



Digitalisierung verändert das Unternehmen - gemeinsam den Wandel zum Erfolg führen

Mein Beitrag: Effizienz von Systemen erhöhen, Prozesse optimieren, Menschen mobilisieren

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

- Sichern Sie die Rendite Ihrer digitalen Transformation
- Umsetzung
- Mein Leistungsbeitrag
- Tool-Box
- Projektbeispiele

Bettina Vier
Diplom-Volkswirtin / Change-Managerin IHK
E-Mail: ecommerce-management@gmx.de
Mobile: +49 152 3397 4054

K O N T A K T D A T E N

Sichern Sie die Rendite Ihrer digitalen Transformation

Es gibt kaum noch ein Unternehmen, das nicht in die Digitalisierung investiert. Doch häufig gerät der Veränderungsprozess ins stocken, die Mitarbeiter fühlen sich überfordert oder die beteiligten Parteien können sich nicht einigen.

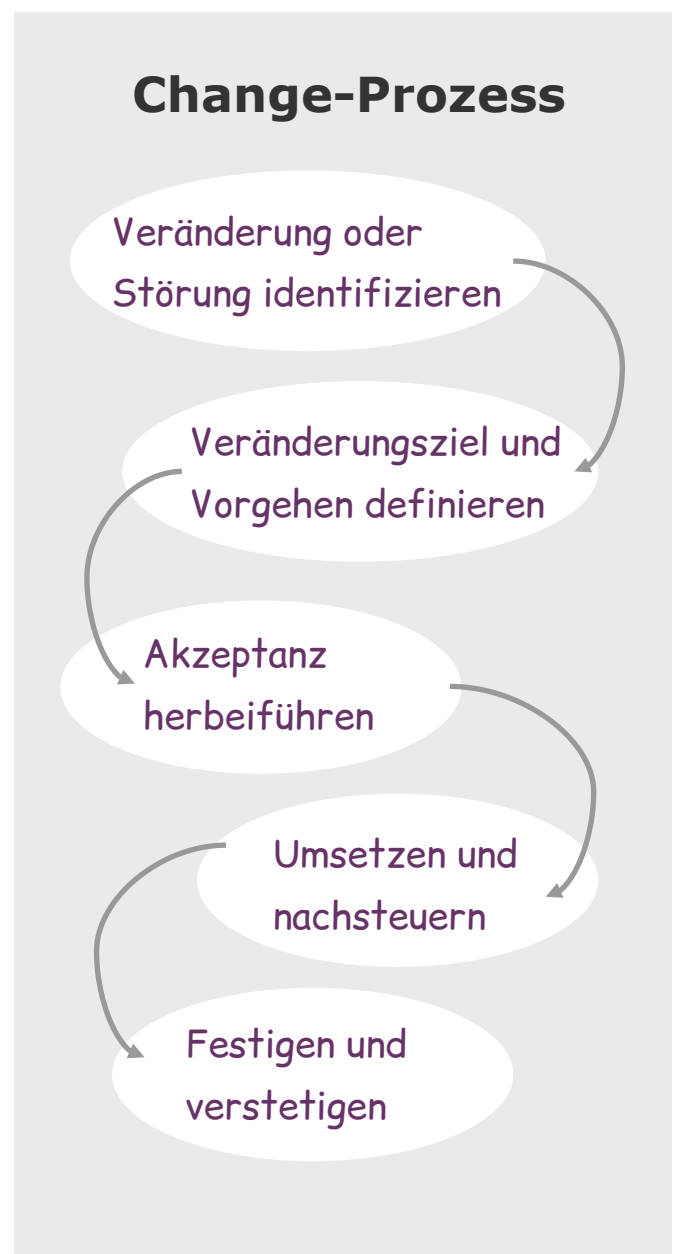
Systeme, die nicht vollständig in die Organisation integriert sind, können nicht ihren maximalen Nutzen entfalten. Die Rendite der Investition bleibt aus.

Umsetzung

In der Umsetzung setze ich auf die vollständige Integration eines Systems in das Unternehmen, auf die Optimierung der betroffenen Prozesse, auf die Schulung von Mitarbeitern, um ihnen den Umgang mit dem System zu erleichtern und um sie zu mobilisieren, ihren eigenen Arbeitsplatz zu optimieren und zu digitalisieren.

Hierfür erstelle ich zunächst eine Ist-Analyse um zu erkennen, wie das System aktuell eingesetzt wird und welches Potenzial es hat. Dabei wird auch untersucht, welche Ursachen dazu führten, dass das System nicht vollständig im Unternehmen integriert wurde. Darauf aufbauend werde ich mit Ihnen zusammen einen Transformationsplan erstellen, der die konkreten Maßnahmen beschreibt.

