



Tolle Technik! Aber der Mensch macht's!

Praxisbeispiele für eine
erfolgreiche Transformation



Stepsody
Manufaktur für Zusammenarbeit

Tolle Technik! Aber der Mensch macht's!

Praxisbeispiele für eine erfolgreiche Transformation

Transformation – Was ist das eigentlich?



Transformare =
Umformen

Langfristig

Unsicherheit /
Bedrohung

Digitalisierung

New Work

Kern- und
Suchprozess

Grundlegender Wandel

Automatisierung

Kostet
Zeit & Geld

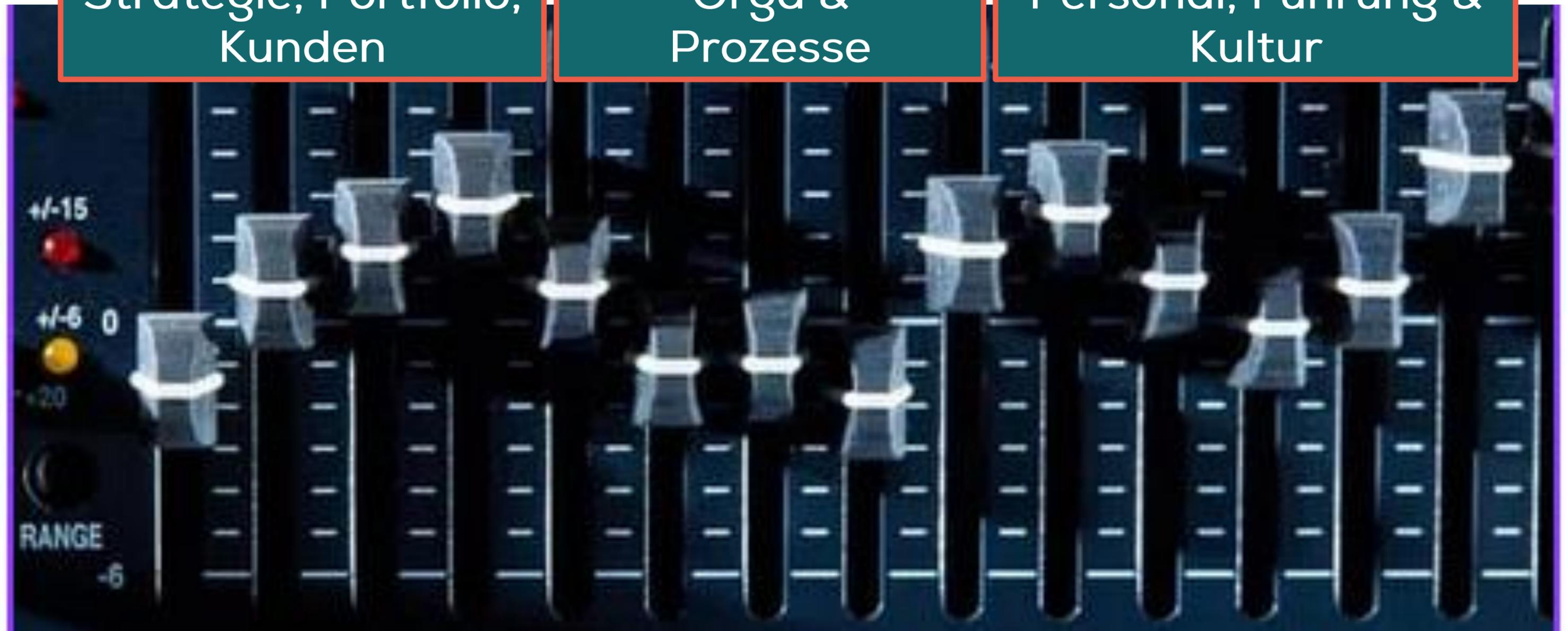
Organisation als Gesamtsystem – Nur gut aufeinander abgestimmt klingt es rund



