



Digital Business School

20. November 2020 / 0 Kommentare / in Allgemein, Ausgaben, Digitalisierung, Freie Inhalte, New Work, Themen & Reportagen 03/2020 / von Martina Bartlett-Mattis

Transformation beginnt im Kopf: Wie man lernt, digital zu handeln

Die Digitalisierung verändert berufliche Kompetenzprofile und Karrierewege. Vor allem, wenn Entwicklungen so rasant verlaufen wie in den vergangenen Monaten, zeigt sich eindeutig, dass Weiterbildungen auf digitaler Ebene notwendig sind, um den Anschluss nicht zu verlieren. Viele Unternehmen müssen Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten und interne Strukturen mit Blick auf ihre Kunden und Nutzer neu denken, digital denken. Eine digitale Transformation beginnt aber nicht in der IT-Landschaft des Unternehmens, sondern in den Köpfen aller Mitarbeiter.

Dennoch zeigen Studien^[1] ein anderes Bild: Der Fortschritt beim Ausbau digitaler Kompetenzen in der Personalentwicklung ist gering. Unternehmen fällt es immer noch schwer, an dieser Stelle zu investieren, um digitalen Herausforderungen mit einer tragfähigen Strategie zu begegnen. Doch eins ist klar: Recruiting von Fachkräften allein reicht nicht, denn gebuhlt wird um Digitalexperten auf allen Ebenen – lokal, national, international und branchenübergreifend. Unternehmen sollten daher verstärkt auf die Weiterbildung eigener Mitarbeiter setzen – on the job.

Digitalisierung als Chance: So lernen Mitarbeiter, digital zu handeln

Digital zu denken und zu handeln, kann man lernen. Es ist wie bei vielen anderen Dingen im Leben auch: Hat man einmal die Grundprinzipien verstanden, ist es eine Frage der regelmäßigen Anwendung. Je intensiver geübt wird, desto besser wird die Fähigkeit.

In guten Weiterbildungen werden diese Grundprinzipien durch interaktive und praxisnahe Formate vermittelt, theoretisches Wissen aufgebaut und deren praktische Anwendung geübt. Dabei sollten die Lehrinhalte von der Grundsatzfrage, was die Digitalisierung für das eigene Unternehmen bedeutet, bis zur individuellen Fragestellung alles umfassen, was Mitarbeiter brauchen, um im Anschluss selbstständig digital denken und damit die Digitalisierung im eigenen Unternehmen nachhaltig vorantreiben zu können. Eine gute **Digital-Weiterbildung** vermittelt einerseits konkretes Hintergrundwissen – u. a. zur Entwicklung und Umsetzung von Digital-Strategien, zu Innovation und Change-Management, zu Technologien und deren Zusammenspiel innerhalb einer Systemlandschaft, zum nutzerzentrierten Aufbau von Websites und Plattformen und deren datengestützten Optimierung und Weiterentwicklung sowie zu effektivem Digitalmarketing – und entwickelt andererseits bei den Teilnehmern praktische Skills zur Anwendung und Umsetzung des Gelernten im eigenen Unternehmen.

„Personalentwicklung im Zeitalter der Digitalisierung ist ein Thema, um das kein Unternehmen herumkommt.“

Christian Otto Grötsch

Die Vorteile für Unternehmen, in die Ausbildung eigener Digitalexperten zu investieren, liegen klar auf der Hand: Wer die Fachkräfte selbst ausbildet, muss sie nicht langwierig suchen und sich mit Wettbewerbern auseinandersetzen. Die Weiterbildung des bestehenden Personals vereint das Beste aus beiden Welten: Unternehmensexpertise und Digital-Kompetenz. Denn die eigenen Mitarbeiter kennen ihr Unternehmen, dessen Prozesse und Kultur sowie die Branche und den Markt bereits und eignen sich durch die Weiterbildung zusätzlich Digitalexpertise an. Sie beschäftigen sich bereits währenddessen damit, wie sie das neue Wissen für das eigene Unternehmen einsetzen können – und sind somit Unternehmensinsider und Digitalexperte in Personalunion.