Ziel ist die vollständige Integration des Systems und Mitarbeiter, die selbständig den Nutzen des Systems erkennen und ausschöpfen.



Mein Leistungsbeitrag

Durch die Kombination meines Know-hows in Digitalisierung, Projektorganisation (klassisch und agil) und Change-Management kann ich die Störung von verschiedenen Seiten aus identifizieren und lösen:

- Ist-Analysen / Veränderungsziel definieren
- Ursachenanalyse bei Störungen
- Erstellung Transformationsfahrplan
- Durchführung Workshops / Einzelberatung
- Kommunikationskonzept für den Change
- Projektleitung / Projektneuplanung (klassisch, agil)
- Krisenmanagement
- Audit / Erfolgskontrolle

Natürlich übernehme ich auch Veränderungsprozesse, die gerade erst anstehen.

Hier können Sie ergänzend meine Blogbeiträge zum Thema Change-Management lesen:

MY BLOG

Die folgende Toolbox zeigt die von mir am häufigsten eingesetzten Methoden und Instrumente. Die Zusammenstellung der Methoden erfolgt in der Transformationsplanung. Dabei werden die Change-Methoden ausgewählt, die am besten das Problem lösen und zum Unternehmen und seine Mitarbeiter passen:

Organisationsentwicklung

- Lernende Organisation
- Agile Teams / Führung
- Kundenorientierte Führung

Transformationsfahrplan

- Phasenmodelle
 - nach Krüger
 - nach Kotter
- Modell vier Handlungsfelder
- Agile Projektleitung

Analysen

- Situationsanalyse-Modelle
- Prozessanalysen
- Informationsbedarfsanalyse
- Stakeholder-Analyse
- EIC-Barometer

Stetige Verbesserung

- Feedbackgespräche
- Kaizen
- Kommunikationstechniken

- Loup-Learnings
- Vom Problem zum Ziel

Kommunikation

- Kommunikationskonzept für den Veränderungsprozess
- Konfliktgespräche
- Umgang mit Widerständen
- Rhetorik

Moderation

- Frageinstrumente
- Kleingruppenarbeit
- Ergebnissicherung
- Durchführung Workshops

Audit / Controlling

- Transformationsfahrplan
- Kennzahlen / Scorecards
- Feedbackgespräche

Kreativitätstechniken für Workshops

- Design Thinking
- Brainstorming/-writing
- Mindmapping
- Clustering
- Osborn-Methode
- Umkehr-Methode
- Sechs-Hüte-Methode
- Walt-Disney-Methode
- W-Fragen
- AEIOU
- Hook-Framework
- Empathy-Mapping
- Storyboard
- Erlebnisketten / Customer-Journey
- Persona
- Zukunftswerkstatt
- Reizwörter
- Wunderfrage
- Bildhafte Vergleiche
- Open Space
- Klartext

**Sie haben noch Fragen? Dann kontaktieren Sie mich.
Das Erstberatungsgespräch ist kostenlos.**

Kontaktformular

Mobile: +49 152 3397 4054

Umstrukturierung der Organisationseinheit „Extranet“

Meine Aufgabe war es, die Zuständigkeit des Extranets aus der Kommunikation in die IT zu verlegen und hierfür ein neues Team aufzubauen. Von dem alten Team wollte man sich trennen. Außerdem gab es massive Probleme im Extranet die dringend behoben werden mussten, da die Gesellschafter mit Kündigungen drohten.

Für die Vorbereitung der Veränderung waren zwei Monate eingeplant. Während dieser Zeit führte ich eine Ist-Analyse durch, definierte mit dem Change-Team die Aufgabenverteilung neu, bereitete die betroffenen Teams in Workshops auf die Übernahme der Aufgaben vor, erstellte eine Roadmap für die notwendigen technischen Anpassungen und arbeitete einen Change-Fahrplan aus. Hierzu gehörte auch ein Kommunikationsplan für den Tag x, an dem das alte Team freigestellt und ich die volle Verantwortung für das Extranet übernehmen sollte. Im Rahmen dessen war auch vorgesehen, dass die Bereichsleiter die Veränderungen in den Teams selbst kommunizierten und für Fragen zur Verfügung standen.

Nach dem Switch konnte ich mich meinen neuen Aufgaben widmen. Hierzu gehörte der Aufbau eines neuen Teams, das Redesign der Plattform inkl. neuer wichtiger Funktionen und die Integration der anderen Abteilungen. In dieser neuen Konstellation forcierte ich die Erstellung einer neuen Extranet-Strategie unter Einbeziehung der anderen Fachabteilungen.