Strategie, Portfolio,
Kunden

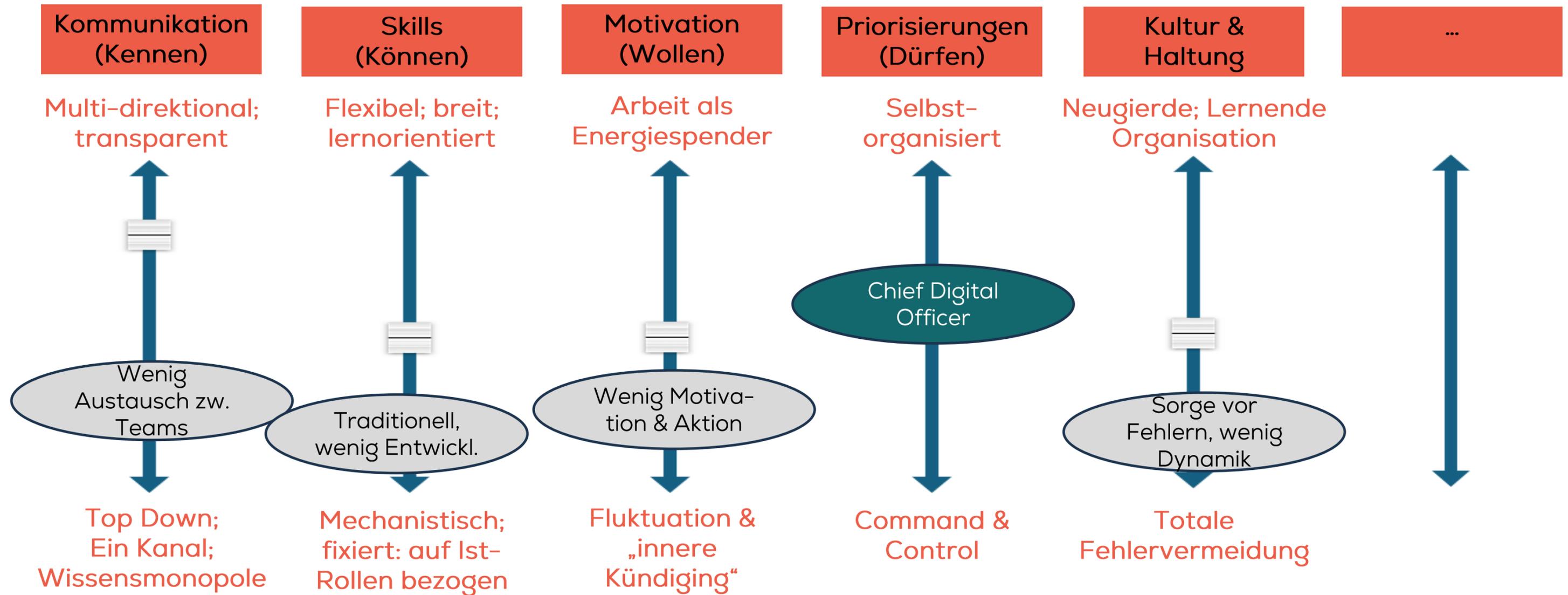
Orga &
Prozesse

Personal, Führung &
Kultur





Transformation braucht einen intensive Blick auf Personal, Führung und Kultur: Wo steht die Organisation? Wo muss sich was bewegen?



**Wie erreichen wir die BlueCollar
Mitarbeiter in der Transformation?**



Kennen: Interne Kommunikation im BlueCollar Bereich: Vor Ort und digital unterstützt

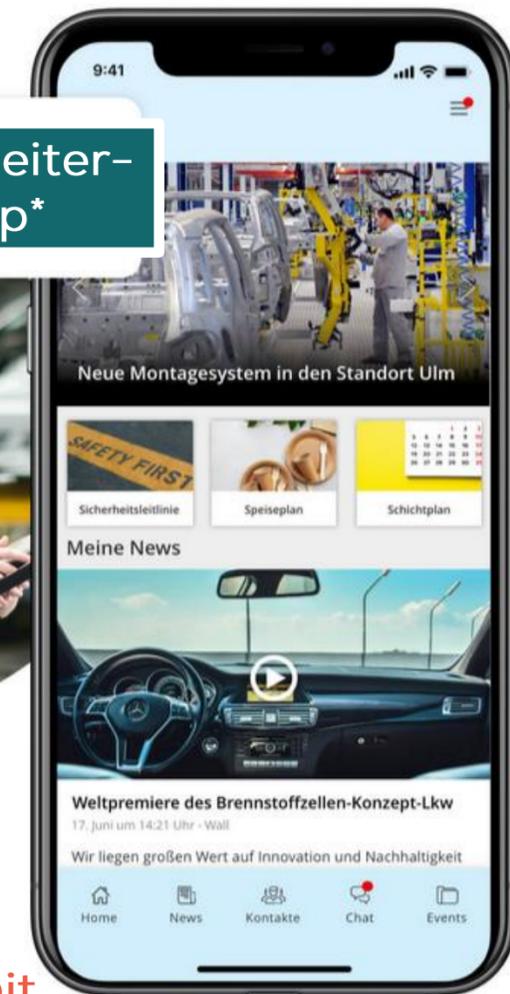
Kommunikation vor Ort



- Persönlich!
- Morgen-Runde im Werk
- KPIs transparent für alle
- Wertschätzung
- Townhall Meeting



Mitarbeiter-App*



* Staffbase

- Alle erreichbar mit zentralen Botschaften
- Automatische Übersetzungen
- Schichtpläne/-tausch
- Sicherheitsmängel direkt melden
- BR-Einbindung/-Akzeptanz
- Datenschutz!

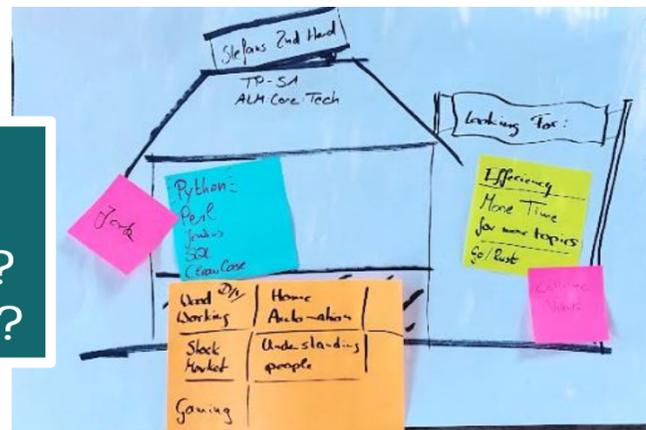
**Wie finden wir effizient Träger von
"Future Skills", auch wenn unser
Standort kein "Hot Spot" ist?**



Können: Marktplatz der Fähigkeiten: Vorhandene Fähigkeiten nutzen, Entwicklung fördern, Motivation steigern

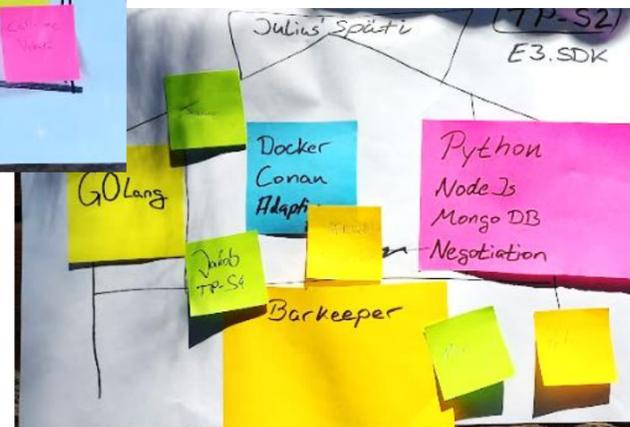


Freude beim gemeinsamen Entdecken



Individuelle Darstellung: Was biete ich? Was suche ich?

- „Was hast du noch unter der Ladentheke?“
- Effiziente Nutzung vorhandener Skills
- UND: Austausch, persönliche Vernetzung Motivation



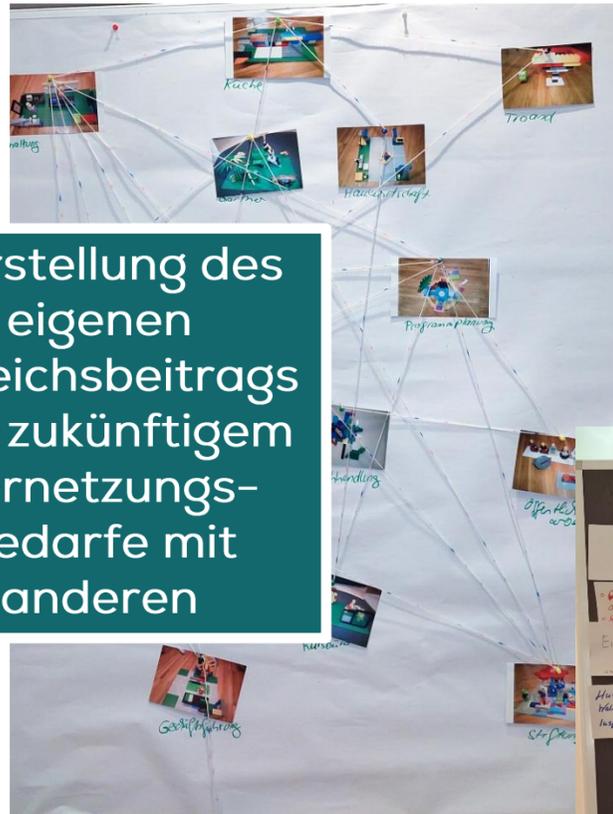
Übersicht über technische und nicht-technische sowie versteckte Kompetenzen und Interessen

**Wie schwören wir alle auf die
Transformation ein?**



Wollen: Unternehmensweite Austauschformate helfen "an einem Strang zu ziehen" (Wertedialog/Zukunftskonferenz)

Motivation (Wollen)
Selbstläufer; „Belebend“
↑
↓
Fluktuation & „Quiet Quitting“



Darstellung des eigenen Bereichsbeitrags und zukünftigem Vernetzungsbedarf mit anderen

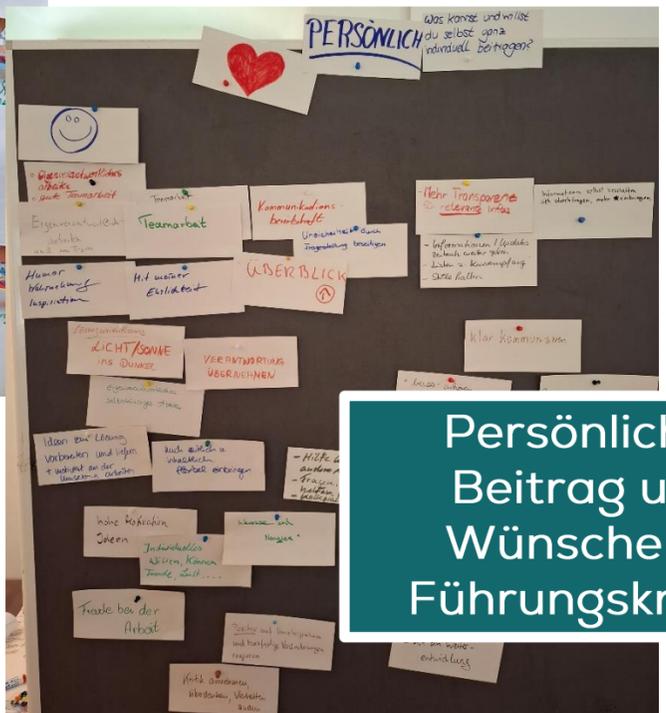


Austausch zw. den Teams



Commitment aus der Führung und Inspiration von Extern

Gemeinsam konkrete erste Lösungen finden



Persönlicher Beitrag und Wünsche an Führungskräfte

- Gemeinsamkeiten entdecken
- Verantwortung übernehmen
- Basis schaffen für Zusammenarbeit

- Effizienter Umgang mit Zeit beim „Offsite“
- Bewusstheit für IST, Teilen einer Vision und Gehen der ersten Schritte

**Wie implementieren wir neue
Arbeitsweisen "im laufenden Betrieb"?**



Priorisierungen (Dürfen)

Selbst-organisiert

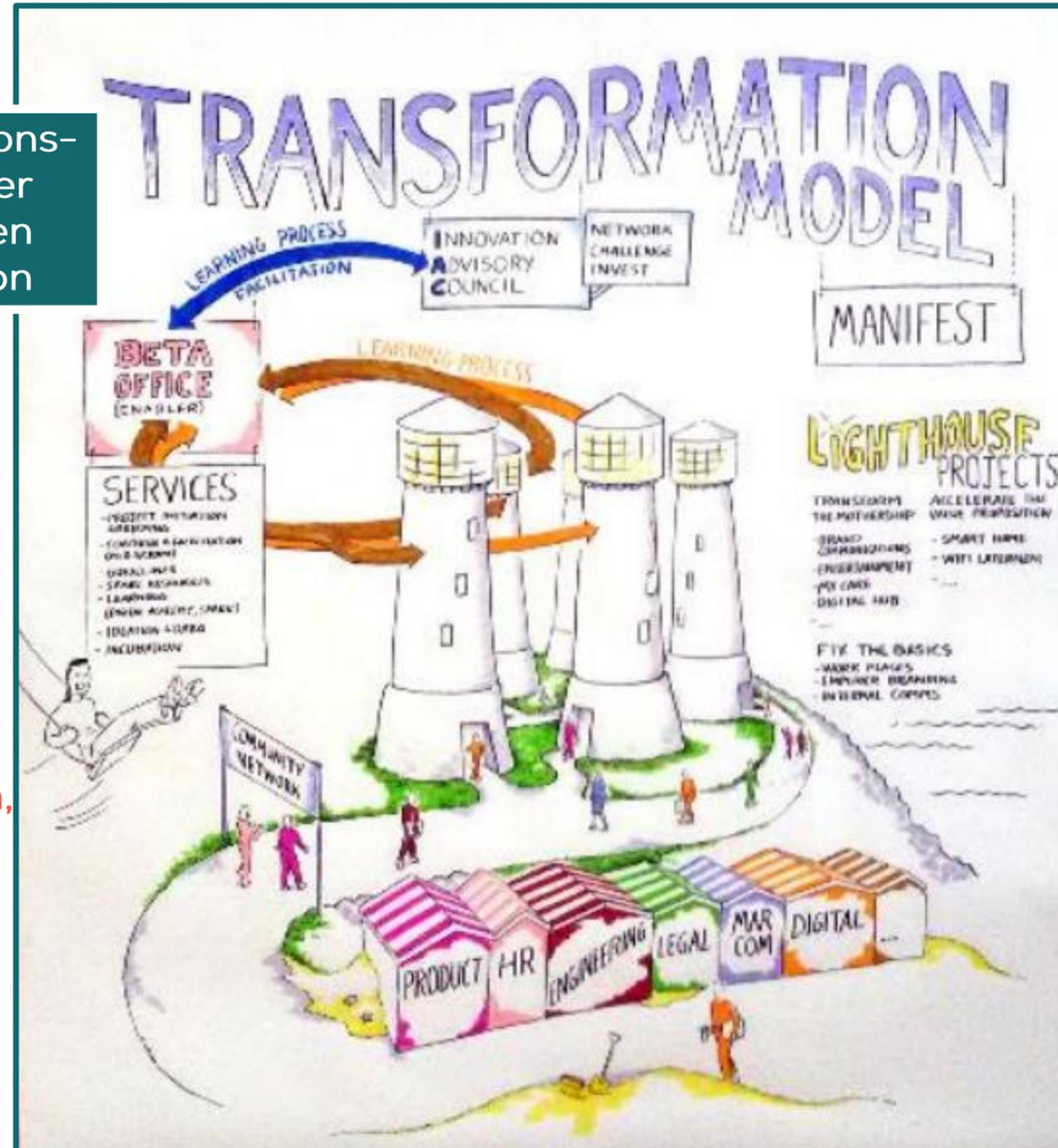


Command & Control

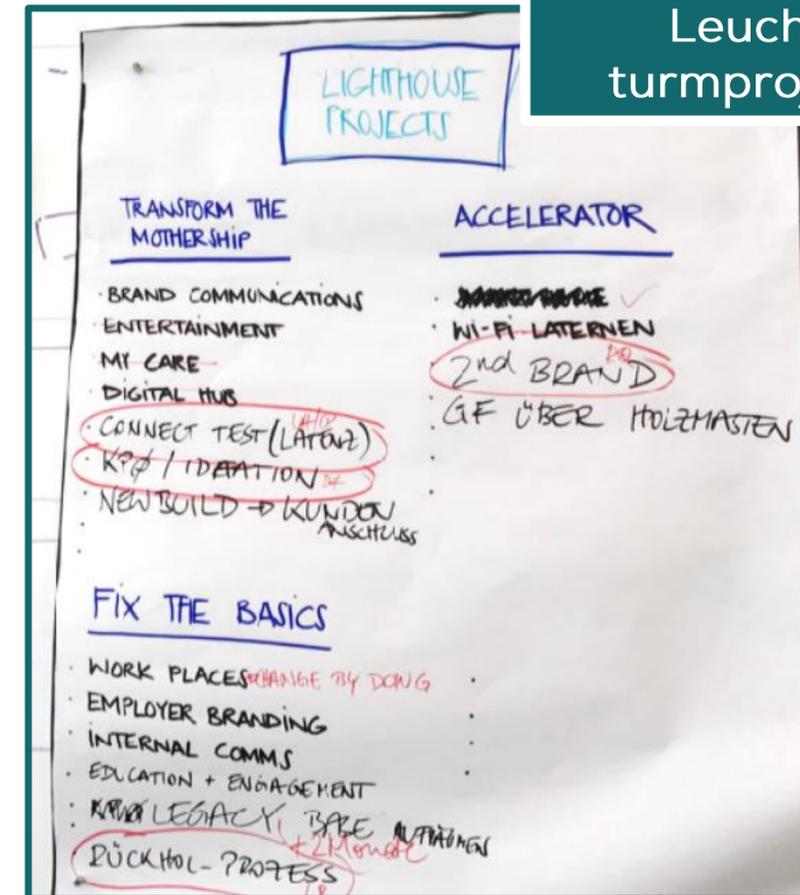
Dürfen: Transformation heißt neue Wege zu gehen – Schritt für Schritt über Pilot-Projekte und -Organisation

Transformations-
piloten in der
bestehenden
Organisation

- TaskForce etablieren (Ziele, Budget, Prozesse, Ressourcen)
- Verständnis für Unmut etablierter Bereiche
- Viel Kommunikation, enge Begleitung/ Führung
- Schnelle Entscheidungen



Pitch &
Priorisierung der
Leucht-
turmprojekte



- Motivation von Innen nutzen: Wer will an was arbeiten
- Priorisierung aus dem Team: Woran soll weiter gearbeitet werden? Was dient den Kunden/uns?

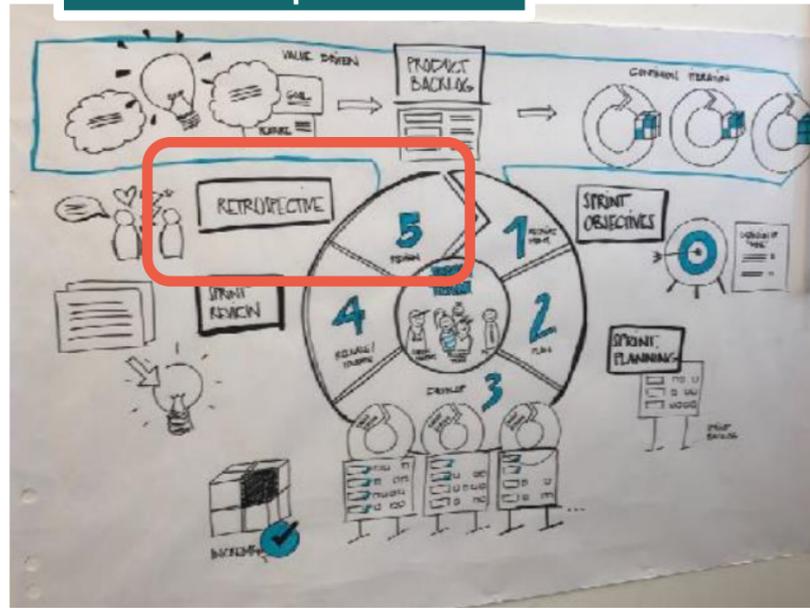
**Wie schaffen wir eine Kultur der
kontinuierlichen Verbesserungen
- von innen heraus?**



Kultur & Haltung
Neugierde, Lernende Organisation
Totale Fehlervermeidung

Haltung: Die Retrospektive – Mutig genau hin zu schauen und zu hören, ermöglicht Lernen und nachhaltigen Wandel

