



JAN 2021

PRAXIS BERICHT

BUSINESS CASE BIPSO GmbH

ZUM THEMA "Mitarbeiterkompetenzen
in der digitalen Prozess-Landkarte"

Projektteam: Anna-Maria Blust, Lea Kübler,
Ann-Kathrin Schubert, Lena Symanczyk
Projektkoordination: Valerie Bass

AUSGANGSLAGE

Das Unternehmen BIPSO GmbH mit Sitz in Singen befindet sich derzeit in einem Change-Management-Prozess, der im Rahmen der Inbound-Logistik stattfindet. Vor diesem Hintergrund sollen bisher analog durchgeführte Prozesse durch digitale Lösungen ersetzt werden. Durch die Einführung eines Warehouse Management-Systems wird die manuelle Aufzeichnung von Warenbewegungen künftig von Handscannern abgelöst. Elementar für einen erfolgreichen Change ist die Partizipation der Mitarbeitenden. Daher lag der Fokus dieses Projekts auf der Unterstützung des Unternehmens mit Blick auf den „Digital Mindshift“. Folglich gilt für das Unternehmen BIPSO, die Mitarbeitenden abzuholen und die Notwendigkeit des Changes zu kommunizieren.

DIGITAL READINESS CHECK & TRAININGSLEITFADEN

Um den digitalen Reifegrad eines Unternehmens ermitteln zu können, kann ein Digital Readiness Assessment genutzt werden, um eine systematische Analyse und vergleichende Bewertung zu erstellen. Um die Digital Readiness im Unternehmen BIPSO herauszufinden, wurde ein Fragebogen erstellt und an alle zwölf Mitglieder der Geschäftsführung gesendet. Die Teilnahme sollte anonym und freiwillig stattfinden.

Als Grundlage für die Konzeption eines Trainingsleitfadens fungierte der KATA-Coaching Ansatz nach Gerd Aulinger, der einen Fragekatalog aus fünf verschiedenen Fragen bildet. Diese Fragen wurden an die spezifischen Herausforderungen des Unternehmens BIPSO angepasst, welche aufgrund des digitalisierten Inbound-Logistikprozesses entstanden. Im Ergebnis soll dem Administrator (auch: Coach Material Supply Production) ermöglicht werden, sein Linienpersonal hinsichtlich der Entwicklung eines prozessorientierten, digitalen Denkens zu unterstützen. Der Trainingsleitfaden „Prozess-Denken & Digitales-Denken entwickeln“ besteht aus vier Hauptfragen, die jeweils etwa vier bis acht untergeordnete Fragen umfassen. Im Mittelpunkt des Trainingsleitfadens stehen die Schulung des Prozess-Denkens, die Entwicklung der Problemlösungskompetenz, die Identifikation und Evaluation des Ziel-Zustands des Lernprozesses zum Digitalen Coach sowie die Abfrage, bei welchen Aspekten weitere Unterstützung benötigt wird, um noch besser zu werden. Der Trainingsleitfaden soll die Implementierung der digitalen Erfassungsprogramme begleiten und lediglich temporär im Zeitraum April bis Dezember 2021 zum Einsatz kommen, um die Mitarbeitenden auf ihre veränderten Aufgaben vorzubereiten.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Auf Grundlage der im Projekt vorgenommenen Führungskräftebefragung in Form eines Digital Readiness Assessment ergaben sich folgende Ergebnisse. Insgesamt steht die BIPSO GmbH noch am Anfang ihres Digitalisierungsprozesses, nichtsdestotrotz sind sich die befragten Führungskräfte über die Dringlichkeit dieser Thematik bewusst. Unsere Handlungsempfehlung für einen erfolgreichen Digitalisierungsprozess sieht die gemeinschaftliche Ausarbeitung einer Gesamtkonzeption mit daraus folgenden Maßnahmen vor. Die Gesamtkonzeption sollte eine klare Zieldefinition des angestrebten Digitalisierungsprozesses beinhalten sowie die Definierung und Bereitstellung eines Digitalisierungsbudgets mit sowohl ausreichenden finanziellen, personellen als auch zeitlichen Ressourcen. Maßnahmen könnten darin bestehen, dass Ansprech-partner*innen und Verantwortliche für den Digitalisierungsprozess bestimmt werden und diese Digitalisierungsprozesse durch einen fortlaufenden, kontinuierlichen Verbesserungsprozess dauerhaft weiter-entwickelt werden.

In Bezug auf den Trainingsleitfaden und dessen Wirksamkeit wird empfohlen, diesen flächendeckend in den entsprechenden Produktionsbereichen zu implementieren und zu kontrollieren, ob der Trainingsleitfaden im Arbeitsalltag durch die Coaches Anwendung findet. Als weiteres „Must have“ ist es ratsam, regelmäßige Feedback-Gespräche zwischen dem Coach (Administrator Material Supply Production) und dem Coachee (Worker) durchzuführen. Genauso gilt für die Weiterentwicklung des Trainingsleitfadens als „Nice to have“, eine Evaluation in Form einer schriftlichen Befragung. Hiermit kann zusätzliches Verbesserungspotenzial im Rahmen der tatsächlichen Anwendung erkannt und genutzt werden.

BUSINESS CASE - BIPSO GMBH

"MITARBEITERKOMPETENZEN IN DER DIGITALEN PROZESS-LANDKARTE"

Projektteam

Anna-Maria Blust
Lea Kübler
Ann-Kathrin Schubert
Lena Symanczyk

Projektkoordination

Valerie Bass

Kontakt

Telefon

07531 206 421

E-Mail

smart-service-bw@htwg-konstanz.de

Service Innovation Campus

sic.htwg-konstanz.de

Kompetenzzentrum

smart-service-bw.de

Ein Projekt von:



Unterstützt durch:

