



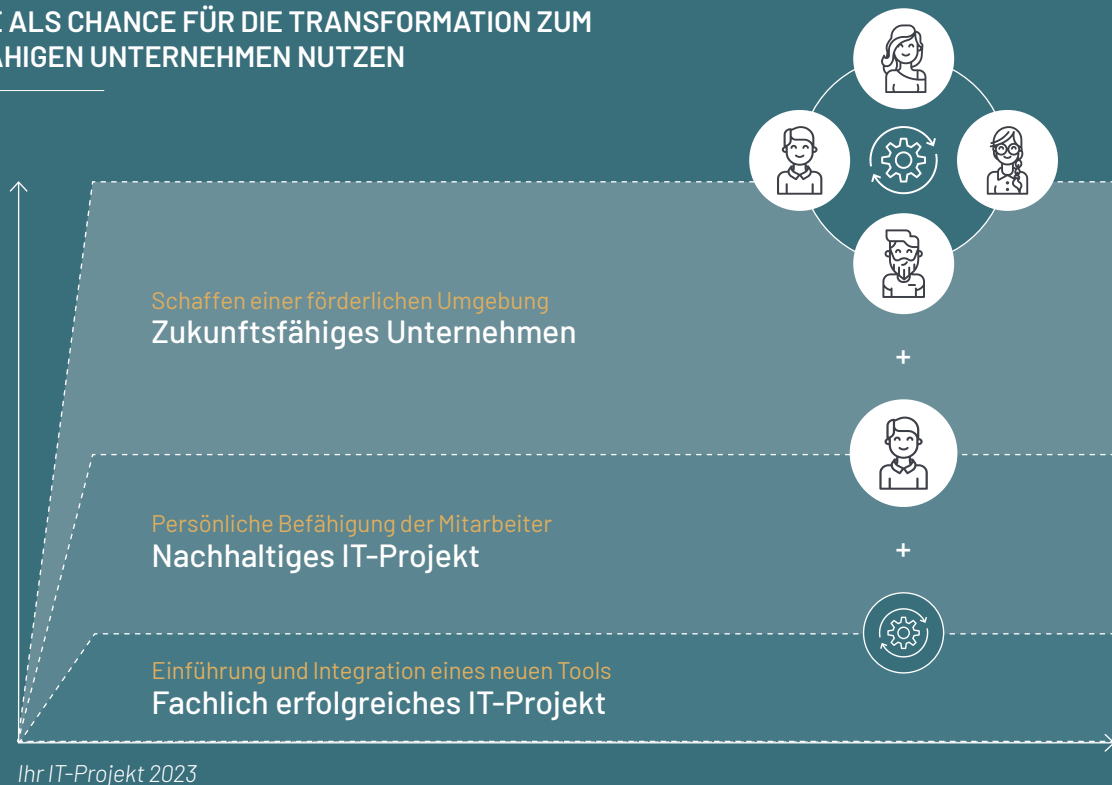
IT-PROJEKTE ODER
ZUKUNFTSFÄHIGKEIT



GP+S Expert View

**IT-PROJEKTE ALS CHANCE
FÜR DIE TRANSFORMATION ZUM
ZUKUNFTSFÄHIGEN UNTERNEHMEN NUTZEN**

IT-PROJEKTE ALS CHANCE FÜR DIE TRANSFORMATION ZUM ZUKUNFTSFÄHIGEN UNTERNEHMEN NUTZEN



1. DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN IT-PROJEKTEN UND ZUKUNFTSFÄHIGKEIT

Das Potenzial von Digitalisierung, Automatisierung und allgemein der Nutzung innovativer Technologien ist immens und beeinflusst zunehmend den gesamten Business-Erfolg. Damit einhergehend wächst die Bedeutung der IT und des Zusammenspiels zwischen Business und IT. Da ist es kaum verwunderlich, dass Anzahl, Frequenz und Größe von IT-Neueinführungen kontinuierlich steigen. In Konsequenz wird das (Tages-)Geschäft und eine beträchtliche Zahl der Mitarbeiter zunehmend von großen IT-Projekten vereinnahmt. Werden aber Ressourcen umfänglich aus heutigem operativen Tun abgezogen, so wächst die Erwartungshaltung an die Zukunft: Im Bestandsgeschäft muss sich die Investition schnellstmöglich rechnen und für das Geschäft der Zukunft müssen die Grundlagen gelegt werden. Auf den Punkt gebracht, geht es um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und es ergibt sich folgerichtig die Frage:

„Welchen Beitrag können und müssen IT-Projekte zum Aufbau der
Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens leisten?“

Hierzu haben wir unsere Kunden in zahlreichen Beratungsmandaten bei IT-Projekten und Transformationen begleitet und möchten Ihnen mit dem „mitarbeiter-zentrierten Angang“ nun einen Weg aufzeigen, wie ressourcen-intensive IT-Projekte effektiv genutzt werden können, um Zukunftsfähigkeit zu gestalten.

