



MIT GP+S CONSULTING  
ZUM WANDLUNGSFÄHIGEN  
VERSORGER

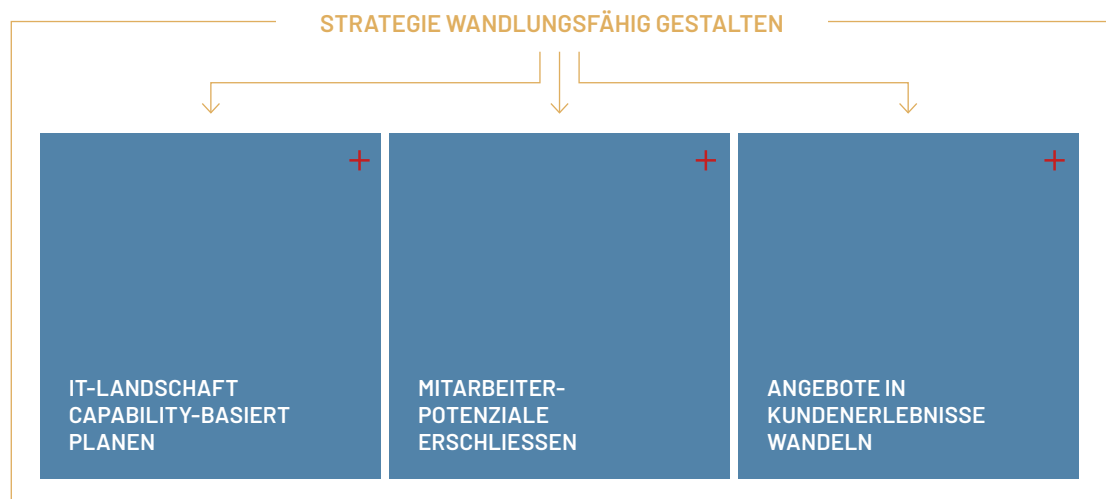


GP+S Expert View

# HANDLUNGSFELDER FÜR DEN WEG ZUM WANDLUNGSFÄHIGEN VERSORGER

## WANDLUNGSFÄHIGKEIT ERFORDERT VON VERSORGERN EIN KOORDINIERTES HANDELN AUF STRATEGISCHER UND FUNKTIONALER EBENE

Versorger sind aktuell gefordert, grundlegende Entscheidungen mit hoher Dynamik unter anhaltender Unsicherheit zu treffen. Der Ukraine-Krieg treibt das Thema der Versorgungssicherheit und beschleunigt die Energie- und Wärmewende. Auf der Kundenseite wächst der Bedarf nach innovativen, in der Bereitstellung aber komplexeren, