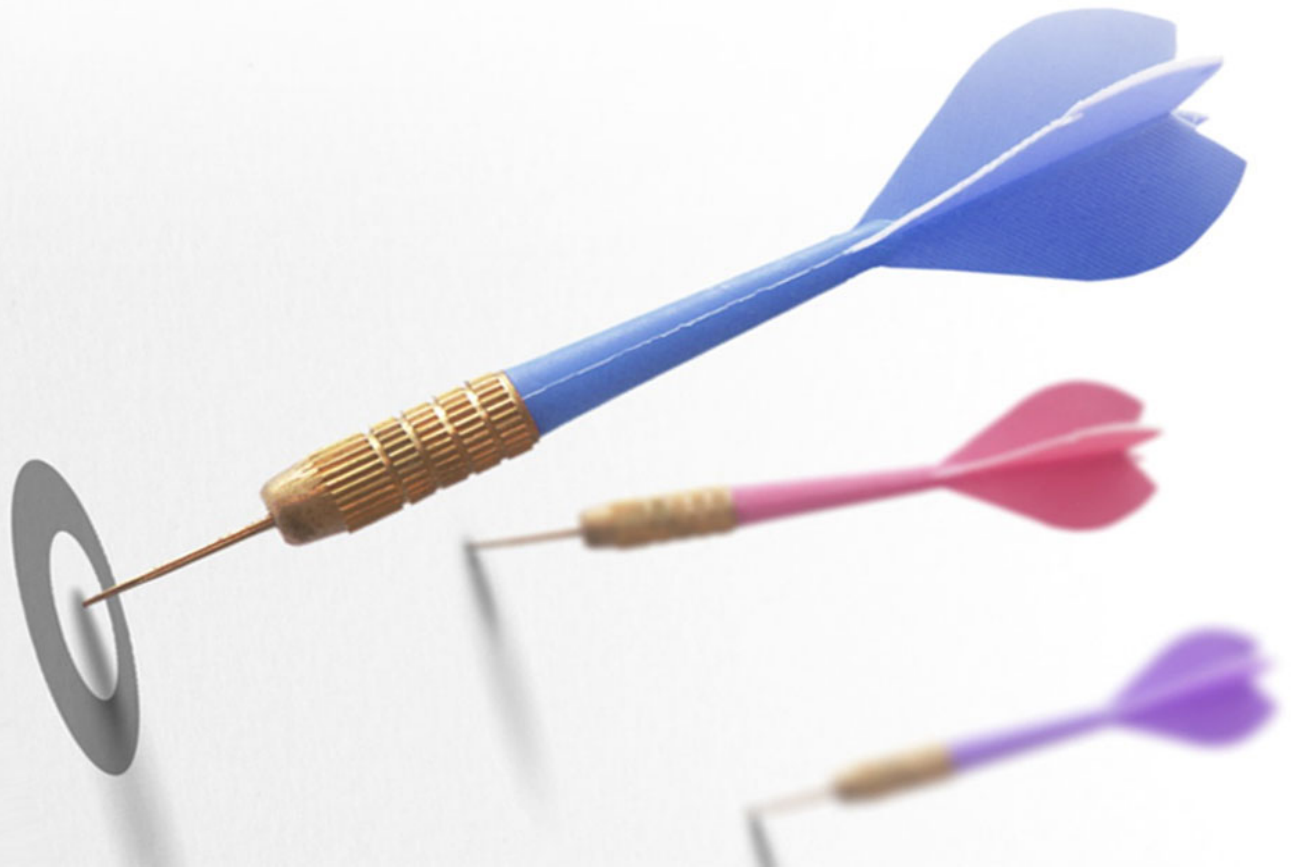


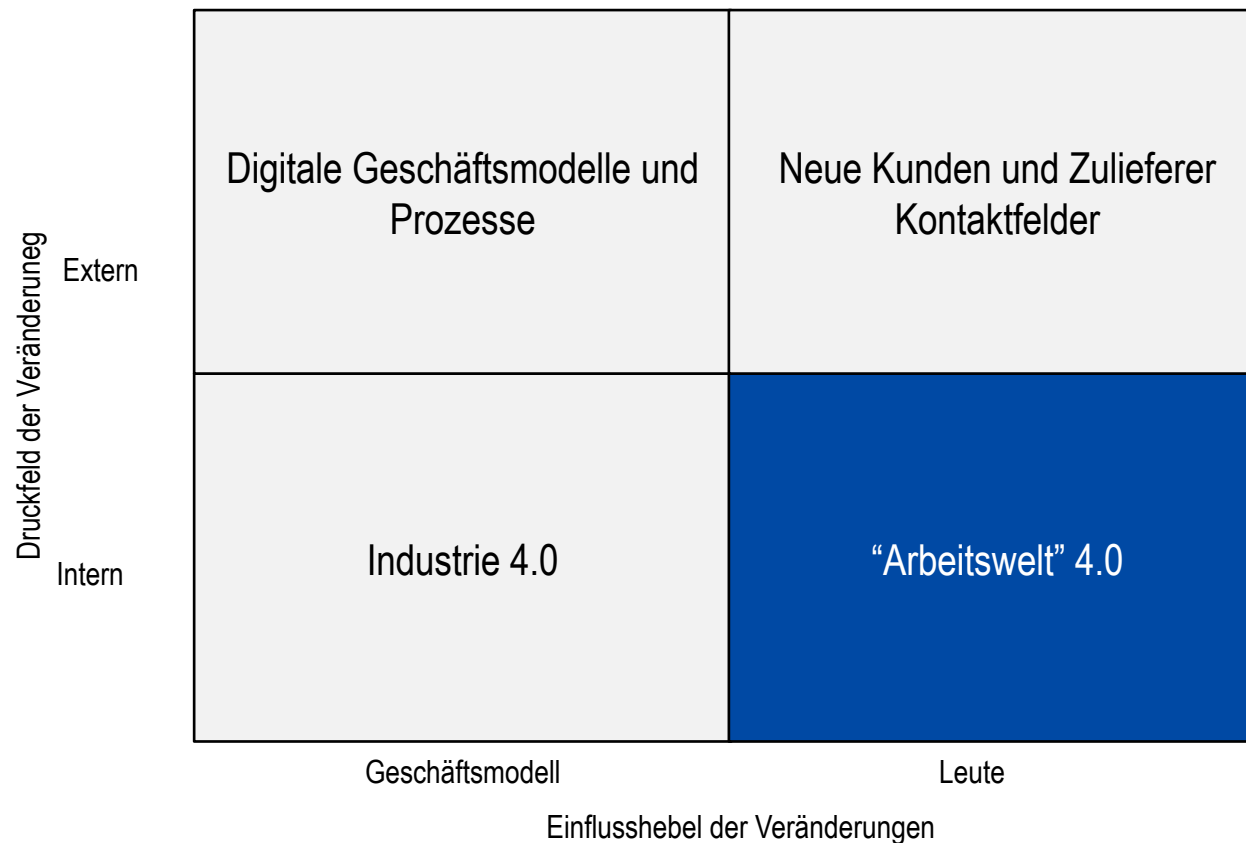
1

## Beispiel: Die digitale Transformation und Industrie 4.0 gestalten



# Die Trends der Digitalisierung müssen der Veränderungsnotwendigkeit zugeordnet werden

## Unser digitaler Kompass



# Mensch und Organisation als Kern des digitalen Wandels

## Motivation

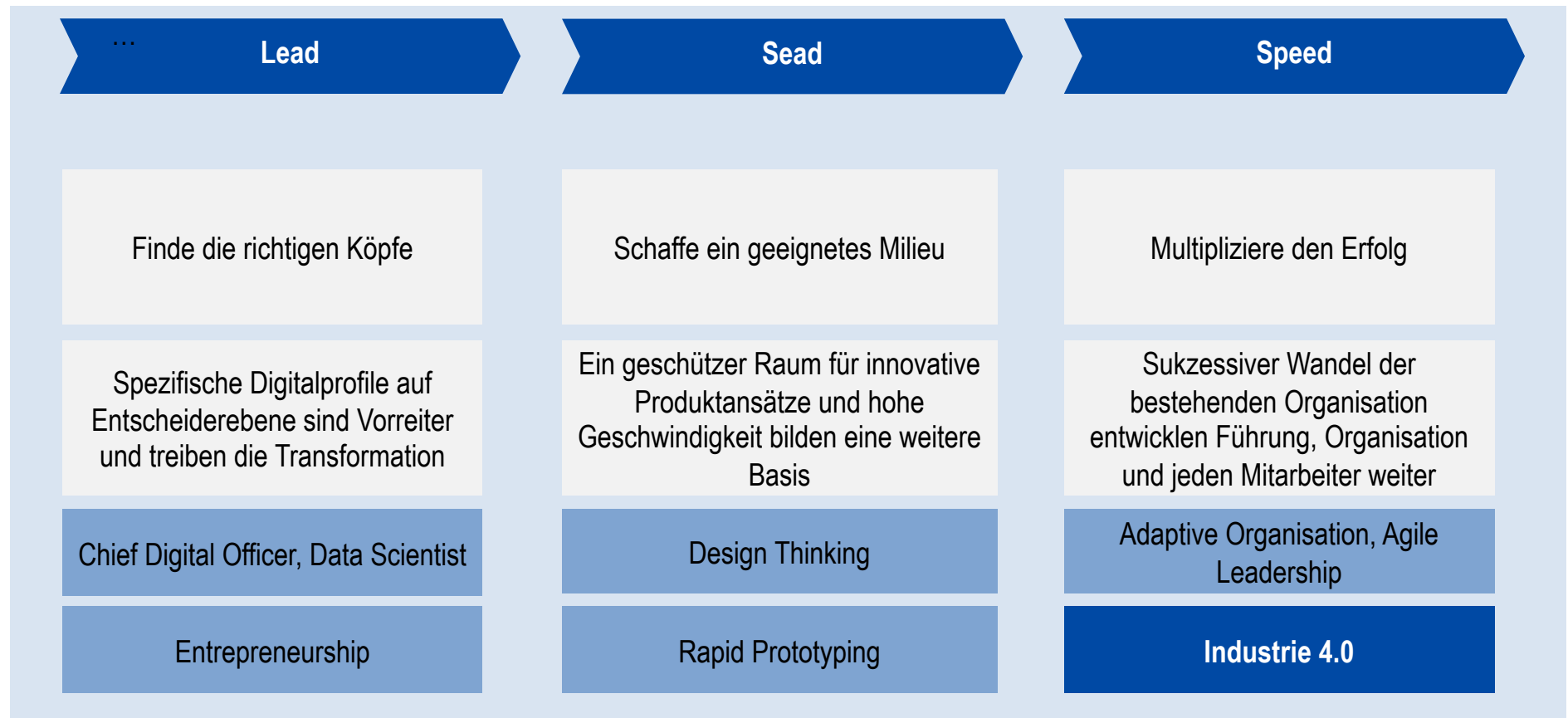
- » Industrie 4.0, Big Data/Predictive Analytics, Smarte Objekte und Services sind Begriffe, die im Zusammenhang mit Digitalisierung genannt werden.
- » Eins haben diese Themen gemein: Sie werden von Menschen in Organisationen tagtäglich bewegt, gedacht und weiterentwickelt. Der Erfolg einer digitalen Transformation hängt somit maßgeblich vom Zusammenspiel der handelnden Personen in den Unternehmen ab.
- » Dabei stehen Organisationen vor einem enormen Stress-Test: Einerseits sind agile und innovative Digitaleinheiten gefragt, die extrem nutzerzentriert und mit minimaler Time to Market digitale Produkte und Services entwickeln können. Andererseits gilt es, etablierte Strukturen so weiterzuentwickeln, dass sie aggressiveren Kundenerwartungen mit wettbewerbsfähigen Lösungen begegnen können.
- » Hier sind Ansätze gefragt, die mit unterschiedlichen Transformations-geschwindigkeiten operieren. Sie müssen das Topmanagement sowohl auf der strukturell-inhaltlichen als auch auf der kulturellen Transformationsebene nahtlos unterstützen.
- » Wir stellen in unserem Beratungsverständnis den Menschen als Erfolgsfaktor von Organisationen in den Mittelpunkt und unterstützen unsere Kunden mit einem Leistungsportfolio aus einer Hand bei ihrer digitalen Transformation.