Unsere Empfehlung:

Die notwendige Veränderung durch das Projekt als wirkungsvollen Hebel für Veränderungsfähigkeit einsetzen, indem Mitarbeiter und Organisation konsequenter als heute von Anfang an mit in den Scope genommen werden.

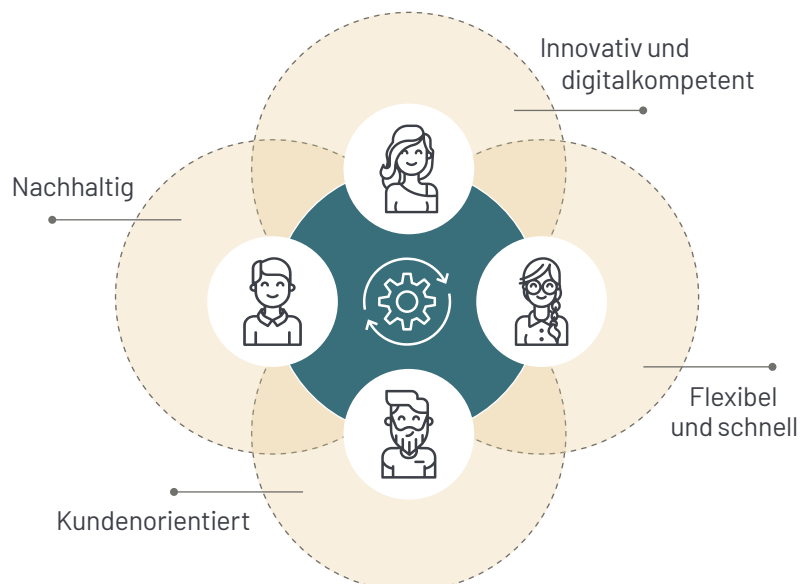
2. ZUKUNFTSFÄHIGKEIT – EINE KURZDEFINITION

Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen bezieht sich auf die Fähigkeit eines Unternehmens, sich laufend an die sich ändernden Bedürfnisse und Anforderungen des Marktes und der Gesellschaft anzupassen und dabei erfolgreich zu sein. Es geht um die Schaffung von langfristigem Erfolg und Wettbewerbsvorteilen durch eine kluge Strategie und innovative Maßnahmen, um auch in Zukunft erfolgreich am Markt bestehen zu können. Unternehmen müssen sich fragen:

„Wie schaffen wir es, flexibel und schnell auf sich immer wieder ändernde Bedürfnisse zu reagieren?“

3. VIER ERFOLGSFAKTOREN FÜR EIN ZUKUNFTSFÄHIGES UNTERNEHMEN

Die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen lässt sich anhand von vier Erfolgsfaktoren zusammenfassen. Zukunftsfähige Unternehmen sind:



- **Flexibel und schnell**
Unternehmen müssen in der Lage sein, sich schnell an veränderte Marktbedingungen anzupassen. Je flexibler Unternehmen agieren und reagieren können, desto besser sind auch die Voraussetzungen für Innovation und somit den permanenten Auf-/ Ausbau von Wettbewerbsvorteilen.
- **Innovativ und digitalkompetent**
Unternehmen müssen neben einem innovationsfreundlichen Mindset technologische Möglichkeiten permanent im Blick haben und in der Lage sein, deren Relevanz für sich zu bewerten, sowie digitale Technologien und Prozesse kontinuierlich in ihre Geschäftsmodelle zu integrieren.
- **Kundenorientiert**
Unternehmen müssen die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Kunden verstehen, interpretieren können (z. B. auf Basis eines Kundendatenmanagements) und in der Lage sein, diese Erkenntnisse kontinuierlich und systematisch in ihre Arbeitsabläufe und Entwicklungen zu integrieren.
- **Nachhaltigkeit**
Unternehmen müssen Nachhaltigkeit in all seinen Facetten verinnerlichen und operationalisieren. Neben der Umwelt- und gesellschaftlichen Interpretation gehört dazu auch der nachhaltige Einsatz von Ressourcen, z. B. in IT-Projekten (siehe Punkt 5. Aufbau von Zukunftsfähigkeit durch IT-Projekte mit dem mitarbeiter-zentrierten Ansatz).

Stehen die Erfolgsfaktoren zunächst noch abstrakt da, ergibt sich für Unternehmen die Frage, wie und wo konkret auf diese hingearbeitet werden kann. Während das Anstoßen von Veränderungen in der Linie oft einem Kampf gegen gefestigte Mauern gleich kommt, bieten (Groß-)Projekte mittels einer engen Verzahnung von IT und Business einen äußerst fruchtbaren Boden für die Einführung neuer Muster.

