

# LEADERS VON MORGEN

Digitale  
Transformation



Stop guessing. Start doing.

## Episode 3

---

<b>Intro</b>		96
--------------	--	----

---

<b>Kapitel 13:</b>	Phase 4 - Integration in die Kernorganisation	98
--------------------	-----------------------------------------------	----

---

<b>Kapitel 14:</b>	Rolle des CEO im Rahmen der digitalen Transformation	100
--------------------	------------------------------------------------------	-----

---

<b>Toolbox:</b>	Social Media Kommunikation	103
-----------------	----------------------------	-----

---

<b>Kapitel 15:</b>	Employee Empowerment	104
--------------------	----------------------	-----

---

<b>Kapitel 16:</b>	CDO - Wer führt diese Funktion aus?	107
--------------------	-------------------------------------	-----

---

<b>Kapitel 17:</b>	Ökosystem: Synergien durch Partnerschaften	109
--------------------	--------------------------------------------	-----

---

<b>Kapitel 18:</b>	Call to Action	112
--------------------	----------------	-----

# Intro

Nachdem wir ausführlich über Phase 3 des 4-Phasen-Prozesses gesprochen haben, geht es jetzt in der letzten Phase darum, die Innovation in die Kernorganisation zu integrieren.

## #Essenzen



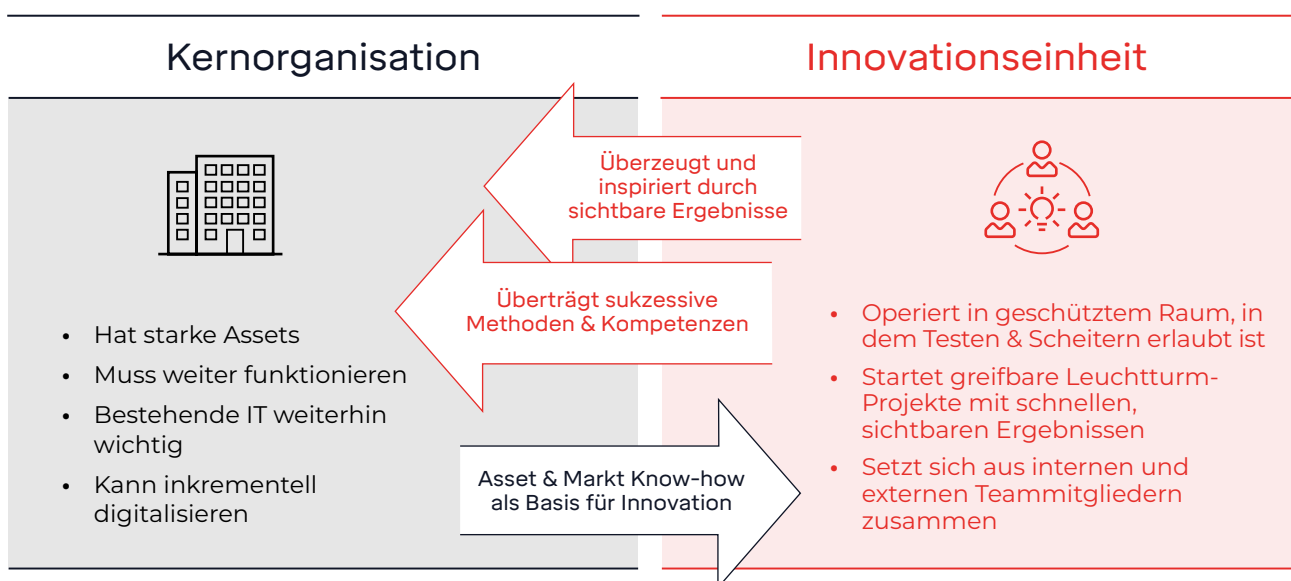
Der Brückenschlag von den Experimenten im geschützten Raum zurück ins Kern-Unternehmen ist laut **FRÄNZI** eine enorme Herausforderung. Im besten Fall besteht in der Kernorganisation bereits eine Kultur, die den Impuls aus der Innovationseinheit auch aufnehmen kann.

Zusätzlich ist es wichtig, über die mit Daten belegbaren Erfolge die nötige Akzeptanz zu schaffen, dass die neuen Impulse integriert werden können. Einzelpersonen können überzeugt werden, indem der Mehrwert für sie als Person deutlich gemacht wird.

