Veränderungen um?
- (18) **Rollen:** Welche neuen Rollen entstehen? Können wir diese ausfüllen?
- (19) **Alter:** Sind ältere Leute weniger bereit/innovativ?

Einzelperson:

- (20) **Angst:** Schaffe ich als Person die Transformation mit meinen Fähigkeiten?
- (21) **Jobsicherheit:** Verliere ich meinen Job?
- (22) **Erreichbarkeit:** Muss ich/Werde ich zukünftig immer erreichbar sein?
- (23) **Status:** Verliere ich meinen Status/meine Macht?
- (24) **Veränderung:** Kann/Will ich mich verändern?
- (25) **Sinn:** Hat meine tägliche Arbeit zukünftig einen Sinn?

25 Stressoren in Form von Fragen

Cluster Hebel

Organisation:

1. **Strategieentwicklung:** Langfristige Digitalisierungsstrategie erarbeiten
Einfluss: mittel
2. **Cyber-Security:** Neue Risiken strategisch absichern
Einfluss: mittel
3. **Gesetze:** Gesetze den veränderten Bedingungen anpassen
Einfluss: tief
4. **Kultur:** Gemeinsame Werte definieren, Startup-Mentalität fördern
Einfluss: mittel
5. **Mut:** Fehler erlauben, Mut zur Lücke, Beginnen statt ewig planen
Einfluss: tief
6. **Kommunikation:** Transparent, klar und ehrlich nach innen kommunizieren
Einfluss: mittel
7. **New Work:** Neue Arbeitsmodelle diskutieren und strategisch sinnvoll einführen:
Einfluss: tief
8. **Ressourceneinsatz:** Finanziellen und personellen Ressourceneinsatz überdenken
Einfluss: tief
9. **Netzwerk:** Überbetriebliche Netzwerke schaffen für Erfahrungs-Austausch
Einfluss: hoch

Team:

10. **Coaching:** Teams professionell begleiten
Einfluss: mittel
11. **Austauschgefässe:** Neue Austauschgefässe (auch digital) schaffen und leben
Einfluss: mittel
12. **Job-Rotation:** Mitarbeitende aus der Komfortzone holen und weiterbilden
Einfluss: mittel
13. **Unterstützung:** Alle helfen allen gemäss ihren Stärken
Einfluss: hoch

Einzelperson:

14. **Schulungen:** Mitarbeitende mitnehmen, begeistern und ausbilden
Einfluss: hoch
15. **Selbstreflexion:** Selbstreflexion fördern und belohnen
Einfluss: mittel
16. **Mindset:** Eigenes Mindset innovieren und zukunftsgerichtet entwickeln
Einfluss: hoch
17. **Weiterbildung:** Lebenslanges Lernen, ständige Weiterentwicklung
Einfluss: hoch

17 Hebel – nur 5 mit hohem Einflussgrad

Strategie I: Organisationsinterne Kommunikation

Organisationale Überforderung

Betriebe sind überfordert und geben das an MA weiter

Zielgruppe


Alle werden gleich und über gleiche Kanäle informiert

Transparenz

Informationen sind unklar und lösen Unsicherheit aus

Quantität

Informationen fehlen gänzlich



"Die **Kommunikation** stellt in digitalen Transformationsvorhaben einen **kritischen Erfolgsfaktor** dar und muss **strategisch geplant und umgesetzt** werden.

Strategie II: Schulungsangebot

Fehlende Kompetenzen

Mitarbeitenden und Organisation
fehlen Knowhow

Überforderung

Mitarbeitende sind überfordert

Keine stufengerechte Ausbildung

Alle Mitarbeitenden werden intern
gleich ausgebildet

Keine Strategie

Klare zukunftsgerichtete
Ausbildungsstrategie fehlt

Die Anforderungen an **benötigte Kompetenzen**
wachsen rasch.

Organisationen müssen diese Kompetenzen
stufengerecht **strategisch aufbauen**.

