



@fotolia

INTERVIEW MIT DI DR. MONIKA KERBL VON PROCON: SO BEWÄLTIGEN MANAGER DIE DIGITALE (R)EVOLUTION

Die TU Wien und die procon Unternehmensberatung organisieren gemeinsam den neuen Executive Course „Digital Transformation ManagerIn“. Wer diesen Lehrgang besuchen sollte und welche wichtigen Inhalte dabei vermittelt werden, erläutert DI Dr. Monika Kerbl, Seniorberaterin bei procon.

INARA: procon kooperiert mit der TU Wien in der Veranstaltung des Executive Course „Digital Transformation ManagerIn“, der erstmals ab März 2019 stattfindet. Worum geht es dabei?

DI Dr. Monika Kerbl: Dieser Lehrgang wurde speziell für Führungskräfte entwickelt, die in ihrem Unternehmen einen nachhaltigen digitalen Wandel umsetzen wollen. Das Programm ist also nicht für IT-Spezialisten zugeschnitten, sondern für das Management, aus Geschäftsfeldern und

übergreifenden Innovationsstellen. Es geht dabei sowohl um aktuelles inhaltliches Know-How als auch um die Vermittlung des nötigen digitalen „Mindsets“ zum Anstoß von Veränderungsprozessen.

INARA: Wer genau gehört zur Zielgruppe?

Kerbl: Zielgruppe für den Lehrgang sind GeschäftsführerInnen, leitende Angestellte sowie High-Potentials, die einen digitalen Change-Prozess in ihren Unternehmen umsetzen wollen. Sie sollten dafür einen ausreichenden Gestaltungsspielraum haben. Der Executive Course eignet sich für Vertreter aus großen, aber auch mittelständischen Unternehmen mit industriellem Fokus.

INARA: Weshalb ein Lehrgang an der TU Wien in Kooperation mit der procon?

Kerbl: Die TU Wien ist für ihre hohe Praxisnähe bekannt. Sie unterhält viele Kooperationen mit österreichischen Unternehmen, unter anderem sind zahlreiche Forschungsaufträge an der TU drittmittelfinanziert. Durch die TU, die Beteiligung ihrer Pilotfabrik und der procon mit ihren Beratungs- und Trainingserfahrungen bietet unser Lehrgang eine einzigartige Kombination von Lehre, Wissenschaft und Praxis. Für procon ist dies nicht die erste gemeinsame Aktivität mit dem Continuous Education Center der TU, wir kooperieren schon lange erfolgreich in den Themenfeldern unserer Kernkompetenzen.

INARA: Digitalisierung ist heute *das* beherrschende Thema in der Unternehmenswelt. Was konkret steht beim Lehrgang im Mittelpunkt?

Kerbl: Ein Teil des Lehrgangs ist die Vermittlung von Kenntnissen rund um Technologien der Digitalisierung und Industrie 4.0. Weitere Elemente sind Innovationsentwicklung und dafür passende neue betriebliche Organisationsformen, von der Teamebene bis zur organisationsweiten Struktur. So haben etwa Innovationsbereiche bzw. Labs keine traditionellen Strukturen. Statt einer klassischen Führung gibt es eine autonome Organisation, ihre Mitglieder agieren wie Eigentümer. Das stellt Führungskräfte vor völlig neue Herausforderungen. Dazu gehört, dass sie sich mit neuen Formen der Entscheidungsfindung auseinandersetzen. Eine Führungskraft an der Spitze ist gefordert, dafür die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen, von der nötigen „Kultur“ bis zur Bereitstellung von Budgets und Ressourcen. Vor allem aber ist es ihr Job, die Innovations- und die Risikobereitschaft zu fördern und zwar durch offenes Hinterfragen und dadurch, dass sie mit gutem Beispiel vorangeht.

INARA: Müssen wir in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung Entscheidungen immer schneller treffen? Und wie weit kann dabei der Lehrgang hilfreich sein?

Kerbl: Generell steigert sich die Entwicklungsgeschwindigkeit und die Vielfalt an neuen Möglichkeiten wächst. Es geht darum, rascher mitzubekommen, was sich Neues tut, und offener zu werden. Der Lehrgang gibt den Teilnehmern dafür fundierte Grundlagen auf aktuellstem Stand mit. Gleichzeitig hilft er, ein stärkeres Verständnis für die Notwendigkeiten in Veränderungssituationen zu entwickeln. Ich bin aber auch davon überzeugt, dass zukunftsorientierte und tragfähige Entscheidungen von einer intensiven Auseinandersetzung profitieren. Jack Welch, der frühere CEO von General Electric, berichtet aus seiner Führungsarbeit, dass er Entscheidungen vertagte, wenn es zu rasch zu einer Einigung kam, damit bis zum nächsten Termin das Thema alle gründlich durchdenken können.