Der zweite Teil sind die Kompetenzen, die in der Kernorganisation vorhanden sein müssen, damit die Innovation dort auch "andocken" kann.



Nachdem in Phase 3 Daten zum MVP gesammelt wurden, gibt es zwei Wege. Ist die Innovation zu disruptiv, sollte ausgegründet werden. Ansonsten geht es zurück in die Kernorganisation.



---

**#Transfer**

**Überlege Dir, wie Du und Ihr für diese Rück-Integration aufgestellt seid:**

- Gibt es die nötigen Kompetenzen und eine förderliche Kultur hierfür?
- Falls ja, wie lässt sich der Prozess der Integration gut gestalten?
- Falls nein, wie könnt Ihr dies bei der Kommunikation berücksichtigen?
  - Wen braucht Ihr als Unterstützer?
  - Wie kann Euch die Top-Führung dabei helfen?
  - Wer muss speziell ins Boot geholt werden?

**Mache Dir ein paar Notizen hierzu.**



## Kapitel 13:

# Phase 4 - Integration in die Kernorganisation

### #Essenzen



“Was wir vorher im Kleinen getestet haben, das machen wir jetzt groß.” sagt **PHILIPP**. Es geht um die Skalierung in der Kernorganisation. An dieser Stelle gibt es eine Art Abzweigung im 4-Phasen-Prozess. Wenn etwas im Horizont 1 entwickelt wurde, das für die Kernorganisation relevant ist, wandert es aus dem geschützten Raum zurück. Falls aber in Horizont 3 etwas sehr disruptives entwickelt wurde, und das eigene Geschäftsmodell ggf. sogar angreift, dann wird ausgegründet.

Sofern Ihr den Weg der Integration in die Kernorganisation wählt, ändert sich ab jetzt der Modus. Jetzt gilt “Scheitern strengstens verboten!” Ab jetzt werden alle Personen gebraucht, die vorher eher wenig Einfluss haben sollten: CTO/CIO, EDV-Leiterin, Business-Development, Produktion, etc. Alle Personen, die für Perfektion, Fehlerfreiheit und Compliance stehen, müssen jetzt an Bord geholt werden.

Die Integration steht jetzt auf starken Beinen. Die CEO steht dahinter, die Kunden wollen es haben, es gibt einen relevanten Business Impact und die Mitarbeiterinnen der Kernorganisation sind im besten Fall auch davon überzeugt.

Ab jetzt beginnt der Wandel in der Kernorganisation. Das bedeutet, die Mitarbeitenden dort mitzunehmen, Schulungen anzubieten, aufzuklären und den Rahmen bieten, um den neuen Service oder das neue Produkt anwenden zu können. Auch Strukturen können jetzt angepasst werden - siehe der Case von Klöckner, bei dem Scrum als Projektmanagement-Methode nun auch Anwendung im Konzern gefunden hat. In der Regel wird nicht nur ein neues Produkt oder eine neue Dienstleistung integriert. Es werden auch eine neue Kultur von Innovation, ein neues digitales Mindset und agile Methoden und Vorgehensweisen übertragen.

### Noch einmal knackig zusammengefasst geht es um:

- Sukzessive Befähigung der Mitarbeitenden
- Unternehmensweite Kommunikation der CEO
- Erfolgreiche Leuchtturmprojekte unter Einbeziehung der internen Stakeholder
- Mitarbeitende der Kernorganisation als Botschafter der Integration
- Intensive Schulung der Führungskräfte und Mitarbeitenden

## #Transfer



**Du hast gehört, was Philipp über die Integration in die Kernorganisation gesagt hat.**

**Wie sieht diese Phase bei Dir/Euch aus?**

- Integriert Ihr oder geht Ihr den Weg der Ausgründung?
- Wer sind die Schlüsselpersonen, die Ihr jetzt am Integrationsprozess beteiligen müsst (CIO/CTO, EDV-Leiterin, Business Development, etc.)?
- Wie kommuniziert Ihr den Integrationsprozess? Welche Beweise/Daten liefert Ihr für das funktionierende Modell? Welche Nutzenargumente braucht es, um Kritiker zu überzeugen?
- Wie sieht es mit dem neuen Mindset und der Kultur aus? Welche Schulungsmaßnahmen wollt Ihr hierzu umsetzen?
- Welche sonstigen Einfälle und Aspekte hast Du hierzu noch?

