

BEIDHÄNDIGE DIGITALISIERUNG IN DER PRAXIS

Führungskraft	Roman Meier-Andrae	Kurze Charakterisierung Ambidextrie oder Beidhändigkeit beschreibt in diesem Zusammenhang die Umsetzung radikal neuer (sog. „disruptiver“) Innovationen auf der einen und die agile Digitalisierung bestehender Angebote auf der anderen Seite. Dabei fokussieren wir auf Aktivitäten in den drei Feldern <ul style="list-style-type: none"> • „Focus“ (auf die Kernthemen, Zusammenfassung, Bewertung und Priorisierung sämtlicher IT-Anforderungen des Geschäftsbereichs), • „Transform“ (Etablierung eines agilen Projektmanagements, praktisches Erleben und Erlernen neuer Methoden, neue Formen der Zusammenarbeit und New Work) und • „Disrupt“ (datengetriebene Technologieexperimente starten, um potentiell disruptive Ausgründungen zu ermöglichen und umzusetzen) Grundprinzipien der Führung: Teilen von Verantwortung, Problem statt Lösung im Fokus, Vertrauen, Offenheit, kein Silodenken, integrale Werte, Verletzlichkeit & Scheitern zulassen & Mut fördern/Schutz bieten, Schaffen von Vertrauen durch offene Kommunikation über Fehler und offene Fragen in einem sicheren Umfeld.
Teamgröße	6	
Ersteller	Fk	
TÜV NORD Region	Deutschland	
TÜV NORD Einheit	Bereich IT & Digitalisierung, TÜV NORD Mobilität GmbH	

One-Pager: Beiträge zu den Führungsleitlinien

Kundenfokus	Unsere Kunden – interne, wie externe – sind elementarer Bestandteil unseres Handelns, sie sind von Anfang an dabei als Inputgeber, begleiten die Entwicklungen als Testuser und entscheiden letztlich über eine Einführung als Feedbackgeber.
Mitarbeitende Schlüssel zum Erfolg	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitenden wird durch erhöhte Transparenz der einzelnen Tätigkeiten größere Verantwortung für eigene Entscheidung gegeben, gleichzeitig wird eine Kultur des offenen Austauschs über Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten etabliert. • Gesteigerte intrinsische Motivation, durch eigene Verantwortung für Arbeitsergebnisse,
Integrität als Basis	<ul style="list-style-type: none"> • Durch offene Kommunikation von eigenen Fehlern und eigenem Unwissen, Vertrauensaufbau durch die Schaffung von sicheren Räumen, in denen offen gesprochen werden kann: • Selbst verwundbar sein, eigene Fehler offen ansprechen, aktiv kritisches Feedback einfordern, kein „told you so“, wenn etwas nicht klappt • Sukzessiver Vertrauensaufbau, um gegenseitige Verbesserung, Experimente und Lernschleifen (Probieren – Bewerten – Lernen) überhaupt erst zu ermöglichen
Neue Chancen durch Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Die Breite des beidhändigen Ansatzes (exploit the core, explore new opportunities) spiegelt sich im Team des Bereichs wieder, Projekte werden regelmäßig GB-übergreifend gestartet • Recruiting unterschiedlicher, komplementärer Talente
Innovationskultur weist in die Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> • Beide Seiten der Innovations erlebbar machen: Verbesserungen im Kerngeschäft mittels digitaler Technologien (Exploit) und neue, disruptive Startups, welche die Werte des TÜV auf die digitale Welt übertragen. • Zahlreiche Experimente mit innovativen Technologien, wie maschinellem Sehen, KI, deep-neural networks, edge computing, etc. zur Verbesserung bestehender Prozesse, sowie Anbahnung und Ausgründung disruptiver Startups.