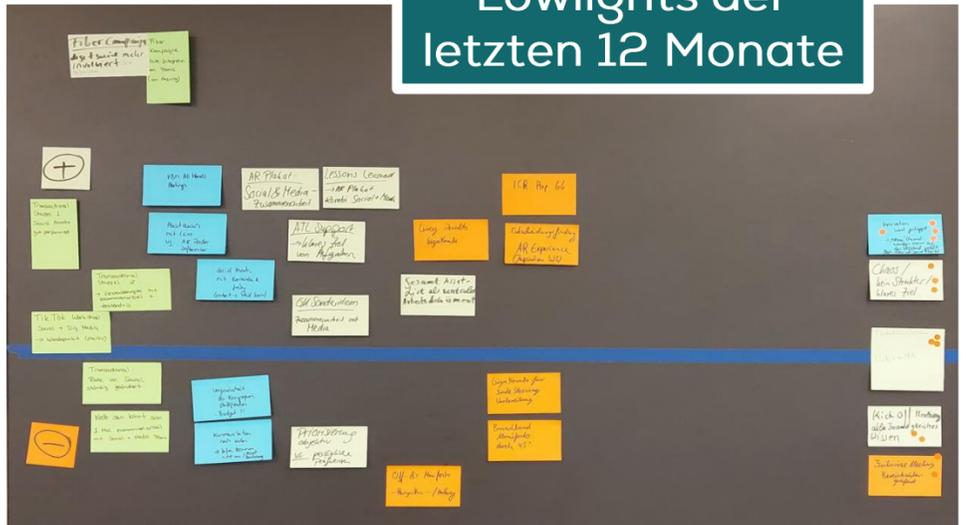
Agiler Arbeitsprozess



Retrospektive

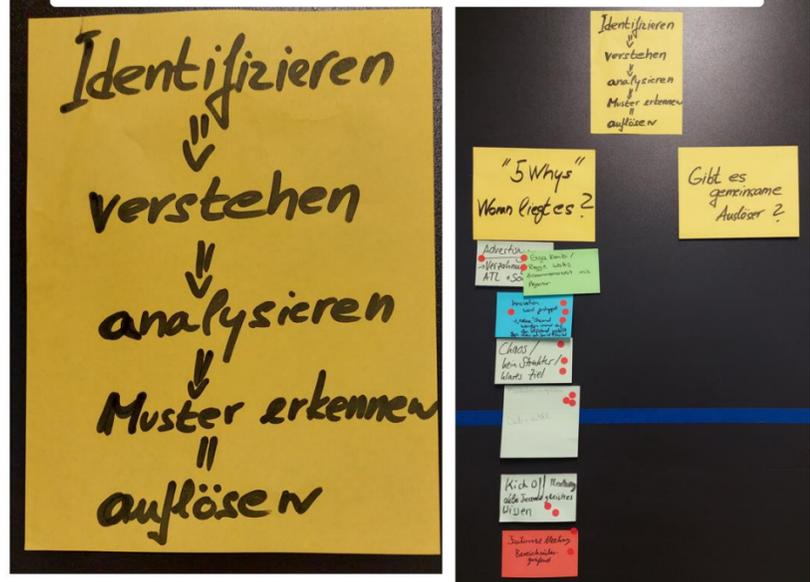


Highlights / Lowlights der letzten 12 Monate



- Was lief gut?
Was muss verändert werden?
- Fokus wieder erlangen
- Business statt busy-ness
- Relevant nur mit der mutigen „Tiefenbohrung“: Muster erkennen und auflösen
Dinge wirklich anders machen.
Mit kleinen Veränderungen Schritt für Schritt vorangehen.

Lösungen finden, Vereinbarungen treffen





Transformation im laufenden Betrieb ist möglich, aber sie kostet Zeit und Geld!



Wertschätzung kostet nichts/nicht viel und ist ein großer Hebel.



