



DIGITAL TRANSFORMATION PERSONAS

macc

DESIGNING, INSPIRING +
IMPLEMENTING CHANGE

Bonn, Dezember 2018

DIGITALE TRANSFORMATION-PERSONAS

Glaube an die Digitalisierung

ANDREA

DIE DIGITALE EINSTEIGERIN

Andrea ist eine treue Mitarbeiterin, die sich selbstbewusst in einem bekannten System verhält. Sie mag klare Strukturen und Routinen. Ihre Erfahrung mit digitalen Tools ist eher begrenzt, aber ausreichend, um den aktuellen Job zu erledigen. Sie ist begierig darauf, ihre technischen Fähigkeiten auszubauen, um mit anderen Schritt zu halten.



SAM

DER FREUDIGE ANWENDER

Sam hat einen Sinn für Digitalität entwickelt und genießt die resultierenden Vorteile. Er ist offen für neue Ansätze und Innovationen, bevorzugt aber, wenn alles selbst-erklärend und schnell integriert ist. **FREUDIGE ANWENDER** erfinden keine neuen Arbeitsweisen, werden sie aber gerne anwenden.



CLAIRE

DIE VISIONÄRIN

Claire ist mit digitalen Produkten und Dienstleistungen aufgewachsen. Aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Interesses beschäftigt sie sich mit digitalen Tools im Alltag. Innovation und Veränderung voranzutreiben, ist für sie eine Motivation.



PAUL

DER TRADITIONALIST

Paul hat nur rudimentäre digitale Fähigkeiten und kann sich nicht vorstellen, dass die Digitalisierung eine wünschenswerte Zukunft ist. Er findet, dass die gute alte analoge Art völlig ausreicht. Dieser vermeintliche Fortschritt ist einfach nur überfordernd und riskant. **TRADITIONALISTEN** sind oft langjährige, loyale Mitarbeitende.



AMAN

DER UNBESTÄNDIGE

Aman stellt sich vielen Aspekten der digitalen Welt mit einer ambivalenten Perspektive. Aber wenn es um den Einsatz und die Erfahrungen mit den Anwendungen geht, kann er sich schnell begeistern. Beim Handeln ist er eher spontan und entscheidet so, wie es ihm im Moment passt.



LYDIA

DIE KRITISCHE

Lydia nutzt digitale Anwendungen, die sie für nützlich hält. Obwohl sie ziemlich gut informiert ist, zögert sie manchmal, sich voll und ganz auf Transformationen einzulassen, besonders wenn sie an Bedenken festhält. **KRITISCHE** können, wenn sie überzeugt sind, Beitrag zu ihrem Umfeld leisten.



Digitale Kompetenz



AMAN

DER UNBESTÄNDIGE

Digitalisierung

|| Ich denke, dass einige Dinge mit den heutigen digitalen Möglichkeiten großartig sind - aber viele Dinge stören mich auch.

Veränderung

|| Ich kann oft nicht einmal sagen, welche Aspekte der Veränderung ich mag. Ich bin oft hin- und hergerissen und arbeite mit den Tools, die zu mir passen.

Entwicklung

|| Es ist sehr wichtig, sich selbst zu entwickeln - aber ich möchte dies in meinem eigenen Tempo tun.



Aman stellt sich vielen Dingen der digitalen Welt mit einer ambivalenten Perspektive. Aber wenn es um den Einsatz von und die Erfahrungen mit den Anwendungen geht, kann er sich schnell begeistern. Beim Handeln ist er eher spontan und entscheidet so, wie es ihm im Moment passt.