4. DER EINFLUSS VON IT-PROJEKTEN AUF DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT EINES UNTERNEHMENS

In unserer Zusammenarbeit mit Kunden unterschiedlichster Branchen stellen wir fest, dass die IT häufig als Wiege der Transformation agieren kann und gerade IT-Projekten eine ganz zentrale Rolle beim unternehmerischen Aufbau von Zukunftsfähigkeit zuteilwerden kann. Dies liegt vor allem daran, dass nicht mehr nur Software bereitgestellt, sondern neue Prozesse geschaffen und daraus resultierend andere Formen der Zusammenarbeit notwendig werden. Zudem entstehen neue Skill-Bedarfe und Rollen: Die IT triggert, die anderen Businessbereiche reagieren.

Anbei einige Beispiele, wie die Erfolgsfaktoren für Zukunftsfähigkeit durch IT-Projekte bedient werden können:

Flexibel
und schnell

In IT-Projekten können Unternehmen Flexibilität und Schnelligkeit aufbauen, indem sie auf **crossfunktionale Projektteams** setzen. Diese arbeiten starren Silos entgegen und steigern das gegenseitige Verständnis. Je besser und intensiver die Zusammenarbeit, desto größer das Potenzial für bessere Vernetzung und somit Schnelligkeit, auch nach Projektende.

Haben crossfunktionale Teams einen Mix aus business-fokussierten, traditionell „nur“ anfordernden Mitarbeitern UND umsetzenden IT-Mitarbeitern, bietet sich dies wiederum zur Verprobung **agiler Zusammenarbeitsmodelle** an. Auch wenn agile Arbeitsweisen sinnbildlich für Flexibilität und Schnelligkeit stehen, meiden sie viele Business-Bereiche, wenn Teams nicht selbst lieferfähig sind. In IT-Projektumgebungen sind diese Rahmenbedingungen gegeben und es lässt sich verproben, ob und wenn ja, welche Ansätze funktionieren und ob sie sich ggf. auf die gesamte Organisation skalieren lassen.

Ein weiterer – durch Crossfunktionalität unterstützter – Hebel liegt in einer engen **operativen Verzahnung aus Business und IT**. Je mehr die IT in der unmittelbaren Zusammenarbeit das Business-Problem versteht, desto zielgerichteter können Impulse in Bezug auf IT-Lösungen gesetzt werden. Erkennt das Business wiederum die bisher ungeahnten Möglichkeiten, fordert und adaptiert es Technologie ganz anders, es schöpft die IT-Möglichkeiten besser aus: Die Innovationskraft steigt!

Innovativ und
digitalkompetent

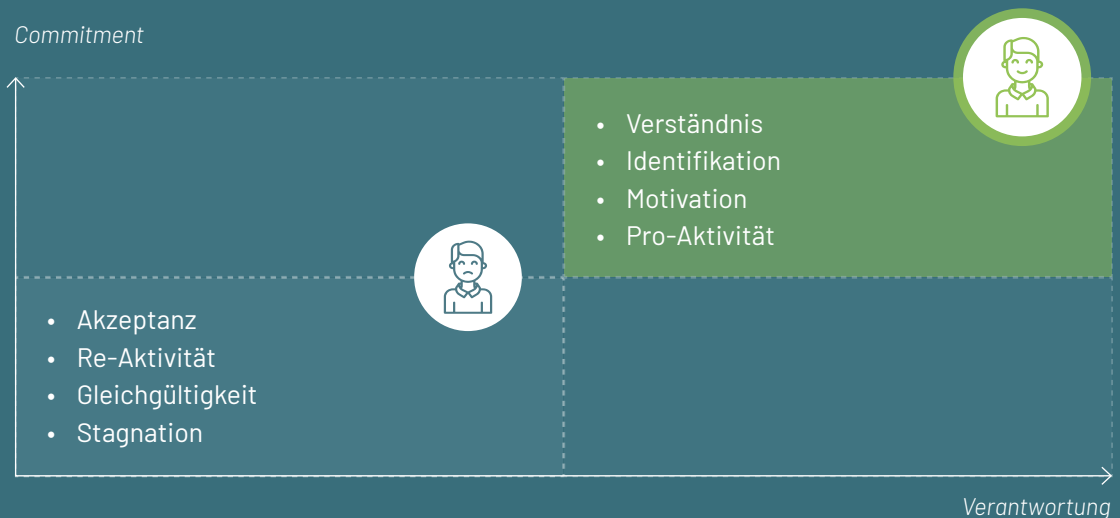
Kundenorientiert

Bei dem methodischen Versuch, Menschen mit unterschiedlichem fachlichen Hintergrund erstmals gemeinsam auf konkrete Ergebnisse hinarbeiten zu lassen, bieten sich Methoden wie **Customer Journey Mapping** an. Der Blick auf das gemeinsame Ergebnis vor Kunde steht im Mittelpunkt, Kundenorientierung verliert den Buzzword-Status und wird gelebte Praxis. Zudem eignet sich eine gut strukturierte Customer Journey Map hervorragend zur Ableitung von **User Stories**, deren Umsetzung wiederum den fachlichen Fortschritt im Projekt sicherstellen.

