

# Vorwort

Die Digitalisierung und die damit verbundene technologische Weiterentwicklung schreiten unaufhaltsam voran. Die wichtigste Fähigkeit erfolgreicher Unternehmen ist es, sich auf die Veränderungen ihrer Umwelt einzustellen und die Veränderung als eine Konstante zu akzeptieren. Digitalisierung bedeutet nicht nur neue Möglichkeiten aufgrund des technologischen Fortschritts, sondern insbesondere auch ein Change im Mindset.

Um die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens zu gewährleisten, ist die Unternehmensstrategie mit einer Digitalisierungsstrategie und einer Analytics-Strategie anzureichern.

Eine Gewissheit ist, dass die Unternehmenskultur für die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen eine unentbehrliche Voraussetzung darstellt. Der Unternehmenskultur sollte Beachtung bei der strategischen Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen geschenkt werden, da sie zu einer Dynamik sowohl in eine positive als auch in eine negative Richtung führen kann. Die Berücksichtigung der Unternehmenskultur ist ein entscheidendes Kriterium in der erfolgreichen Umsetzung der Digitalisierungsstrategie. Es ist wichtig, seine Key Accounts, seine Multiplikatoren im Unternehmen zu kennen und diese in die strategische Umsetzung mit einzubeziehen.

Die Corona-Krise zeigt, dass das Erkennen der Notwendigkeit für gewisse Lösungen für jeden Einzelnen im Unternehmen wichtig ist: Die Umstellung auf das „Neue“, auf andersartige Abläufe als bisher, kann durch äußere Umstände beschleunigt werden.

Die Entwicklung des Mindset in Organisationen, dass Daten als Asset betrachtet werden und Entscheidungsfindungen data-driven erfolgen (können), stellen eine wesentliche Aufgabe für das strategische Management in der Zukunft dar. In der Praxis hat sich auch die Notwendigkeit einer eigenen Datenkultur gezeigt, die immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Starre Hierarchien werden in Organisationen von heute und morgen durch funktionsübergreifende Teams abgelöst, die themenspezifisch Rollen für die Organisation wahrnehmen. Das Behalten des „Big Picture“ sowie der lösungsorientierte Weg in der Umsetzung sind Aufgabe der Führungskraft. Hierzu sind Erfahrung wie auch die Anerkennung der Mitarbeiter bereichernde Komponenten in der Führung.

Virtuelle Teams, die organisatorisch aus Data Scientists und Business-Experten zusammengesetzt sind, werden zunehmend an digitalen Geschäftsmodellen und Business-Lösungen arbeiten. Im Idealfall agieren sie in eigenen Labs zusammen.

Diese arbeiten interdisziplinär und mit einer lösungsorientierten Fehlerkultur an Projektvorhaben. Die Umsetzung erfolgt mittels Einsatz solcher agiler Methoden des Projektmanagements.

Der Implementierung von Digitalisierungsvorhaben stehen Herausforderungen und Barrieren gegenüber. Es steht keine einheitliche Abfolge oder Rahmenwerk zur Verfügung, vielmehr ist ein Sammelsurium an Tätigkeiten für die erfolgreiche Implementierung und Durchführung der digitalen Transformation notwendig. Wesentlich ist, dass die digitale Transformation kein Projekt, sondern einen Prozess darstellt.

Der Führungsstil im digitalen Zeitalter wird sich dementsprechend an die neuen Anforderungen anpassen müssen. Dies setzt im Idealfall gute fachliche Kenntnisse im Themenfeld der Technologie und im Business voraus. Führungskräfte im digitalen Zeitalter sind damit konfrontiert, neben den klassischen Führungsanforderungen kreatives Denken und Raum für Experimente zuzulassen – kurz open-minded zu sein. Geduld für erforderliche Entwicklungsstufen aufzuweisen ist ebenso wichtig wie ein Bewusstsein für Fehlerkultur zu schaffen.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern eine interessante Lektüre, die hoffentlich zahlreiche Anregungen für die tägliche Arbeit bietet. Bedanken möchten uns herzlich bei allen Autorinnen und Autoren, die bei der Erstellung der einzelnen Beiträge mitgewirkt haben.

Wien, im August 2020

*Martin Setnicka  
Kirstin Krippner  
Werner Rosar*