Ziele

- Den Arbeitstag gut zu überstehen
- Entscheidungsoptionen zu haben
- Sich nicht verletztlich zu machen
- So autonom wie möglich zu sein



Verhalten

- Eigeninteresse
- Oft nicht transparent in seinem Handeln
- Lässt sich nicht in seine Karten schauen
- Gibt selten ein klares Bekenntnis zu einer Position ab
- Zwischen Begeisterung und plötzlichem Widerstand
- Sehr pragmatischer Technologieansatz



Teamsicht

Kollegen schätzen ihn / sie für:

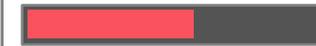
- Seine Spezialkenntnisse
- Zeigt verschiedene Optionen zur Lösung eines Problems auf
- Wenn man ihn gut kennt, kann er einen sehr unterstützen.

Amans Fallstricke:

- Als hoch qualifiziert in der digitalen Welt anerkannt werden, aber sein Wissen aus Eigennutz nicht teilen
- Schwierige Position im Team wegen mangelnden klaren Engagements und ambivalenten Verhaltens

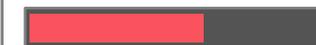
Technische Fähigkeiten

Gute Grundkenntnisse



Soziale Kompetenz

Zeigt nur wenig Profil



Offenheit für Veränderungen

Oft ambivalent



Weiterbildungsbedarf

Zwischen Anspruch und Abwehr



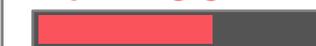
Motivationsstärke

Manchmal paradox



Anpassungsgeschwindigkeit

Kann schnell sein, wenn er will

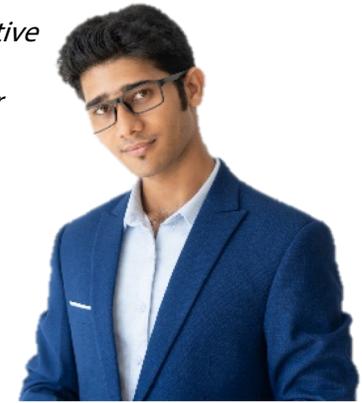




AMAN

DER UNBESTÄNDIGE

Aman steht vielen Dingen der digitalen Welt mit einer ambivalenten Perspektive gegenüber. Aber wenn es um den Einsatz und die Erfahrungen mit den Anwendungen geht, kann er sich schnell begeistern. Beim Handeln ist er eher spontan und entscheidet so, wie es ihm im Moment passt.



Mögliche Weiterbildungsreise, um Aman in die Transformation einzubeziehen.*:

Herausgefordert werden



Aman ist am besten beteiligt, wenn er sanft (oder manchmal sogar stark) zur Veränderung gedrängt wird. Er muss über seine unbeständige Haltung herausgefordert werden. Ihn mit der Frage "Bist du für die Transformation oder nicht?" zu konfrontieren, könnte ihn entweder sehr - oder überhaupt nicht - beschäftigen.

Bedenken Sie: Fordern Sie ihn nicht mit allen Veränderungen auf einmal heraus.

Eine klare Position entwickeln



Aman muss eine klare Position bezüglich der digitalen Transformation und seiner Rolle innerhalb des Unternehmens entwickeln. Die Unterstützung kann in Form eines persönlichen Coachings oder Mentorings mit einem erfahrenen Leiter erfolgen.

Erhöhung des Niveaus



Sofern er sich für die Transformation positioniert hat, kann er nun mit der eigentlichen Leistung beginnen und seinen Nutzen bei der Arbeit erhöhen. Aman kann seine Fähigkeiten und Energie einsetzen, um die Ziele von Teams und Abteilungen zu erreichen.

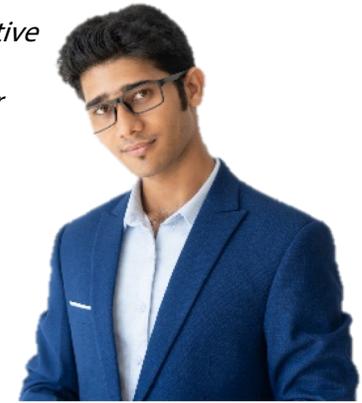
**Diese Reise ist eine mögliche Leitlinie, um die Persona Aman zu motivieren, zu engagieren und weiterzuentwickeln. Die Reise könnte, muss aber nicht unbedingt, für Mitarbeiter wie ihn exemplarisch sein. Bitte berücksichtigen Sie immer die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der aktuellen Mitarbeiter.*