Strategie III: Beteiligte Mitarbeitende

Fehlende Mitsprache

Mitarbeitende dürfen nicht mitdiskutieren

Überforderung

Mitarbeitende sind überfordert "mit der neuen grossen Welt"

Ideen gehen verloren

Viel Knowhow und Wissen wird in der Organisation nicht verarbeitet

Kultur wird geprägt

Gefahr von "falschen" Kulturentwicklungen wächst

Die digitale Transformation **betrifft alle.**

Mitarbeitende müssen **zu Beteiligten gemacht** werden, damit sie **motiviert für Veränderungen** sind und die **Organisation profitiert.**

Strategie IV: Zwischenmenschliche Beziehungen

Müde Mitarbeitende

Mitarbeitende sind zunehmend müde von Veränderungen

Neue Bedürfnisse

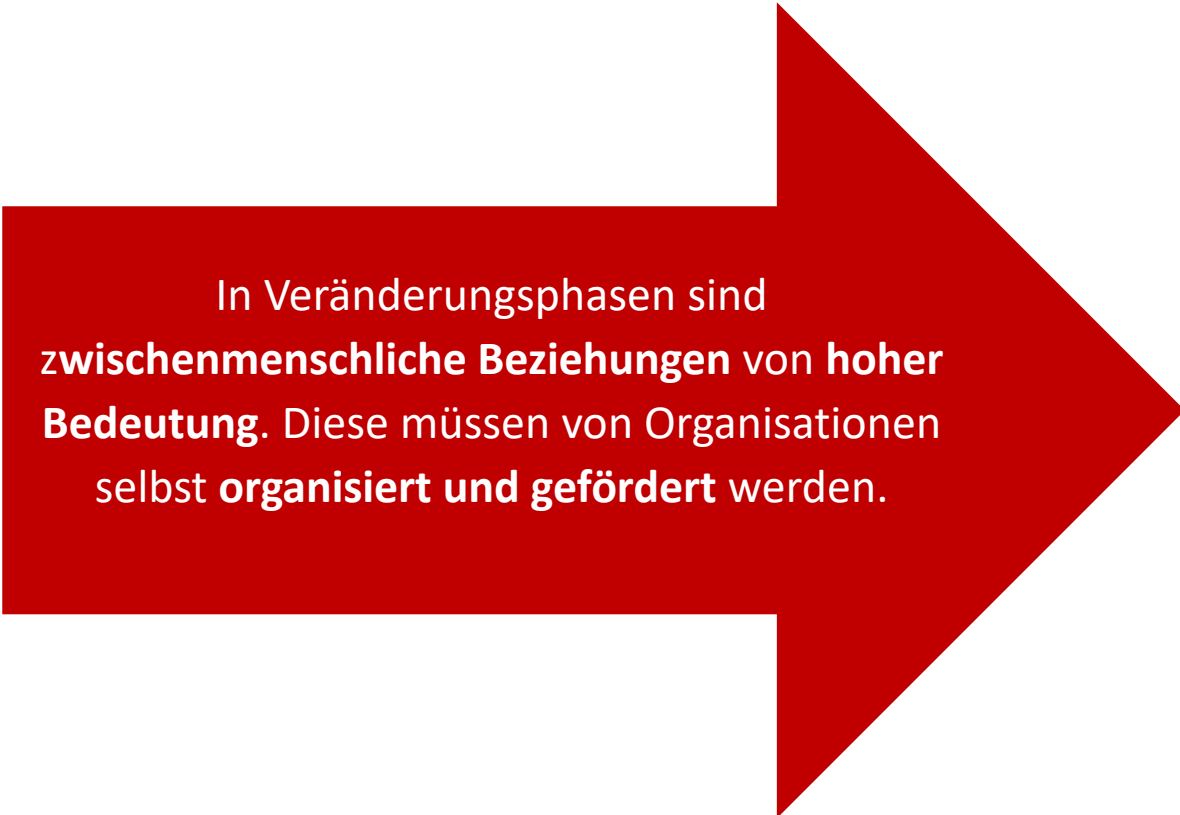
Neue Bedürfnisse an Arbeitsumfeld werden kaum abgedeckt

Individuelle Bedürfnisse

Individuelle Bedürfnisse werden nicht erkannt

Schnellebigkeit

Mitarbeitende ordnen sich den Umständen unter



In Veränderungsphasen sind **zwischenmenschliche Beziehungen** von **hoher Bedeutung**. Diese müssen von Organisationen selbst **organisiert und gefördert** werden.

