

# Projektreferenz

## Reorganisation



### Kunde

Ein ausgliedertes IT-Shared-Service-Center eines österreichischen ATX-Unternehmens

### Ausgangssituation

Das Shared-Service-Center steht bezüglich Servicequalität und Kosteneffizienz seit längerer Zeit unter Druck. Die Unzufriedenheit der Kunden betrifft sowohl den laufenden Betrieb bestehender IT-Lösungen als auch die Entwicklung neuer Applikationen. Das Konzept der Geschäftsführung zur Reorganisation des Unternehmens wird vom Eigentümervertreter abgelehnt und neu aufgesetzt.

### Zielsetzung

Ziel des Projektes ist ein Reorganisations-Konzept mit folgendem Zielzustand bei Beginn der Umsetzungsphase:

- Eine klare, prozessorientierte Organisation ist gültig. Die personellen Ressourcen (Kapazität und Skills) sind soweit vorhanden, dass ein erfolgreicher Start sichergestellt ist. Die neuen Rollen sind den Mitarbeitern klar zugeordnet. Die Management-Capability und –Capacity ist weitgehend vorhanden.
- Eine am Kundenbedarf ausgerichtete Service- und Produktqualität ist konzeptiv vorbereitet
- Der strategische Auftrag „best fitting IT-Architectures/-Solutions for Business Processes“ ist durch die Organisation übernommen. Die Mitarbeiter beginnen, im Sinne von „Act as One Company“ zu agieren, und arbeiten konsequent an tragfähigen Kundenbeziehungen.
- Die Organisationsstruktur ist so gestaltet, dass sie sich zeitnah an Umfeldveränderungen anpassen kann. Sie ermöglicht proaktives Handeln und Innovationen. Ein durchgeplantes Change-Programm mit einem diesbezüglichen Schwerpunkt ist für die Menschen der Organisation gestartet.
- Programme zur Förderung von Gestaltungs-/Leistungs-/Freudekultur sind geplant und gestartet

### Projekttablauf

- **Zeitdauer:** 10 Monate
- **Projektteam:** Steuerungsteam 7 Personen (Geschäftsführung, Eigentümervertreter, Kundenvertreter, zwei Berater) sowie ein Kernteam bestehend aus 13 Potenzialträgern des Unternehmens unabhängig ihrer hierarchischen Stellung + Steuerungsteam
- **Arbeitsform:** monatliche 1-2 Tages-Workshops des Kernteams mit dazwischenliegenden Arbeitsphasen, laufende Information an alle Mitarbeiter über den aktuellen Projektstand
- **Projektschritte:** Konzeptphase mit vier Schwerpunkten: Prozessorganisation, Strategische Planung und Steuerung, Führung und Mitarbeiter, Kultur & Mindset, Umsetzungsplanung, Umsetzung

### Ergebnis, Nutzen

Durch den umfassenden Veränderungsprozess hat das Unternehmen eine komplett neue Organisationsstruktur, mit effizienten und steuerbaren Geschäftsprozessen sowie einer darauf aufbauenden Aufbauorganisation. Sämtliche Führungspositionen sind neu (intern/extern) besetzt. Die Mitarbeiter haben Vertrauen in die neue Organisation, sind entsprechend ihrer Stärken eingesetzt und haben Jobprofile mit klaren Anforderungen. Der geforderte Mind-Change wirkt, Unternehmenskultur, Leistung und die Beziehung zu Kunden verbessern sich. Das Unternehmen ist steuerbar.

# Projektreferenz

## Fixkostensenkung



### Kunde

Ein großes österreichisches Industrieunternehmen

### Ausgangssituation

Das Unternehmen sieht sich mit steigenden Fixkosten, insbesondere in der Verwaltung, konfrontiert und möchte diese nachhaltig reduzieren.

### Zielsetzung

Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, einen zusätzlichen Investitionsspielraum für die nächsten Jahre durch eine Reduktion der Fixkosten zu schaffen.

### Projekttablauf

- **Zeitdauer:** 4 Monate
- **Projektteam:** Lenkungsausschuss: 6 Personen aus den wesentlichen Geschäftsbereichen + zwei Berater, Teilprojektteams für die Ausarbeitung der identifizierten Einsparungspotenziale
- **Arbeitsform:** halbtägige, gut vorbereitete Lenkungsausschüsse, dazwischenliegende Arbeitsphasen der Teilprojektteams
- **Projektschritte:** Top-Down-Ermittlung potenzieller Kostensenkungsbereiche, Priorisierung hinsichtlich Umsetzbarkeit und Einsparungspotenzial, Detailausarbeitung der prioritären Maßnahmen, Umsetzungsplanung inkl. Aufbau eines begleitenden Umsetzungscontrollings

### Ergebnis, Nutzen

Das Unternehmen hat Einsparungspotenziale in Höhe von über € 20 Mio. identifiziert und in sieben Teilprojekten operationalisiert bzw. mit Umsetzungsverantwortlichen hinterlegt. Schwierige Maßnahmen, wie im Bereich der Überstunden, sind so aufgesetzt, dass sie sowohl von den Mitarbeitern, als auch den Arbeitnehmervertretern getragen werden. Weiters ist die Basis für zusätzliche Kostensenkungsmaßnahmen in einem Folgeprojekt geschaffen.