AMAN

DER UNBESTÄNDIGE

Aman steht vielen Dingen der digitalen Welt mit einer ambivalenten Perspektive gegenüber. Aber wenn es um den Einsatz und die Erfahrungen mit den Anwendungen geht, kann er sich schnell begeistern. Beim Handeln ist er eher spontan und entscheidet so, wie es ihm im Moment passt.



Durch eine bedürfnisorientierte Weiterentwicklung kann Aman ...

- ... seine Energie mehr fokussieren und bündeln, um die Unternehmens-/Abteilungsziele zu erreichen
- ... weniger eigennützig agieren
- ... eine wichtige Rolle in der digitalen Transformation spielen - wenn seine Ambivalenz sinkt und seine Motivation stärker wird
- ... sich möglicherweise sogar als treibende Kraft für die Ausrichtung, Durchdringung und den Umsetzungsgrad der Digitalisierung herausstellen

*Diese Reise ist eine mögliche Leitlinie, um die Persona Aman zu motivieren, zu engagieren und weiterzuentwickeln. Die Reise könnte, muss aber nicht unbedingt, für Mitarbeiter wie ihn exemplarisch sein. Bitte berücksichtigen Sie immer die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der aktuellen Mitarbeiter.



LYDIA

DIE KRITISCHE

Digitalisierung

Ich weiß nicht, wie die Arbeit im Unternehmen in 5 Jahren sein wird. Aber ich glaube nicht, dass digitalisierte Prozesse ein Allheilmittel sind, um uns zukunftsfähiger zu machen.

Veränderung

Wir können nur erfolgreich sein, wenn wir alle Konsequenzen sorgfältig abwägen. Das braucht Zeit. Natürlich geht die Digitalisierung schnell vonstatten- also müssen wir uns jetzt vorbereiten.

Entwicklung

Ich muss verstehen, wohin wir unterwegs sind. Nicht jeder sieht das Gesamtbild so wie ich.



Lydia nutzt digitale Anwendungen, die sie für nützlich hält. Obwohl sie ziemlich gut informiert ist, zögert sie manchmal, sich voll und ganz auf Transformationen einzulassen, besonders wenn sie an Bedenken festhält. **KRITISCHE** können, wenn sie überzeugt sind, einen wesentlichen Beitrag zu ihrem Umfeld leisten.



Ziele

- Erfolgreiche Karriere als Expertin
- In einer sicheren und gerechten Welt zu leben
- Aktiv Verantwortung zu übernehmen
- Nach dem Zweck der Dinge zu fragen
- Transparente Art der Zusammenarbeit



Verhalten

- Kritisches Durchdenken von Entscheidungen
- Ambivalent gegenüber potenziell risikoreichen Technologieanwendungen, manchmal ängstlich
- Leidenschaftliche Teilnahme an Projekten
- Zieht ihre Teilnahme zurück, wenn sie das Gefühl hat, dass ihre Argumente abgelehnt werden



Teamsicht

Kollegen schätzen ihn / sie für:

- Klarer Verstand und breites Verständnis
- Kann gut zuhören und ist sehr empathisch
- Fähigkeit, die Interessen anderer stark zu vertreten

Lydias Fallstricke:

- Muss im Voraus wissen, welche Ergebnisse zu erwarten sind
- Sobald sie sich entschieden hat, ist es sehr schwer, sie von etwas anderem zu überzeugen

Technische Fähigkeiten Informiert und technisch begabt



Soziale Kompetenz Spricht und hört zu



Offenheit für Veränderungen Skeptisch gegenüber Unbekanntem



Weiterbildungsbedarf Hohe Lernorientierung



Motivationsstärke Zielt auf gut begründete Ergebnisse ab



Anpassungsgeschwindigkeit Braucht Zeit, um überzeugt zu werden





LYDIA

DIE KRITISCHE

Lydia nutzt digitale Anwendungen, die sie für nützlich hält. Obwohl sie ziemlich gut informiert ist, zögert sie manchmal, sich voll und ganz auf Transformationen einzulassen, besonders wenn sie an Bedenken festhält. **KRITISCHE** können, wenn sie überzeugt sind, einen wesentlichen Beitrag zu ihrem Umfeld leisten.