# Industrie 4.0 gilt es proaktiv zu gestalten

## Motivation

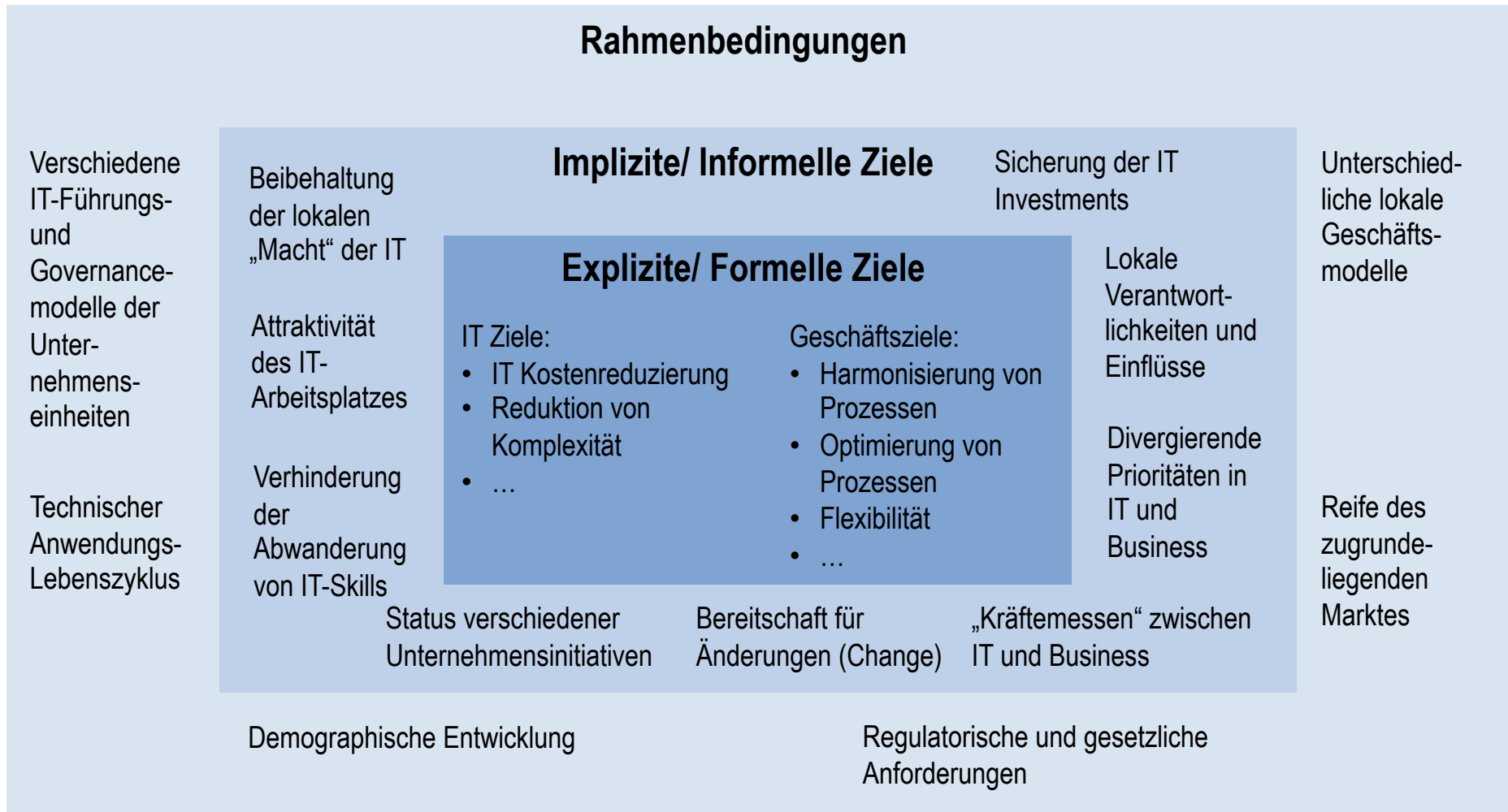
- » Die Digitalisierung betrifft sämtliche betrieblichen Prozesse – das Personalmanagement hat hierbei eine Schlüsselfunktion inne
- » Industrie 4.0 erfasst jedes Geschäftsmodell und wirkt sich gravierend auf ganze Wertschöpfungsketten aus. Frequenz und Amplitude der strukturellen und kulturellen Veränderungen in Organisationen haben in den vergangenen fünf Jahren exponentiell zugenommen.. Dieser Umsetzungsdruck unter veränderten Wettbewerbsbedingungen stellt etablierte Führungs- und Organisationsmodelle fundamental infrage und verlangt nach innovativen Methoden, digitalen neuen Jobprofilen und agilen Strukturen.
- » Welche Herausforderungen gilt es in der Industrie 4.0 zu beachten?
  - Digitale Führungsmodelle
  - Digital-Kompetenzen
  - Strategische Personalplanung/ Aktive Personalgewinnung
  - Neues Lernen
  - Neue Produktentwicklungsmethoden
  - HR in der Cloud
  - HR Apps
  - Predictive HR Analytics