Wie bereits oben angedeutet, umfasst der Aspekt der Nachhaltigkeit deutlich mehr als den umweltlichen und gesellschaftlichen Aspekt. Zukunftsfähige Unternehmen müssen **mit sämtlichen Ressourcen nachhaltig umgehen** und sollten insbesondere im Umgang mit ihren Mitarbeitern darauf Wert legen, dass Investitionen nicht auf kurzfristigen, sondern langfristigen Nutzen ausgerichtet sind – nicht nur auf Projekt-Effekte, sondern auf langfristige, transformatorische Effekte. Übertragen auf IT-Projekte und deren nachgelagerte Phasen bedeutet Nachhaltigkeit z. B.:

Innovativ und
digitalkompetent

IT-PROJEKTE ALS CHANCE FÜR DIE TRANSFORMATION ZUM ZUKUNFTSFÄHIGEN UNTERNEHMEN NUTZEN



Mitarbeiter, die den Scope nicht mitgestalten, sondern nur abarbeiten, entwickeln nicht das künftig noch stärker gebrauchte **Mindset für Eigeninitiative & Wendigkeit**. Je weniger Fachlichkeit von extern eingekauft wird und je weniger fachliche Entscheidungen bis ins Detail von Führungskräften übernommen werden, desto höher ist die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Ergebnis. Besser im Sinne der Zukunftsfähigkeit ist ein Wissenstransfer. Das beansprucht zwar kurzfristig mehr Arbeitszeit der internen Fachkräfte, auf lange Sicht verringert sich aber der Aufwand für die Adaption neuer Prozesse um ein Vielfaches. Wandelt man also fest vordefinierte Anforderungslisten in stärker **zukunftsgerichtete Zielzustände**, kann **Raum für Eigeninitiative** entstehen. Je mehr Freiraum Mitarbeitern und Projekt-Teams zugestanden wird, desto mehr Eigeninitiative kann entstehen. Dies sorgt für höhere Motivation, eine qualitative Aufwertung des Mitarbeiters und letztendlich auch höhere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen – **ein gänzlich nachhaltiger Ansatz**.

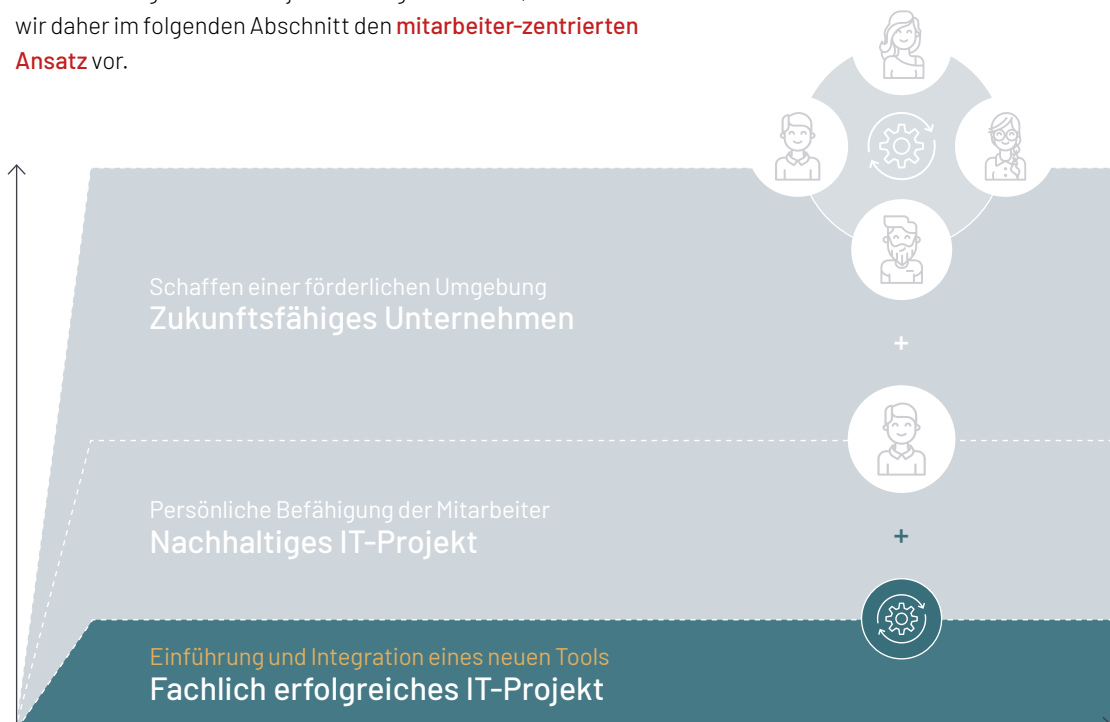
Auch wenn die Chancen groß sind, bergen IT-Projekte oft die Gefahr, gerade nicht nachhaltig zu sein und den Mitarbeiter zu wenig zu berücksichtigen, denn Projektziele enden mit Projektende, **transformativische Ziele** fokussieren auf Zukunftsfähigkeit. Nach klassischem Projektmanagement-Verständnis ist es erstrebenswert, fest definierte, am besten quantitativ gut messbare Projektziele zu verfolgen und nach Projektende eine abschließende Bewertung vorzunehmen. Für die Erreichung transformativischer Ziele sollte mit dem Projekt zunächst ein Schutzraum geschaffen werden. In diesem Schutzraum gilt es die Fortschritte anhand qualitativer Kriterien im Blick zu behalten, konstante Lernschleifen einzuziehen und so die Grundlage für die quantitativen, aber eben auf Langfristigkeit angelegten Effekte aus transformativischen Maßnahmen zu schaffen.