Strategie V: Komplexität

Fehlendes Wissen

Organisationen und ihre Leitung wissen nicht, wie vorgehen

Forderndes Tagesgeschäft

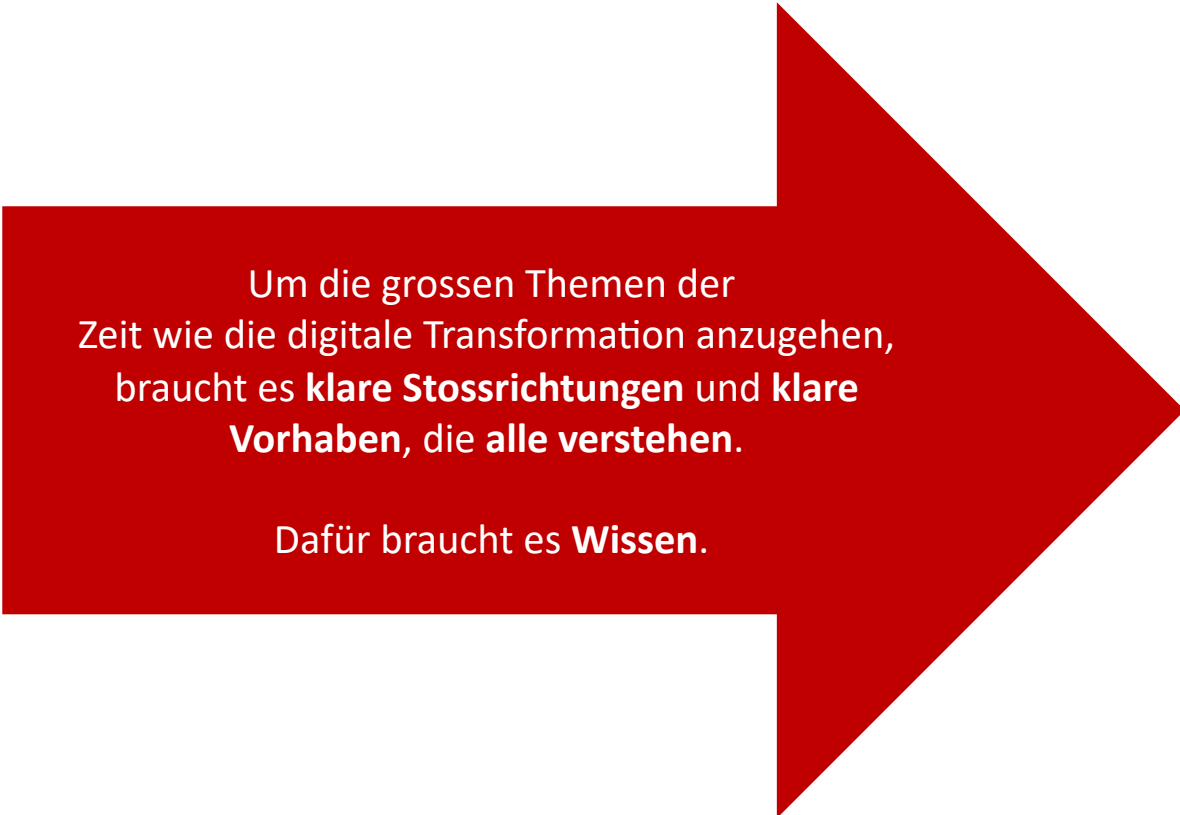
Organisationen haben weniger Zeit für übergeordnete Themen

Viele Improvisationsübungen

Bei übergeordneten Themen wird stark improvisiert, da Strategie fehlt

Keine Vision

Die Überforderung überträgt sich auf Mitarbeitende, die Vision fehlt



Um die grossen Themen der Zeit wie die digitale Transformation anzugehen, braucht es **klare Stossrichtungen** und **klare Vorhaben**, die **alle verstehen**.

Dafür braucht es **Wissen**.