Arbeit AM System ist wichtiger als Arbeit IM System



Planung und Flexibilität gehen Hand in Hand – Schritt für Schritt vorgehen

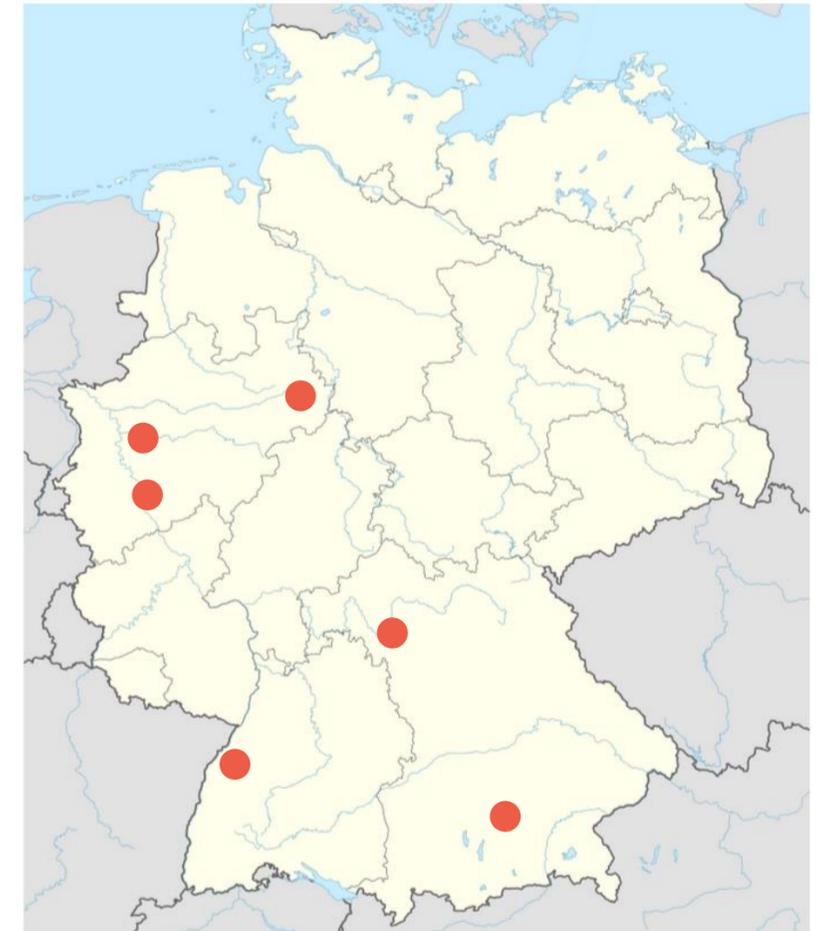
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Fragen?





Jordis Dony

Organisationsentwicklung –
Transformationsbegleitung –
Personalmanagement – M&A



2004

2021

Mail: Jordis.Dony@stepsody.com

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/jordisdony/>

Stepsody – Manufaktur für Zusammenarbeit im Wandel

Wir begleiten Teams und Organisationen im Wandel.



Agile & Digitale
Transformation



Organisations-
Entwicklung



Leadership- &
Teamentwicklung

CARIAD
A VOLKSWAGEN GROUP COMPANY



vodafone

iu
INTERNATIONAL
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

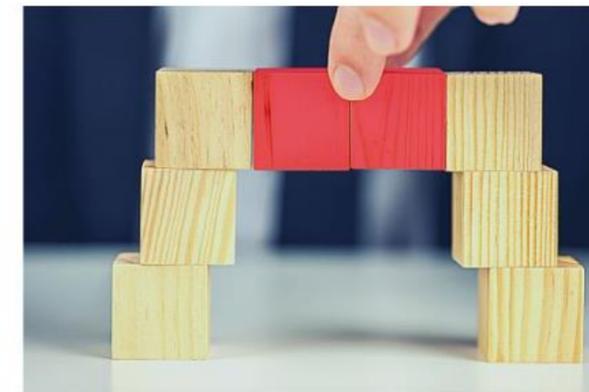
PROVENTA AG

Deloitte.

Technology
Arts Sciences
TH Köln



Kultur &
Kommunikation



Prozess-
Optimierung



Pre-/Post-Merger
Begleitung

Mail: Jordis.Dony@stepsody.com

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/jordisdony/>

Website: <https://www.stepsody.com>

Wir begleiten Ihre Transformation und Entwicklung!

Smart. Passgenau. Nachhaltig.

Jordis Dony

+49 160 977 977 06
jordis.dony@stepsody.com

Tatiana See

+49 172 777 20 20
tatiana.see@stepsody.com

Mehr Informationen zu uns, unserem Vorgehen sowie
Referenzen & Case Studies finden Sie auf:

<https://www.stepsody.com>



Stepsody
Manufaktur für Zusammenarbeit