5. AUFBAU VON ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DURCH IT-PROJEKTE MIT DEM MITARBEITER-ZENTRIERTEN ANSATZ



Die Ausführung zu den Erfolgsfaktoren zeigt, dass es ein Schlüsselement gibt, welches aus IT-Projekten heraus einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit darstellen kann: **der Mitarbeiter.**

Im Hinblick auf die Frage, wie sich denn nun ganz konkret Zukunftsfähigkeit in IT-Projekten integrieren lässt, stellen wir daher im folgenden Abschnitt den **mitarbeiter-zentrierten Ansatz** vor.



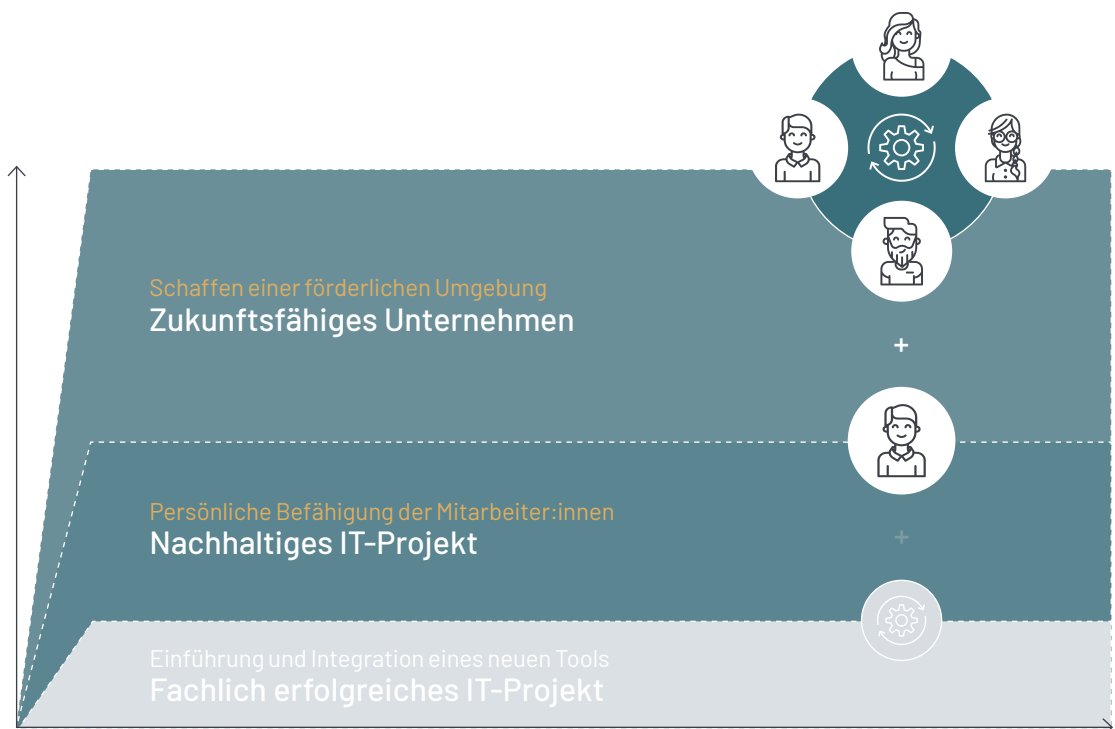
Mitarbeiterzentrierung „light“ in einem klassischen IT-Projekt