Zusammenfassung der 5 Strategien

Strategie I

Betriebsinterne Kommunikation organisieren

Strategie II

Interne Kompetenzansprüche kennen und stufengerecht aufbauen

Strategie III

Mitarbeitende zu Beteiligten der Transformation machen

Strategie IV

Gute zwischenmenschliche Beziehungen fördern

Strategie V

Komplexität des Umfelds durch Wissen reduzieren

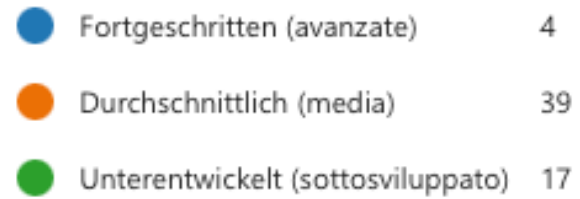


Kleiner Einblick Umfrage

Donnerstag, 14. März 2024
ibW Höhere Fachschule Südostschweiz

Einschätzung

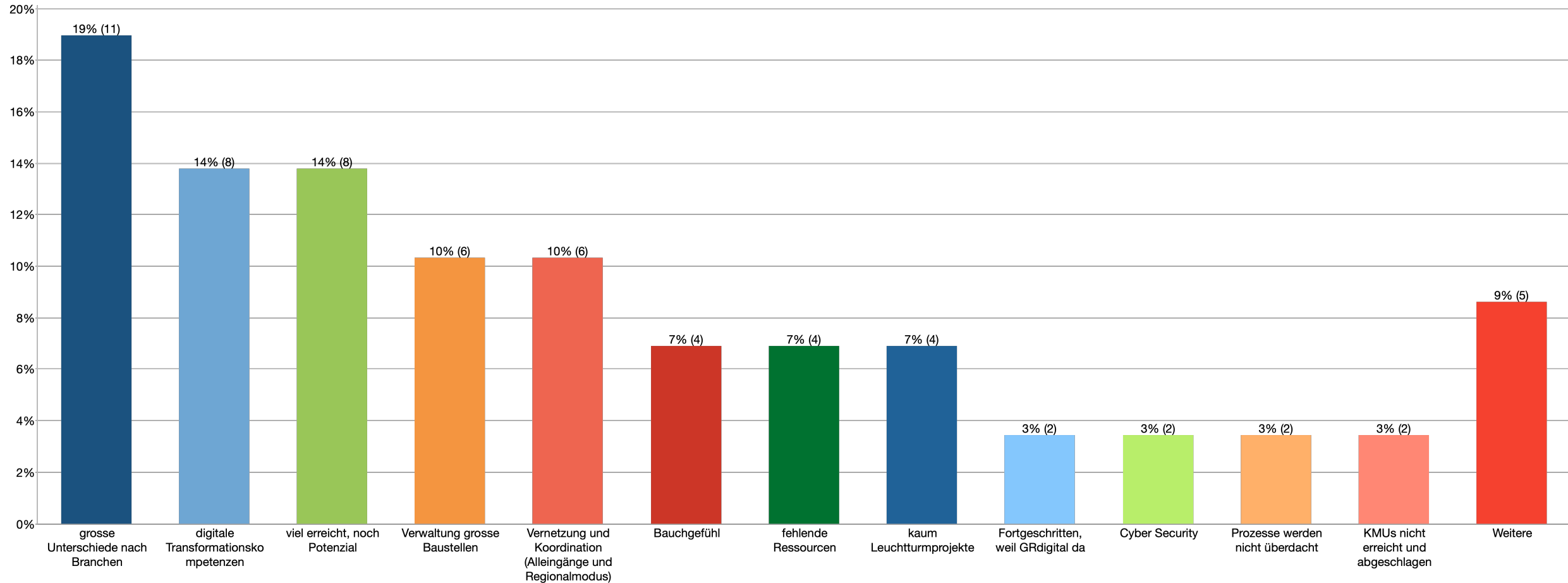
5 Wie würdest du das aktuelle Niveau der digitalen Transformation im Kanton Graubünden bewerten?