Mögliche Weiterbildungsreise, um Lydia in die Transformation einzubeziehen.*:

Nach ihrer Meinung fragen



Lydia ist am besten beteiligt, wenn sie nach ihrer Meinung gefragt wird. Durch skeptische Kommentare, Kritiken und Rückschläge der Transformation kann ihr Potenzial genutzt werden, um Change Management, Kommunikation und den Transformationsansatz zu verbessern.

Positive Haltung sicherstellen



Die positive Einstellung von Lydia zu gewährleisten und zu fördern ist von wesentlicher Bedeutung. Entweder nutzt sie ihren kritischen Standpunkt für positives Handeln, oder sie wird nicht nur sich an der Transformation hindern, sondern auch einige ihrer Kollegen.

In die Entscheidungsfindung einbeziehen



Ein möglicher Weg, um ihre positive Einstellung sicherzustellen, ist die Einbeziehung in Entscheidungsprozesse. Indem Sie ihre Meinung anerkennen, ihre Anliegen ansprechen und Ideen einbringen, können Sie sie nicht nur motivieren, sondern auch die Arbeit verbessern.

Führungsentwicklung



Im nächsten Schritt wird sie in die Entwicklung neuer Ansätze und Strategien einbezogen. Durch die Übernahme von Projekten und die Verantwortung für die Einbindung anderer Mitarbeiter kann sie Führungsqualitäten entwickeln.

*Diese Reise ist eine mögliche Leitlinie, um die Persona Lydia zu motivieren, zu engagieren und weiterzuentwickeln. Die Reise könnte, muss aber nicht unbedingt, für Mitarbeiter wie sie exemplarisch sein. Bitte berücksichtigen Sie immer die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der aktuellen Mitarbeiter.



LYDIA

DIE KRITISCHE

*Lydia nutzt digitale Anwendungen, die sie für nützlich hält. Obwohl sie ziemlich gut informiert ist, zögert sie manchmal, sich voll und ganz auf Transformationen einzulassen, besonders wenn sie an Bedenken festhält. **KRITISCHE** können, wenn sie überzeugt sind, einen wesentlichen Beitrag zu ihrem Umfeld leisten.*



Durch eine bedürfnisorientierte Weiterentwicklung kann Lydia ...

- ... ihr wirkliches Potenzial noch stärker nutzen
- ... Veränderungen positiver entgegen sehen und mutiger damit umgehen
- ... mehr in positive Aktionen und weniger in Konfrontation geraten
- ... andere für den Wandel und die neuen Herausforderungen überzeugen
- ... Führungsaufgaben übernehmen und andere Mitarbeiter motivieren
- ... wichtige Impulse für den Wandel geben
- ... mit ihrer Arbeit zufriedener sein

*Diese Reise ist eine mögliche Leitlinie, um die Persona Lydia zu motivieren, zu engagieren und weiterzuentwickeln. Die Reise könnte, muss aber nicht unbedingt, für Mitarbeiter wie sie exemplarisch sein. Bitte berücksichtigen Sie immer die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der aktuellen Mitarbeiter.



moench + associates GmbH
Markt 23-27
53111 Bonn

Janik Kühn
-Seniorberater-

Telefon: +49 (0)228 / 766 1030
Mobil: +49 (0) 151 / 50449050
E-Mail: j.kuehn@macc-germany.de
Internet: www.macc-germany.de



macc