Zeitgemäße IT-Projekte fokussieren auf hart messbare Ergebnisse (in scope, in time, in budget), überzeugen durch einen hohen Match auf die Bedürfnisse des Business und sichern zudem einen gewissen Weitsprung (keinen „alten Wein in neuen Schläuchen“). Anforderungen sind klar definiert und auch der inhaltliche Bezug zwischen konkreten Projekt-Aufgaben und dem übergreifenden Zielbild ist erkennbar. Durch aktive Einbindung der Mitarbeiter wird zudem sichergestellt, dass die zu entwickelnden Lösungen später auch den Praxistest bestehen und echte Probleme der Mitarbeiter beheben bzw. wertstiftende neue Möglichkeiten schaffen.

Auch wenn alle bisher genannten Punkte in Perfektion berücksichtigt sind, läuft man als Unternehmen Gefahr, den Faktor Mensch nicht ausreichend zu berücksichtigen und so Potenziale bzgl. der Zukunftsfähigkeit ungenutzt zu lassen. Vor diesem Hintergrund liegt der Schwerpunkt des mitarbeiter-zentrierten Ansatzes in zukunftsfähigen IT-Projekten.

Mitarbeiterzentrierung in einem zukunftsfähigen IT-Projekt

Die Erweiterung des mitarbeiter-zentrierten Ansatzes basiert auf der Annahme, dass ein gutes IT-Tool nur so effektiv ist wie der Fachmann, der es einsetzt und nur so wertschöpfend, wie das Zusammenarbeitsmodell es zulässt. Infolgedessen stehen der Mitarbeiter und seine Arbeitsumgebung im Zentrum des Denkens.



Ihr IT-Projekt 2023

Die konkrete Zielstellung des mitarbeiter-zentrierten Ansatzes ist:

- | | | | |
|------------|---|------------|---|
| <h1>1</h1> | <p>Befähigung: Der Mitarbeiter ist fortlaufend bestmöglich befähigt, die unternehmerischen Ziele unter Nutzung der technologischen Möglichkeiten zu erreichen.</p> | <h1>2</h1> | <p>Zusammenarbeit: Das Zusammenarbeitsmodell und die Arbeitsumgebung sind auf Geschwindigkeit und Flexibilität im Zusammenspiel der Mitarbeiter ausgelegt.</p> |
|------------|---|------------|---|

Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des mitarbeiter-zentrierten Ansatzes:

Will man die beiden genannten Zielstellungen (als Erweiterung bestehender Projektziele) erreichen, gilt es diese bereits beim Projekt-Setup zu berücksichtigen, Fortschritt und Wirksamkeit während des Projektverlaufs im Blick zu behalten und auf Basis aktiven Lernens Verbesserungen zu implementieren. Dies gilt dabei sowohl für Maßnahmen mit Fokus auf das Projekt selbst als auch Maßnahmen, welche die Nachprojektzeit und somit die Nachhaltigkeit der Maßnahmen adressieren.

Maßnahmen im Projekt

- **Mitarbeitern stabile Zielbilder und Entscheidungsrahmen geben**
Aufgrund eng getakteter Entscheidungsfrequenzen besteht in Großprojekten eine hohe Dynamik, die dem Mitarbeiter ein permanentes Umdenken abverlangt. Besteht in diesen Situationen kein stabiles Zielbild als Grundfeste, wird es zu einem häufigen Hinterfragen von Entscheidungen kommen, was deutlich leistungsreduzierend wirken kann.
- **Mitarbeiter dedizieren und coachen, Teamschnitte optimieren**
Mitarbeiter in gut eingespielten Projektteams sind erfolgskritisch für die Erreichung wichtiger Projekt-Liefergegenstände und bilden (bei crossfunktionalen Teams) die Grundlage für eine langfristig angelegte Vernetzung über Abteilungsgrenzen hinweg. Teamschnitte sind entsprechend nicht nach fachlichen Säulen, sondern nach einem End-to-End-ausgerichteten Arbeitsfluss zu bilden. Eine aktive Begleitung durch einen erfahrenen Coach dieser Teams kann frühzeitig Störfaktoren mindern oder gar beseitigen (z. B. Mitarbeiter im Konflikt zur Linientätigkeit / Adaptionprobleme bei Methoden der Zusammenarbeit / menschliche Differenzen).
- **Klarheit bei Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten schaffen**
Unklarheiten bei Zuständigkeiten oder Handeln nach falschem Rollenverständnis führen beim Mitarbeiter oft zu Missverständnissen, erhöhtem Kommunikationsbedarf und somit zu Ineffizienz. Insbesondere bzgl. der Projektführung und Entscheidungsfindung sollte Klarheit über den Wirkungsgrad / den Zuschnitt der Verantwortung bestehen.
- **Aktives und lernendes Management von Zusammenarbeit**
Ineffiziente Formen der Zusammenarbeit gilt es möglichst frühzeitig zu identifizieren und durch Alternativen zu ersetzen, während es gut funktionierende Zusammenarbeit zu festigen und zu skalieren gilt. In Anlehnung an die Grundprinzipien agiler Arbeit sollte hierfür eine regelmäßige Reflexion durch die programmteiligen Mitarbeiter und eine nachgelagerte Begleitung von Optimierungsmaßnahmen stattfinden.

