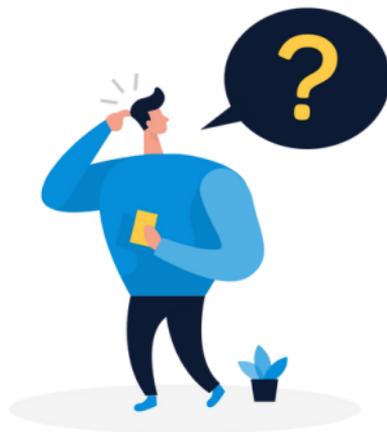


Viele Stunden, Null Erinnerung



In einem **Büro**, weit weg von hier, waren **alle** bereit, auf eine neue digitale Reise zu gehen. Man versprach ihnen, dass sie bald zu Meistern der **neuen digitalen Werkzeuge** werden würden. Doch schon nach dem ersten Halt dieser Reise schauten sie sich **verwirrt und verloren** an. Am Ende ihrer Reise **erinnerten sie sich an fast nichts** von dem, was sie gelernt hatten.

Was war geschehen?

Auflösung: Die Reisenden – oder besser gesagt, die **Mitarbeitenden** – wurden im Rahmen von langen Schulungen mit einer Flut von Informationen konfrontiert, als sie die neue digitale Welt von M365 betraten. Im Eifer des Unternehmens, sicherzustellen, dass alle alles über die neuen Werkzeuge wussten, hatten die Organisatoren **viel zu lange Schulungen in zu kurzer Zeit** organisiert. Dies war eine **überwältigende Menge an Informationen**, besonders für diejenigen, die noch nie zuvor von solchen Tools gehört hatten. Statt zu lernen und sich an die neuen Tools anzupassen, **fühlten sich die Mitarbeitenden überfordert und vergaßen einen Großteil dessen, was ihnen beigebracht wurde**. Das Endergebnis? Stundenlanger vergeblicher Schulungsaufwand.

Was haben wir daraus gelernt?

Wir wissen jetzt, wie wichtig es ist, Lerninhalte angemessen zu dosieren, in kleinen Schritten zu vermitteln und das Lerntempo der Teilnehmenden zu berücksichtigen.

Das vergessene Gremium



In einer großen Organisation, mitten in den Anfängen eines revolutionären Projekts, wurde ein entscheidender Schritt übersehen. Ein **wichtiges Gremium blieb im Dunkeln**, nicht eingeweiht in die großen Pläne. Als sie schließlich vom Vorhaben erfuhren, war es zu spät und das **Vertrauen schwer beschädigt**. Ein einfacher Akt des Vergessens führte lange zu **Misstrauen und zu Verzögerungen im gesamten Projekt**.

Was war geschehen?

Auflösung: Der Betriebsrat wurde zu Beginn der Einführung von Microsoft 365 nicht ausreichend in das Projektgeschehen eingebunden. Als das offizielle Projekt begann, wurde eine Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt. Weil der **Betriebsrat von diesem Vorhaben nicht in Kenntnis gesetzt** wurde, gab es viel Wirbel und das Projekt verzögerte sich erheblich. Im weiteren Verlauf wurde das Projekt vom Betriebsrat **misstrauisch beäugt und mehrfach blockiert**.

Was haben wir daraus gelernt?

Das zeigt, wie wichtig es ist, von Anfang an alle wichtigen Akteure (Betriebsrat, Datenschutzbeauftragte, ...) in Veränderungsprojekte einzubeziehen und sicherzustellen, dass alle notwendigen Zustimmungen eingeholt werden. Ein kleines Versäumnis kann große Auswirkungen haben und insbesondere Vertrauen nachhaltig schädigen.