Einschätzung

6 Im Bezug auf die vorherige Antwort: Kannst du uns sagen, warum?

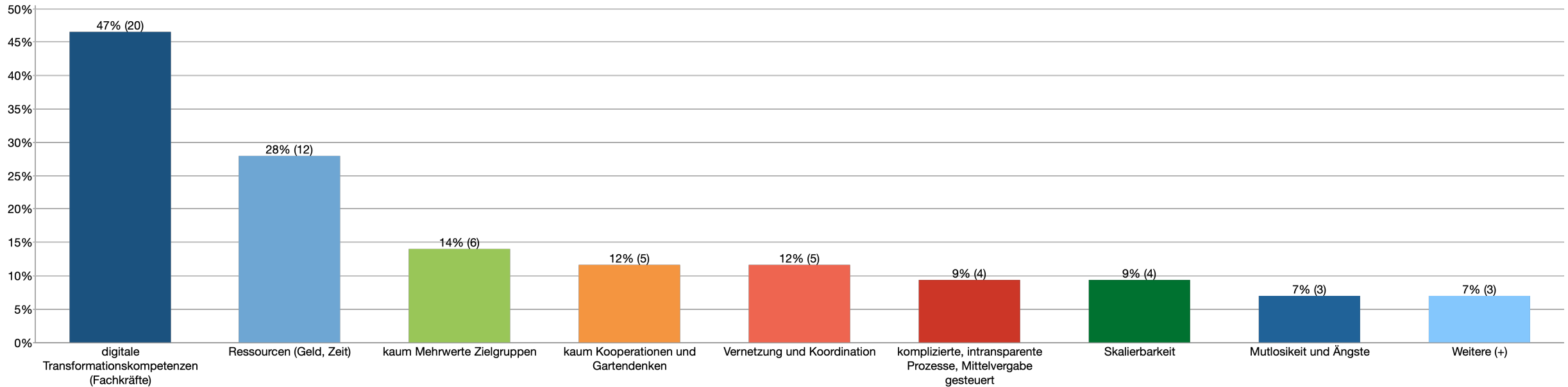
Auswertung MAXQDA



Herausforderungen

8 Warum scheitern digitale Transformationsprojekte im Kanton Graubünden?

Auswertung MAXQDA



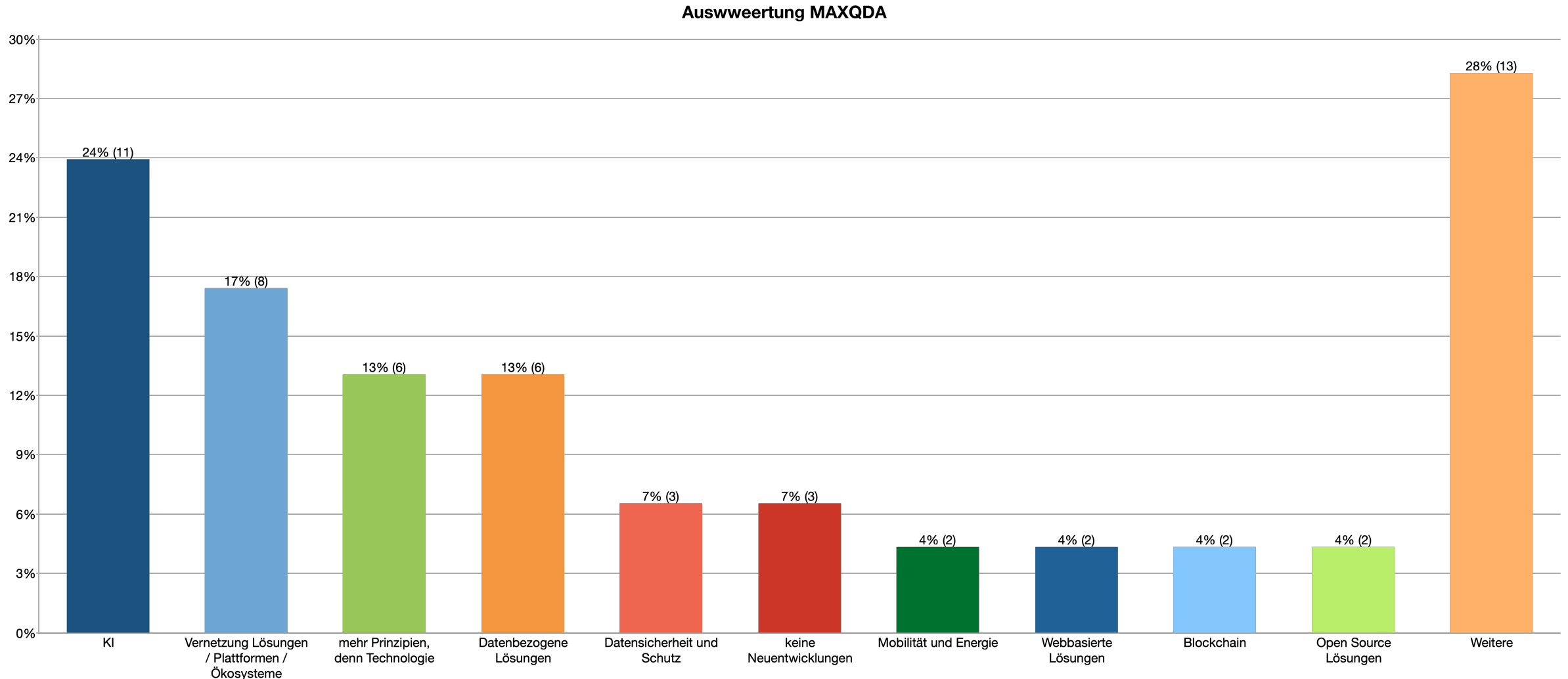
Technologien und Lösungen

Herausforderungen meistern



Technologien / Lösungen