- Bewusstes Management von „Nicht-Produktiv-Zeiten“ (Terminserien, Rituale, ...)**

Nicht an Projektentwicklungen angepasste Terminserien und Rituale führen teils zu einer starken Bindung der Mitarbeiter an nicht gewinnbringenden Stellen. Zudem steigt das Frustrationspotenzial, welches sich wiederum negativ auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter auswirken kann. Positiv vernetzende Rituale zur Abstimmung, Entscheidung und Lösungsfindung können wiederum ein stark verbindendes Element sein, welches den Teamgedanken fördert.
- Beitrag zur Mitarbeitermotivation leisten**

Gerade bei langen Projektlaufzeiten ist es eine große Herausforderung, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter hochzuhalten. Ein bewusstes Einplanen von Meilensteinen (Teilerfolge feiern), die regelmäßige Messung der Stimmungslage („Team Health Check“) und die kontinuierliche Reflektion / Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann sicherstellen, dass die Motivation hochgehalten wird und so für eine Kontinuität in der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sorgen.

Maßnahmen in Vorbereitung der Nachprojektzeit

Neben der Optimierung der Zusammenarbeit im Projekt gilt es vor allem, die an die Migration anschließende Nachprojektzeit bestmöglich vorzubereiten. Es sollte bereits während des Projekts aktiv an der Vorbereitung der „First Day Readiness“ und der nachhaltigen Zusammenarbeit außerhalb der Projekt-Schutzhülle gearbeitet werden. Damit dies gelingt, empfehlen wir das aktive Management der folgenden Maßnahmen:

- Frühzeitige Einbindung der Linienkräfte**

Für die Projektbeteiligten findet ein kontinuierliches Antasten an neue Software und Prozesse statt, es entsteht ein umfangreicher Zeitraum für die persönliche Anpassung an die neue Situation. Beschränkt man sich gegen Projektende auf ein kompaktes Change Management im engeren Sinne (Ankündigung, Schulung), entstehen zwei riskante Punkte:

 1. In einer langen Phase der Ungewissheit entstehen Ängste, die es später aufzulösen gilt. (Was kommt genau? Wie wird mich das betreffen? Kann ich die Veränderung schaffen?)
 2. Es reduziert sich die Anpassungszeit für den „Linienmitarbeiter“. In den Dimensionen „Hören – verstehen – verinnerlichen“ erreicht man bei zu kurzen Change-Phasen selten die dritte Dimension und verschenkt so erhebliche Effizienzpotenziale.
- Vorbereitung der Skalierungsfähigkeit**

Die Berücksichtigung von Skalierungsfähigkeit sollte frühzeitig, neben den rein technischen und prozessualen Aspekten, auch den Faktor Mensch, den Mitarbeiter berücksichtigen. Fragen nach benötigten Skills in Menge und Ausprägung sollten frühzeitig evaluiert und allen relevanten Stakeholdern transparent gemacht werden. Andernfalls riskiert man Engpässe und Geschwindigkeitsverluste zum Zeitpunkt des Skalierungsbedarfs.
- Frühzeitige Diskussion über strukturelle Veränderungen in der Linie**

Neue Prozesse werden Verschiebungen bei Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten auch nach Projektende in den Linienstrukturen bedingen. Damit sich die Mitarbeiter ab Tag 1 nach Projektabschluss auf die inhaltliche Arbeit konzentrieren können, sollten diese Veränderungen frühzeitig im Rahmen transformatorischer Begleitung diskutiert und frühzeitig verabschiedet werden.
- Perspektiven für die Projektmitarbeiter schaffen**

Die intensive Mitarbeit in Langläuferprojekten bedeutet für die einzelnen Mitarbeiter eine Veränderung

ihres Fokus auf das Projekt und damit einhergehend eine Distanz zu ihrer bisherigen Linientätigkeit, während die Linie Lösungen für die Kompensation der fehlenden Arbeitsleistung entwickelt. Die hieraus entstehende Unsicherheit über die persönliche Zukunft (Was wird nach Projektende aus mir? Kann ich in meine alte Tätigkeit zurückkehren? Welchen Einfluss wird die zunehmende Automatisierung auf mich haben?) kann sich zu einer erheblichen Belastung für die Mitarbeiter entwickeln. Nicht seltene Konsequenz: Mitarbeiter beschäftigen sich zu Lasten der Fachlichkeit mit ihrer Zukunft, erwägen ggf. sogar Jobwechsel, was den schmerzlichen Abgang gerade aufgebauter Kompetenzen bedeutet.