Integration einer Abteilung E-Commerce in das Unternehmen und die Weiterentwicklung der E-Commerce-Plattform beschleunigen

Der Vorgänger hatte mündlich gekündigt und war in Urlaub gefahren. Weder das Management noch das Team konnten sicher sein, dass er wieder zurückkommt. Das Management entschied sich für eine interimistische Zwischenlösung.

Eine der wichtigsten Aufgabe war es, die „Grabenkämpfe“ zwischen E-Commerce und der restlichen IT zu lösen. Im weiterem sollte das Team zu mehr Output gebracht und die Umstrukturierung der Entwickler in Scrum-Teams weitergeführt werden.

Zusammen mit den externen Scrum-Mastern verbesserte ich die Kommunikation meiner Teams: Kundengerechte Präsentation der eigenen Leistung (Pocket-Rhetorik), lösungsorientierte Diskussion statt Schuldzuweisungen (Brainstorming, Modelling). Dadurch wurde die Leistung meiner Teams transparenter, fachliche Störungen konnten beseitigt und die Kommunikation untereinander verlor an Aggressivität. Die Motivation stieg.

Über parallellaufende Workshops zur Ausarbeitung einer IT-Strategie, hatte ich Gelegenheiten mit den IT-Kollegen neue Ansätze der Zusammenarbeit zu diskutieren. Die IT-Kollegen gingen konstruktiv auf meine Vorschläge ein und wir konnten die Zusammenarbeit neu starten.

Auf Basis dieser Veränderungen gelang es mir ein Projekt zur Implementierung einer neuen Online-Plattform zu reaktivieren. Das Projekt dümpelte seit einem Jahr vor sich hin, weil das Team nicht in der Lage war, das Projekt selbst mit agilen Methoden zu starten und umzusetzen. Deshalb organisierte ich einen Workshop mit allen Beteiligten, um die Zielsetzung und die Aufgaben zu definieren, die ins Backlog geschrieben wurden. Damit nahm das Projekt Fahrt auf und entwickelte sich als zusätzlicher Promoter für die Zusammenarbeit in der IT.

Als der neue Abteilungsleiter kam, waren die Zwistigkeit im wesentlichen beseitigt, die Teams arbeiteten zusammen und entwickelten eigene Vorschläge um die Integration des E-Commerce weiter zu verbessern.

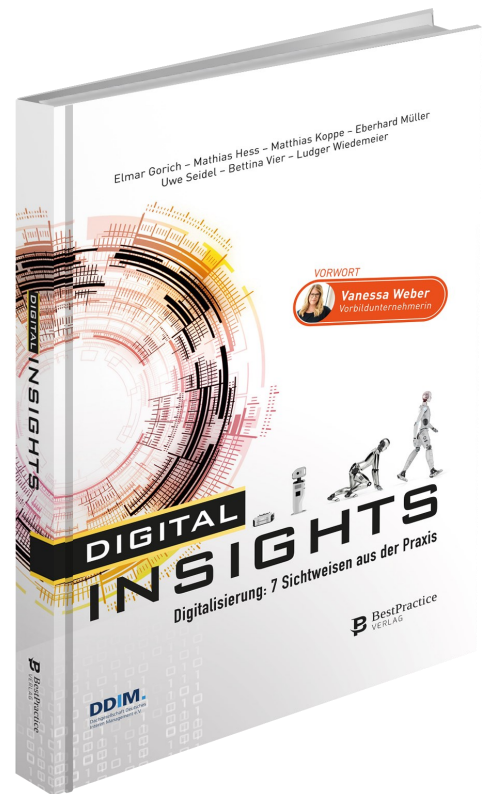
DIGITAL INSIGHTS – Digitalisierung: 7 Sichtweisen aus der Praxis

Sieben erfahrene Manager berichten aus der Praxis und zeigen Chancen und Risiken der digitalen Transformation auf.

Beitrag von Bettina Vier:

Jongleur-Arbeit: Kundenzentrierung in der B2B-Beziehung

Preis: 39,90 €



[Video zum Buch auf Youtube](#)

[Auf Amazon bestellen](#)

© Bettina Vier, Digitalisierung + E-Commerce

Autor + Layout: Bettina Vier

Am Rosengarten 8, 55131 Mainz;

Mobile: +49 152 3397 4054, E-Mail: ecommerce-management@gmx.de

www.ecommerce-management.de

Die Ideen und Gedanken in dieser Präsentation sind geistiges Eigentum von Bettina Vier und unterliegen den geltenden Urheberrechten. Die Weitergabe des vollständigen Dokuments ist erlaubt. Bei der Weiterverwendung von Auszügen ist eine Quellenangabe hinzuzufügen.