# Industrie 4.0 gilt es in einer konsequenten und priorisierten Roadmap zu realisieren



# Industrie 4.0 bewegt sich im Spannungsfeld expliziter, rationaler Fakten sowie emotionaler menschlicher Faktoren – IT ist ein entscheidender Faktor

Spannungsfeld Rational – Emotional, Explizit – Implizit im Fachbereich und IT-Bereich



# Unsere Beratungsphilosophie bei der Transformation zur Industrie 4.0

---

- » **Der Faktor Mensch:** State of the Art Transformationsmethoden komplexer Anwendungssysteme sind bekannt, scheitern in der Anwendung oft jedoch in der Realisierung. Die Grundlage jeder Transformation ist der **Mensch**. Unser Alleinstellungsmerkmal in diesem Kompetenzbereich sichert den Realisierungserfolg
- » **Differenzierte Vorgehensweise:** Die Zielsetzung für die Neuausrichtung der Anwendungslandschaft bestimmt die Komplexität der Transformation und damit die strategische Vorgehensweise. Wir unterscheiden drei Kategorien: **Harmonisierung** über Geschäftseinheiten hinweg, Verbesserung der **Prozessunterstützung**, **technische** Erneuerung
- » **Stakeholder Commitment:** Der Veränderungsprozess benötigt eine starke Verankerung und Unterstützung im Management und den Mitarbeitern. Wir führen ein aktives **Stakeholder-/ Mitarbeiter-Management** durch, das durch eine zielgerichtete **Kommunikation** und ein Transformations-Coaching von Führungskräften und Mitarbeitern begleitet sind.
- » **Klares Zielbild:** Jede Neuausrichtung benötigt ein klares Zielbild. Wir berücksichtigen neben **Applikationen** auch **Governance/ Organisation** und **Workforce**
- » **Reduzierung der Komplexität:** Die Komplexität der Ist-Situation muss auf klare, einfach zu kommunizierende Strukturen reduziert werden. Wir verwenden ein **HR Domänenmodell** zur inhaltlichen Strukturierung und Kommunikation
- » **Stufenweise Transformation:** Die Transformation geschieht stufenweise in handhabbaren Schritten. Wir brechen die Transformation in **kleinere Transformationsprojekte** herunter mit klarem geschäftlichen oder wirtschaftlichen Nutzen und kurzer Umsetzungsdauer

# Der Weg zu Industrie 4.0 ist vielschichtig – entscheidend ist hierbei Ihre Anforderungen richtig zu erfassen und die richtigen Lieferanten zu selektieren

