

Menschen befähigen – Kultur schaffen – umsetzbare Erkenntnisse

Das ganze Interview lesen Sie auf den nächsten Seiten

1. In welchen Bereichen kann jedes Unternehmen von der digitalen Transformation profitieren und welche sind die größten Herausforderungen?

2. Welche Schritte sind entscheidend, um ein mittelständisches Unternehmen erfolgreich auf die digitale Transformation vorzubereiten?

3. Was ist unserer Meinung nach notwendig, um die Mitarbeiter auf dem Weg des digitalen Wandels mitzunehmen und Skepsis abzubauen? Welche Art von Kommunikation oder Unterstützung könnte hilfreich sein?

4. Welche Rolle sollten Schulungen und die Entwicklung digitaler Kompetenzen in einem Transformationsprozess spielen und wie kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter am besten unterstützen? – mit Beispielen

5. Welche organisatorischen Anpassungen sind notwendig, um innovative Technologien wie KI oder Automatisierungslösungen erfolgreich zu integrieren?

6. Wie kann der Erfolg von Digitalisierungsmaßnahmen und Transformationsprojekten gemessen werden? Welche Metriken oder Indikatoren sind hilfreich?

Praxisleitfaden Digitalisierung

Digitale Transformation in KMU: Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und praktische Schritte nach vorne

Christian Els, CEO & Co-Founder SENTIN GMBH in Bochum im Interview mit Frank M. Bruns, Founder & Owner von Alpha Executive Advisory in Heidelberg, über die Herausforderungen und die Umsetzung der digitalen Transformation in KMU. (November 2024)



Ausgangslage

Angesichts der Digitalisierung fühlen sich KMU oft von abstrakten Konzepten wie KI und Automatisierung überfordert. Wenn man diese jedoch in greifbare, reale Beispiele aufschlüsselt, kann Unsicherheit in Chancen verwandelt werden.

In unserer jüngsten Diskussion haben Christian Els (CE) und ich (FB) die Schlüsselemente einer erfolgreichen digitalen Transformation untersucht.

Von der Förderung einer transparenten Kommunikation und dem Aufbau digitaler Kompetenzen bis hin zur Umsetzung agiler Prozesse und der Messung der Ergebnisse mit den richtigen KPIs – unser Gespräch hat umsetzbare Erkenntnisse aufgezeigt, die jedes KMU nutzen kann.

Bei der Transformation geht es nicht nur um Technologie – es geht darum, Menschen zu befähigen und eine Kultur zu schaffen, die bereit ist, sich anzupassen und innovativ zu sein.

Lassen Sie uns gemeinsam den Begriff „digitale Transformation“ neu definieren.

CE: 1. In welchen Bereichen kann jedes Unternehmen von der digitalen Transformation profitieren und welche sind die größten Herausforderungen?

FB: Digitale Transformation ermöglicht Unternehmen, effizientere Prozesse, verbesserte Kundenorientierung und datenbasierte Entscheidungsfindung zu entwickeln. Bereiche wie das Prozessmanagement, das Kundenerlebnis, die Supply-Chain-Optimierung und die datengetriebene Produktentwicklung profitieren enorm. Dennoch stehen viele Unternehmen vor Herausforderungen wie fehlender digitaler Kompetenz, Widerstand gegenüber Veränderung und dem Risiko, Datenschutz- und IT-Sicherheitsstandards nicht zu erfüllen. Um diese Hürden zu überwinden, ist eine strukturierte Planung und eine langfristige Strategie notwendig, die technische, kulturelle und organisatorische Aspekte berücksichtigt.

CE: 2. Welche Schritte sind entscheidend, um ein mittelständisches Unternehmen erfolgreich auf die digitale Transformation vorzubereiten?