INARA: Können Sie noch ein paar wichtige „tools“ nennen, welche Führungskräften im Lehrgang nähergebracht werden?

Kerbl: Jene, die diesen Lehrgang besucht haben, werden sich von solchen unterscheiden, die bloß „management by magazine“ betreiben, also Entscheidungen danach treffen, was sie gerade in Fachmagazinen & Co. gelesen haben. Da erfolgt die Umsetzung unreflektiert, nach sechs Monaten stellt man fest, dass die Erwartungen nicht erfüllt wurden und orientiert sich am nächsten Fach-Artikel. Wir vermitteln den Lehrgangsteilnehmern hingegen Vertrauen in die Denkweise der Digitalisierung, sensibilisieren sie dafür und geben ihnen das Rüstzeug für die Führung von Mitarbeitern sowie für bewusste und tragfähige Investitionsentscheidungen.

Beim Lehrgang setzen wir auf Kleingruppenarbeit, jeder kann sich also einbringen. Es wird mit Fallbeispielen gearbeitet, dadurch und durch den Austausch mit den anderen Teilnehmern sowie den Vortragenden kann sich jeder für seine spezifische Situation etwas mitnehmen.

INARA: Gibt es für einen solchen Lehrgang Best-practice Beispiele aus dem Ausland?

Kerbl: Es gibt zum Beispiel an der Hochschule Potsdam eine Studienrichtung mit Schwerpunkt Digitalisierung, mit breiten Wahlmöglichkeiten. Für mich ist fraglich, ob es beim Thema Digitalisierung künftig überhaupt Best-practice geben wird. Es geht ja nicht darum, etwas Bewährtes zu übernehmen, sondern eher darum, maximale Vielfalt zu erreichen.

INARA: Sie sind eine der Vortragenden beim Lehrgang und haben sicher schon lange Jahre Erfahrung mit dem Thema Digitalisierung.

Kerbl: Als Seniorberaterin bei der procon Unternehmensberatung GmbH liegt mein Schwerpunkt in der Unterstützung von Kunden in der digitalen Transformation. Mit dem Einsatz von Technologien der Digitalisierung habe ich seit über 20 Jahren zu tun, zuerst in Nischen. Bereits 1991/92 habe ich an Projekten zur Anwendung künstlicher Intelligenz mitgearbeitet. Der Unterschied zu heute ist, dass die Datenmengen wesentlich umfangreicher geworden sind und wir leistungsfähigere Systeme zur Verfügung haben, um diese auszuwerten. Schneebälle sind zu Lawinen angewachsen, das hat aus einem Technologie-Thema eine die Wirtschaft und Gesellschaft verändernde Ära gemacht.

INARA: Das Frauenthema ist ja ein Dauerbrenner. Wie stehen Sie dazu?

Kerbl: Ich habe in der Vergangenheit hauptsächlich mit männlichen Kollegen zusammengearbeitet. Jetzt, mit der durchgreifenden Verbreitung der Digitalisierung, treffe ich auf immer mehr Frauen in diesem Thema. Gleichzeitig höre ich öfter von Unternehmen, dass sie „händeringend nach mehr Mitarbeiterinnen suchen“. Speziell im Zusammenhang mit Innovation geht es darum, die Vielfalt von Denkweisen, Erkenntnissen und Erfahrungen zu fördern. Ein Gender-Mix ist dazu ein Beitrag, ebenso wie ein Generationen-Mix und das Zusammenbringen unterschiedlicher beruflicher Erfahrungshintergründe.

INARA: Können Sie die wichtigsten Fakten zum Lehrgang „Digital Transformation ManagerIn“ noch kurz zusammenfassen? Und gibt es eine weitere Möglichkeit, sich über das Seminar zu informieren?

Kerbl: Das Programm startet am 1. März 2019. Es umfasst acht Modultage zu je 8 Stunden, 4 Blöcke à 2 Tage (jeweils Freitag und Samstag). Die Unterrichtssprache ist Deutsch, die Veranstaltung findet in der TU Wien statt. Anmeldeschluss ist der 3. Februar 2019. Die Kosten des Lehrgangs betragen 5.400,- Euro (ohne Mehrwertsteuer), den Abschluss bildet ein Zertifikat „Digital Transformation ManagerIn“, das von TU-Wien und procon GmbH verliehen wird.



@Matthias Nimmert

Weitere Informationen findet man auf den Websites von procon

<https://www.procon.at/digitalisierung/> und der TU Wien

https://cec.tuwien.ac.at/seminare/spezialseminere/digital_transformation_managerin/

Zusätzlich gibt es am 17. Jänner 2019 eine Online Info-Session, zu der man sich unter

digital@tuwien.ac.at anmelden kann. Mehr dazu unter

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6477814484483219456/>

Videoclip-Hinweis:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6475665472997060608>

Autorin: Dr. Brigitta Schwarzer, MBA