



David Gierse

Berlin, der 31.01.2025

Leadership, Daten & Kultur: Mein CDO-Fazit

Die digitale Transformation ist kein Trend, sondern eine Notwendigkeit. Unternehmen, die Technologie, Menschen, Kultur und Daten nicht in Einklang bringen, riskieren, den Anschluss zu verlieren. Als Chief Digital Officer (CDO) oder Digital Leader muss man Brücken zwischen diesen Welten bauen und Transformation aktiv gestalten. Hier sind vier essenzielle Denkanstöße, die aus meiner Ausbildung und Erfahrung hervorgegangen sind:

1. Technologie ist der Enabler, Menschen sind der Treiber

Technologie kann vieles ermöglichen, aber ohne die Menschen bleibt sie wirkungslos. Digitale Transformation beginnt erst dann, wenn Teams den Mehrwert neuer Lösungen verstehen und akzeptieren. Unternehmen, die auf reine Tool-Implementierung setzen, ohne ihre Mitarbeitenden einzubeziehen, scheitern oft an der Umsetzung.

Tipp: Schaffe Räume für Experimente und fördere eine Kultur des Ausprobierens. Menschen müssen mit neuen Technologien arbeiten dürfen, um Vertrauen und Akzeptanz aufzubauen.

2. Leadership heißt, Komplexität verständlich zu machen

Die Aufgabe eines CDOs besteht nicht nur darin, digitale Lösungen zu identifizieren, sondern auch, sie in einer Sprache zu vermitteln, die alle Beteiligten verstehen. Visionen müssen so kommuniziert werden, dass sie inspirieren, Orientierung geben und den Nutzen für das gesamte Unternehmen verdeutlichen.

Tipp: Verwandle technische Themen in greifbare Geschichten. Zeige praxisnahe Beispiele, um die Vorteile und Chancen neuer Technologien nachvollziehbar zu machen.

3. Transformation ist ein Zustand, kein Projekt

Zu oft wird Digitalisierung als einzelnes Projekt betrachtet, das irgendwann abgeschlossen ist. Doch Wandel ist ein kontinuierlicher Prozess. Unternehmen müssen Strukturen schaffen, die eine permanente Anpassung ermöglichen, anstatt auf starren Planungen zu beharren.

Tipp: Setze auf agile Methoden, die Flexibilität und iterative Verbesserungen ermöglichen. Ermutige Teams dazu, in Zyklen zu arbeiten und aus jedem Schritt zu lernen.

4. Von klassischen KPIs zu "Keystone Metrics"

Traditionelle KPIs erfassen oft nur operative Erfolge, sagen aber wenig darüber aus, wie innovationsfähig oder anpassungsbereit ein Unternehmen ist. Unternehmen sollten Kennzahlen entwickeln, die Fortschritt und digitale Reife messbar machen.

Tipp: Definiere Metriken, die nicht nur Produktivität, sondern auch Innovationsgeschwindigkeit, digitale Akzeptanz und kulturelle Transformation erfassen.

Fazit: Transformation beginnt im Kopf

Die digitale Zukunft gehört Unternehmen, die bereit sind, nicht nur neue Technologien einzusetzen, sondern auch Denkweisen und Arbeitsweisen grundlegend zu verändern. Leadership bedeutet, Komplexität zu reduzieren, Menschen mitzunehmen und eine Kultur der ständigen Weiterentwicklung zu fördern.

Was sind eure größten Learnings aus der digitalen Transformation? Teilt sie in den Kommentaren – ich freue mich auf den Austausch! 😊

https://www.linkedin.com/posts/david-gierse-49a34718b_%F0%9D%97%9F%F0%9D%97%B2%F0%9D%97%AE%F0%9D%97%B1%F0%9D%97%B2%F0%9D%97%BF%F0%9D%98%80%F0%9D%97%B5%F0%9D%97%B6%F0%9D%97%BD-%F0%9D%97%97%F0%9D%97%AE%F0%9D%98%81%F0%9D%97%B2%F0%9D%97%BB-%F0%9D%97%9E%F0%9D%98%82%F0%9D%97%B9-activity-7282788195405074434-l0ro?utm_source=share&utm_medium=member_desktop