FB: **Lass mich bitte mit einem wichtigen Hinweis beginnen:** Ein weit verbreitetes Hindernis im Mittelstand ist die Sorge vor komplexen Buzzwords wie „digitale Transformation“ und „KI“, die häufig als abstrakt und schwer umsetzbar empfunden werden. Um Ängste abzubauen und Akzeptanz zu schaffen, ist eine transparente und praxisorientierte Kommunikation entscheidend. Unternehmen können den Begriff „digitale Transformation“ greifbarer machen, indem sie ihn auf konkrete, tägliche Herausforderungen und Chancen für das Unternehmen herunterbrechen.

Ein erster Schritt könnte sein, positive Anwendungsfälle und greifbare Beispiele aus der eigenen Branche zu präsentieren, die zeigen, wie vergleichbare Unternehmen von KI und Digitalisierung profitieren. Dies kann in Form von

Pilotprojekten geschehen, die den konkreten Nutzen und potenzielle Verbesserungen demonstrieren, wie beispielsweise die Automatisierung von Routineaufgaben, um Mitarbeitern Zeit für anspruchsvollere Tätigkeiten zu geben.

Zusätzlich hilft es, die Technologie als ein unterstützendes Werkzeug darzustellen und nicht als Bedrohung, die bestehende Arbeitsweisen vollständig ersetzt. **Ziel ist es**, KI und digitale Prozesse als Werkzeuge zur Effizienzsteigerung zu zeigen, die letztlich den Mitarbeitern zugutekommen, indem sie repetitive Aufgaben übernehmen und Raum für kreative, strategische Aufgaben schaffen.

Ein weiteres Mittel, um Ängste zu mindern, ist das Anbieten von niedrigschwelligen Schulungen und Workshops, die Wissen zu digitalen Themen aufbauen und den Umgang mit neuen Technologien praxisnah vermitteln. Durch diese gezielten Maßnahmen kann der Mittelstand die „digitale Transformation“ und „KI“ als Chance und nicht als Bedrohung wahrnehmen und den Wandel mit Vertrauen und Motivation angehen.

Zurück zu Deiner Frage: Welche Schritte sind entscheidend, um ein mittelständisches Unternehmen erfolgreich auf die digitale Transformation vorzubereiten?

Ein erfolgreicher Einstieg in die digitale Transformation setzt eine **klare Vision und Strategie** voraus. Zunächst sollten Geschäftsziele qualitativ und quantitativ messbar definiert werden, gefolgt von einer Analyse der bestehenden Prozesse und Technologien, um Transformationspotenziale zu identifizieren. Ein zentraler Schritt ist das Einbinden der Geschäftsführung und wichtiger Stakeholder, um Unterstützung zu gewährleisten und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

Ein pragmatischer Ansatz – angefangen mit kleineren, priorisierten Digitalisierungsprojekten und dem Aufbau agiler Methoden – hilft, erste Erfolge zu erzielen und die Unternehmenskultur für digitale Innovation zu öffnen.

CE: 3. Was ist Ihrer Meinung nach notwendig, um die Mitarbeiter auf dem Weg des digitalen Wandels mitzunehmen und Skepsis abzubauen? Welche Art von Kommunikation oder Unterstützung könnte hilfreich sein?

FB: Eine offene und transparente Kommunikation ist entscheidend, um Ängste abzubauen und Vertrauen zu schaffen. Regelmäßige Updates zum Stand der Transformation und eine klare Darstellung des Nutzens für das Unternehmen und die Mitarbeiter machen den Wandel nachvollziehbar. Zusätzlich sollten Führungskräfte als Unterstützer und Vorbilder agieren und ein Umfeld schaffen, in dem Fragen und Bedenken ernst genommen werden. Unterstützungsmaßnahmen, wie Zugang zu Trainings und Möglichkeiten, sich aktiv in Veränderungsprozesse einzubringen, können die Motivation stärken und die Akzeptanz erhöhen.

CE: 4. Welche Rolle sollten Schulungen und die Entwicklung digitaler Kompetenzen in einem Transformationsprozess spielen und wie kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter am besten unterstützen?