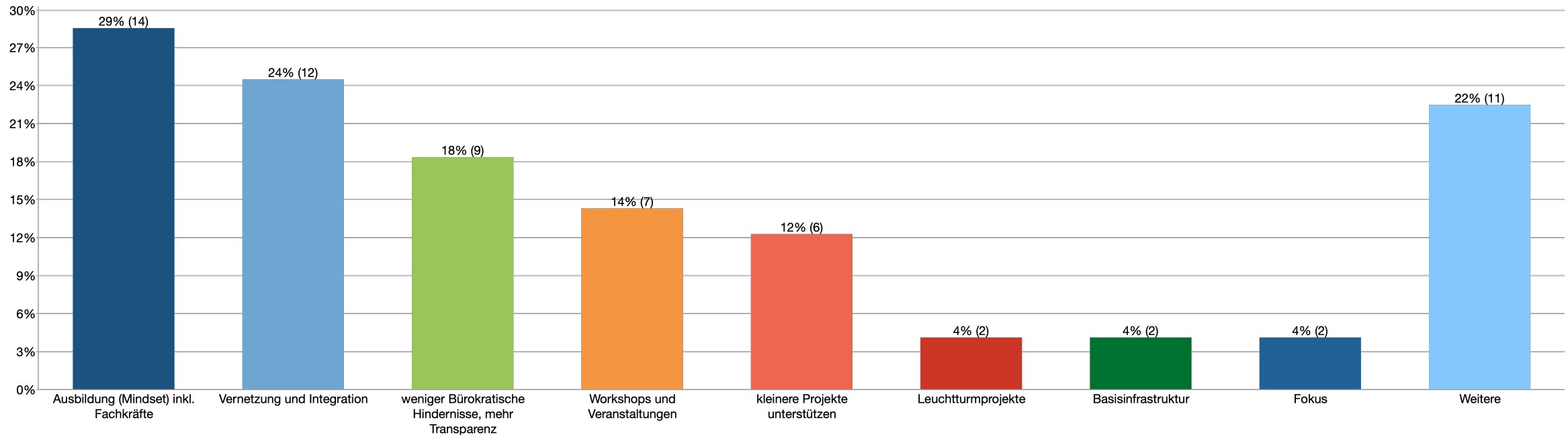
11 Welche Technologien / Lösungen sollten deiner Ansicht nach verstärkt in den Fokus von digitalen Transformationsinitiativen gerückt werden? Warum kommst du zu dieser Einschätzung?



Innovationsförderung

14 Welche Massnahmen könnten deiner Meinung nach zu mehr Innovationen im Bereich der digitalen Transformation im Kanton Graubünden führen?