- **Change Management als Einstieg in Entwicklungsreisen aufsetzen**

Ein sauberes Change Management im engeren Sinne fokussiert auf die tool- und prozessseitige Befähigung mit Fokus auf die Projektinhalte. Um dem Mitarbeiter auch langfristige Perspektiven aufzeigen und eine kontinuierliche Befähigung sicherstellen zu können, empfehlen wir jedoch die Einführung sog. Lern- / Entwicklungsreisen. Hierbei wird ein langfristiges Zielbild für die Rolle des Mitarbeiters über mehrere Jahre angelegt. Daran angelehnt erfolgt dann eine immer wieder zu priorisierende Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten. Der Mitarbeiter verinnerlicht so, dass Weiterentwicklung fortan ein nicht mehr verschwindender Bestandteil seiner Arbeit ist und er gewinnt Vertrauen in das Unternehmen, welches langfristig mit ihm plant.

- **Mitarbeitern Ziele und Entscheidungsfreiräume geben**

In IT-Projekten bietet sich die Gelegenheit, Grundlagen für eine Mindset-Veränderung hin zu mehr Eigenverantwortung zu legen. Hierfür gilt es, fest vordefinierte Anforderungslisten in eher zukunftsgerichtete Zielzustände zu wandeln. Merken Mitarbeiter, dass sie im gegebenen Rahmen eigene Entscheidungen treffen und auch Fehler ohne Sanktionierung machen dürfen, wird meist eine Veränderung von passiver Aufgabenabarbeitung zu proaktiver Mitgestaltung angestoßen.

6. MANAGEMENT SUMMARY

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen zunehmend in ihre Zukunftsfähigkeit investieren. Hierbei gilt es Erfolgsfaktoren wie Flexibilität und Schnelligkeit, Innovationskraft und Digitalkompetenz, Kundenorientierung und Nachhaltigkeit zu berücksichtigen.

Bei der Frage, wer und wie diese Erfolgsfaktoren adressiert werden können, hat sich in der Praxis gezeigt, dass vor allem umfassende IT-Projekte großes Potenzial für den auch langfristigen Aufbau von Zukunftsfähigkeit bieten, aber – falsch aufgesetzt – auch in ihrer Wirkung verpuffen und der Zukunftsfähigkeit sogar entgegenwirken können. Als Erkenntnis aus zahlreichen Mandaten empfehlen wir daher eine bewusste Erweiterung klassisch geplanter IT-Projekte um eine transformatorische Komponente, die den Mitarbeiter ins Zentrum der Überlegungen setzt. Der hier vorgestellte mitarbeiter-zentrierte Ansatz liefert konkrete Maßnahmen für die Erweiterung und Optimierung großer IT-Projekte sowohl während der Projektzeit als auch für den Übergang in die Zeit danach. Der mitarbeiter-zentrierte Ansatz ist ein IT-Projekt Add-On für das Thema Zukunftsfähigkeit.

MANAGEMENTBERATUNG FÜR WACHSTUM UND TRANSFORMATION

Wir sind Experten für Strategieentwicklung und Digitalisierung. Wir begleiten Unternehmen bei einer konsequent marktorientierten Entwicklung innovativer Leistungsangebote und deren erfolgreichen Einführung sowie bei der Weiterentwicklung ihres bestehenden Geschäfts.

INTERESSE GEWECKT?

Gerne unterstützen wir Sie dabei, Ihren Bedarf zu schärfen und beraten Sie ganzheitlich oder in Teilaspekten zu Ihren anstehenden IT- und Transformationsprojekten. Lassen Sie uns darüber sprechen, wie ein passendes Vorgehen bei Ihnen aussehen könnte.

KONTAKT

Als Ansprechpartner zum Thema Zukunftsfähigkeit und Transformation stehen Ihnen Cordula Böhm und Christoph Preukschat gerne zur Verfügung.

GP+S CONSULTING GMBH

Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg v.d.H.

Tel.: +49 6172 / 49556-0
Fax: +49 6172 / 49556-125

info@gps-consulting.com
www.gps-consulting.com



Cordula Böhm
Managing Partner
cordula.boehm@gps-consulting.com



Christoph Preukschat
Associate Partner
christoph.preukschat@gps-consulting.com