FE: **Schulungen und digitale Kompetenzentwicklung** sind integrale Bestandteile einer erfolgreichen Transformation. Sie ermöglichen den Mitarbeitern, mit neuen Technologien sicher umzugehen und die Digitalisierung aktiv mitzugestalten. Unternehmen können ihre Mitarbeiter unterstützen, indem sie gezielte Trainingsprogramme bereitstellen, die sowohl technische Fähigkeiten als auch digitale Soft Skills fördern. Ergänzend zu klassischen Schulungen sind auch Workshops, Mentoring und „Learning-by-Doing“-Ansätze effektiv, da sie praktisches Wissen in realen Projekten vertiefen

und den Mitarbeitern den Wandel schrittweise näherbringen.

Hier sind einige *praxisnahe Beispiele* für Schulungen und Entwicklungsmaßnahmen, die Unternehmen zur Förderung digitaler Kompetenzen einsetzen können.

Schulungsprogramme zur Einführung neuer Technologien:

Beispiel: Ein mittelständisches Unternehmen implementiert eine ERP-Software, die die Lagerbestände und das Bestellwesen automatisiert. Für die Einführung bietet es allen betroffenen Mitarbeitern Schulungen zur Bedienung der Software und gibt ihnen zusätzlich Online-Tutorials und regelmäßige Check-ins mit erfahrenen „Super-Usern“. Diese Ansprechpersonen unterstützen bei Problemen und beantworten Fragen im Arbeitsalltag.

Digitalisierungs-Workshops für Teams:

Beispiel: Ein Maschinenbauunternehmen richtet für seine Abteilungen Digitalisierungs-Workshops ein, in denen die Mitarbeiter sich intensiv mit den digitalen Zielen und den anstehenden Veränderungen auseinandersetzen. Dabei können sie neue Methoden wie Prozessautomatisierung und Datenanalyse ausprobieren. Praxisübungen veranschaulichen die Vorteile, z. B. schnellere und effizientere Abläufe durch digitale Schnittstellen zu anderen Abteilungen.

Mentoring-Programme für digitale Transformation:

Beispiel: In einem Handelsunternehmen werden Mitarbeiter mit hohem digitalem Know-how als „Digital Champions“ ausgewählt. Diese Champions begleiten ihre Kollegen in der Anwendung digitaler Tools, etwa beim Einsatz eines neuen CRM-Systems. So bauen die Mitarbeiter Vertrauen in die neue Technologie auf und lernen sie schrittweise durch Kollegenanleitung und Feedback.

“Learning-by-Doing” in realen Projekten:

Beispiel: Ein Produktionsunternehmen plant, KI-gestützte Qualitätssicherung einzuführen. Es stellt ausgewählte Mitarbeiter in einem Pilotprojekt für eine Testphase ein, in der sie die KI-Sensoren unter realen Bedingungen anwenden. Nach der Erprobung erfolgt ein Workshop, bei dem die Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge besprochen werden. Die Mitarbeiter sind danach mit der Technik vertraut und tragen die Akzeptanz im Unternehmen weiter.

Angebot flexibler Schulungen und E-Learning:

Beispiel: Ein Unternehmen im Dienstleistungsbereich führt eine digitale Plattform für E-Learning-Kurse ein. Die Mitarbeiter können dort auf interaktive Module zu Themen wie IT-Sicherheit, Prozessdigitalisierung und Kommunikationstools zugreifen. Diese Kurse können sie in ihrem eigenen Tempo durchlaufen und sich je nach Bedarf wiederholen, um Wissen zu vertiefen.

Offene Feedback-Kultur und kontinuierliche Verbesserung:

Beispiel: Unternehmen aus allen Branchen richten eine „Digitale Sprechstunde“ ein, die monatlich angeboten wird. Hier können Mitarbeiter Fragen zur neuen Technologie stellen, Verbesserungsvorschläge einbringen und von Best Practices anderer Abteilungen lernen. Ein offenes Feedback-Board in der Mitarbeitersoftware ermöglicht es, jederzeit Erfahrungen mit der digitalen Transformation zu teilen und Lösungen zu finden.