Auswertung MAXQDA



graubünden digital

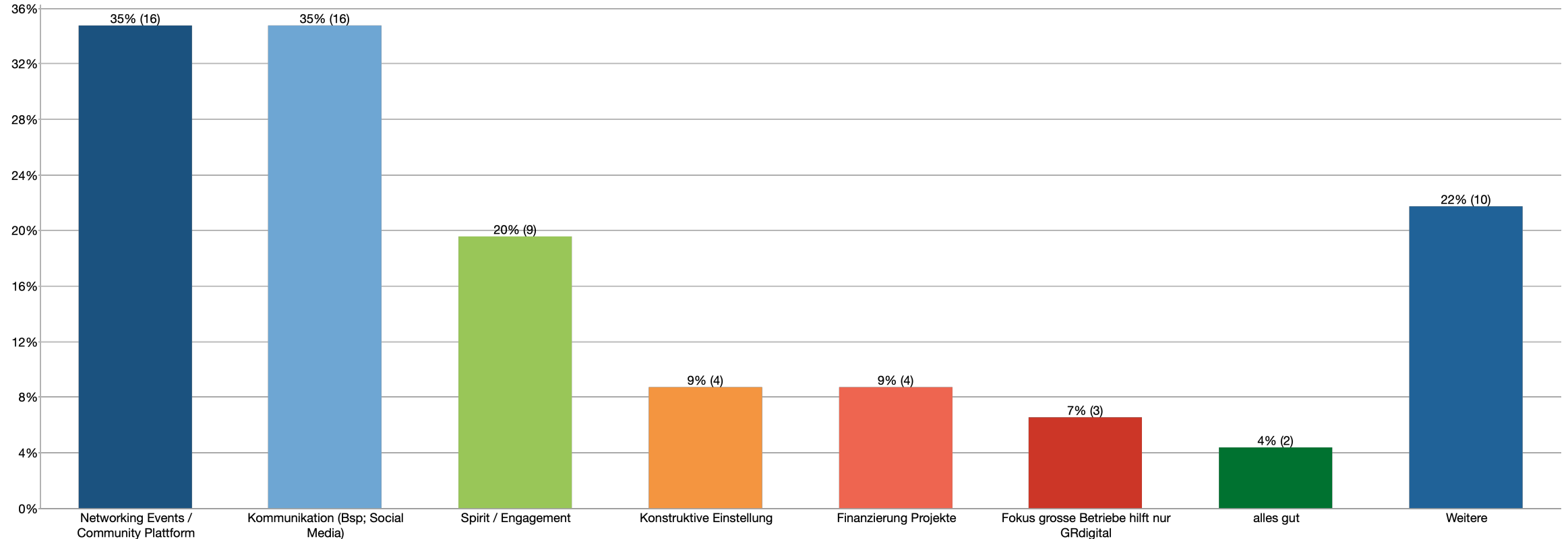
Beurteilung



Beurteilung graubünden digital

16 Was ist besonders gut bei graubünden digital? Hast du ein Beispiel für uns?

Auswertung MAXQDA



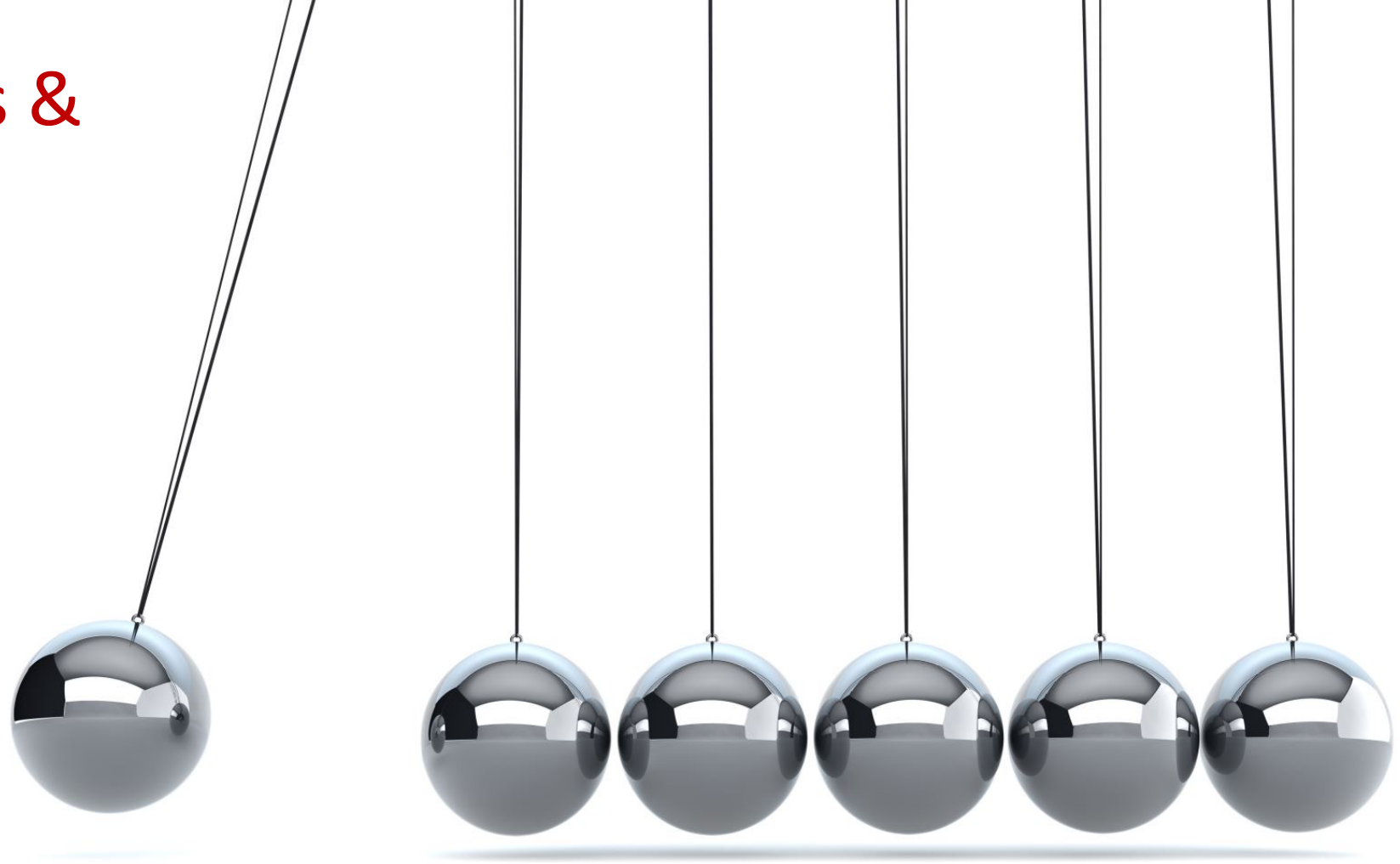
3/4



Jetzt du! Diskussionen

Zeit, mal was selbst zu tun.

Fragen, Inputs &
Anregungen?



Hack'n'Pitch

1 Gruppe, 1 Idee, 1 Konzept, 1 Minute

- Bildet eine Gruppe mit ca. 7 Personen
- Arbeitet ein Konzept aus, wie diese Strategien aufgegriffen und in den Kanton hinausgetragen werden können und was ihr sowie GRdigital/fundamensch dazu beitragen könnt
- Pitcht eure Idee in maximal 1'
 - Was wird benötigt, um das Mindset 4.0 im Kanton zu etablieren? Wie können die fünf Strategien in Graubünden gefördert werden?
 - Welche Rolle spielen dabei Einzelpersonen und Vereine wie GRdigital oder Unternehmen wie fundamensch?
 - Wie könnte eine Folgeveranstaltung aussehen und in welchem Format wäre sie am gewinnbringendsten?



4/4



Wie weiter?

Und jetzt?



Nikolaus Schmid

Host



«Man sollte nie so viel zu tun haben, dass man zum Nachdenken keine Zeit mehr hat.»



Abschluss

Donnerstag, 14. März 2024
ibw Höhere Fachschule Südostschweiz

A portrait of Dr. Peter Bartels, a middle-aged man with glasses, smiling. He is wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt. The background is a blurred indoor setting with a lamp visible on the left.

«Die digitale Transformation ersetzt den Menschen nicht, sie erweitert viel mehr seine Möglichkeiten.»

**al.digital ist ein Projekt
der beiden Bergbahnen**



GRdigital PODCAST

**Christian
Wyrsch**

al.digital



**Nikolaus
Schmid**

Host



Podcast graubünden digital



Übersicht





«Wenn du etwas so machst, wie du es seit 10 Jahren machst, dann sind die Chancen gross, dass du es falsch machst.»

 GRdigital

 fundamensch
menschlich. zusammen. wachsen.



A Guata!

Networking-Apéro

Donnerstag, 14. März 2024
ibw Höhere Fachschule Südostschweiz