Im Gegensatz dazu bringen neu eingestellte Fachkräfte zwar Digital-Know-how mit, kennen aber das Unternehmen nicht und müssen sich die Kenntnisse um dessen Geschäft, den Markt und die Branche mit allen Eigenheiten und Prozessen erst noch aneignen. Auch auf die Akzeptanz anderer Mitarbeiter im Hinblick auf Digitalisierung und Veränderungsprozesse kann sich die Weiterbildung des bestehenden Personals positiv auswirken: So fällt es Mitarbeitern oft leichter, Vorbehalte und Unsicherheit in Bezug auf die digitale Transformation zu überwinden, wenn das Thema von Personen aus den eigenen Reihen getrieben und vorgelebt wird. Zudem sind Arbeitgeber, die auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzen, bei potenziellen und bestehenden Mitarbeitern beliebter.

Doch bleiben die Fragen, wie man Potential weckt und es mit Blick auf die Digitalisierung fördert oder wo es gute Kooperationspartner für Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Auch an dieser Stelle gibt es eine Vielzahl von Anbietern auf dem Markt. Ein gutes Beispiel für praktische digitale Weiterbildung ist die Digital Business School.

So profitieren Unternehmen von E-Commerce Managern und Digital Transformation Architects

Die **Digital Business School** ist ein Weiterbildungsprojekt der Digitalagentur dotSource in Kooperation mit dem Bundesverband E-Commerce und Versandhandel e. V. (bevh) und dem ECC Köln. Durch diese Kooperation und die enge Zusammenarbeit bei der Konzeption sowie der inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung der Seminare erfüllen die Weiterbildungen der Digital Business School sowohl einen hohen praxisorientierten als auch wissenschaftlichen Anspruch.

In modular aufgebauten Seminarreihen können sich Fach- und Führungskräfte aus B2B und B2C zum zertifizierten **E-Commerce Manager** oder **Digital Transformation Architect** weiterbilden und dabei lernen, sich mit grundlegenden Fragen zur Digitalisierung auseinanderzusetzen und selbstständig Lösungen für digitale Herausforderungen zu entwickeln. Teilnehmer erhalten umfassendes praxisrelevantes Know-how in unterschiedlichen Digitaldisziplinen, um damit geeignete Tools und Methoden für das eigene Unternehmen auszuwählen sowie eine 360-Grad-Sicht auf die komplette Prozesskette der Digitalisierung zu erhalten. Gemeinsam werden nutzerzentrierte Innovations- und Lösungsansätze entwickelt und die Grundlage für selbstständiges Innovationstreiben gelegt.

Mit den umfangreichen und tiefen Kenntnissen sowie neu erworbenen Fähigkeiten, die die Teilnehmer aus der Weiterbildung mitnehmen, tragen sie im eigenen Unternehmen zur Umsetzung erfolgreicher Digitalprojekte und -strategien bei.

Wer in die Digitalkompetenz des Personals investiert, investiert in eine sichere Unternehmenszukunft

Personalentwicklung im Zeitalter der Digitalisierung ist ein Thema, um das kein Unternehmen herumkommt. Dabei geht es keineswegs darum, Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesse zu digitalisieren, sondern vielmehr darum, Personal so weiterzuentwickeln, dass es in der Lage ist, Zukunftsfragen zu lösen – Fragen, die stets einen Digitalisierungsbezug haben. Technisches Know-how ist dabei ebenso wichtig wie strategisches.

Alle Informationen zum Weiterbildungsangebot der **Digital Business School** sind [hier](#) zu finden.

Autor Christian Otto Grötsch



Christian Otto Grötsch, Gründer & Geschäftsführer bei dotSource

2006 gründete Christian Otto Grötsch zusammen mit Christian Malik die Digitalagentur dotSource. Dort beraten die beiden gemeinsam mit ihrem jungen und stetig wachsenden Team mittelständische Unternehmen sowie international operierende Konzerne zu Strategien und Technologien im Digital Business. Über seinen persönlichen Werdegang als Absolvent der EAH Jena (Bachelor) und der Steinbeis HS Berlin (Master) im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen, Projektleiter bei Auxion und Navpunkt, Softwareentwickler und Presales Consultant bei Intershop, Gründer und Geschäftsführer der dotSource sowie der Digital Business School und

Blogger bei Handelskraft hat Grötsch seine Passion für E-Commerce und Digitales zum Beruf gemacht und steht als Initiator, Mitgestalter und Wegbegleiter großer Projekte, einzigartiger Events und (digitaler) Kundenbeziehungen seinem Team zur Seite.

[1] <https://tinyurl.com/yyt25e6f>