Diese Beispiele und Maßnahmen zeigen, wie Mitarbeiter praxisnah unterstützt werden können und Ängste durch einen gezielten, greifbaren Ansatz verschwinden. Dabei wird die Transformation zu einem Prozess, in dem alle aktiv mitwirken und Nutzen erfahren.

CE: 5. Welche organisatorischen Anpassungen sind notwendig, um innovative Technologien wie KI oder Automatisierungslösungen erfolgreich zu integrieren?

FB: Um Technologien wie KI oder Automatisierung effektiv zu integrieren, müssen Unternehmen ihre Organisationsstruktur und Entscheidungsprozesse agil und flexibel gestalten. Abteilungsübergreifende Teams, die eng mit der IT-Abteilung zusammenarbeiten, fördern die Umsetzung und den Wissenstransfer. Zudem ist es wichtig, Verantwortlichkeiten klar zu definieren und neue Rollen für Datenanalyse, KI-Entwicklung und Automatisierung zu schaffen. Eine Unternehmenskultur, die Innovation fördert und kontinuierliche Verbesserung ermöglicht, wird zur Schlüsselfunktion, um die Einführung dieser Technologien nachhaltig zu gestalten.

CE: 6. Wie kann der Erfolg von Digitalisierungsmaßnahmen und Transformationsprojekten gemessen werden? Welche Metriken oder Indikatoren sind hilfreich?

FB: Der Erfolg von Digitalisierungsinitiativen kann an einer **Kombination von operativen und strategischen KPIs** gemessen werden. Operativ sind Effizienzsteigerungen, Produktivitätszuwächse und Fehlerquoten auf Prozessebene wichtige Indikatoren. Auf strategischer Ebene sollten KPIs wie Kundenzufriedenheit, Umsatzwachstum und Time-to-Market beobachtet werden. Die Einführung eines Dashboards zur Echtzeitüberwachung und regelmäßige Reviews ermöglichen es, den Fortschritt sichtbar zu machen, Schwächen frühzeitig zu identifizieren und kontinuierliche Anpassungen vorzunehmen, um die Ziele der Transformation zu erreichen.

Zusammenfassung:

In diesem Interview decken wir die aus unserer Sicht wesentlichen Aspekte der Digitalen Transformation ab und vermitteln ein klares Verständnis dafür, wie Digitale Transformation als technologische Innovation in mittelständischen Unternehmen erfolgreich umgesetzt und nachhaltig unterstützt werden kann.

Unsere 5 Erfolgsfaktoren:

1. Alle Führungskräfte sind maßgeblich für den Erfolg von Veränderungsprozessen verantwortlich und leben es vor.
2. Die klare und offene Top-Down/Bottom-UP Kommunikation und Transparenz sind entscheidend für das Gelingen von Veränderungen.
3. Widerstände gegen Veränderungen sind normal und können durch gezielte Maßnahmen und Vertrauen überwunden werden.
4. Eine klare Vision und klare Ziele sind essenziell für eine erfolgreiche und nachhaltige Transformation.
5. Die Förderung von Inklusion und Diversität trägt maßgeblich zur Veränderungskultur bei.

Sind diese Themen für Sie wichtig?

Dann schaffen Sie wertvolle Ressourcen für Ihr Unternehmen und nehmen Kontakt mit uns auf:

**Alpha Executive Advisory
Management Consultancy**

Frank M. Bruns
Founder & Owner
+49 172 723 5215
bruns@alpha-ea.de
www.alpha-executive-advisory.de

sentin GmbH
Automatisierung & Künstliche Intelligenz
für zerstörungsfreie Prüfungen (ZfP)
und industrielle Inspektionen

Christian Els
CEO & Co-Founder
+49 234 54506170
christian.els@sentin.ai
www.contact@sentin.ai
www.sentin.ai



Alpha Executive Advisory

sentin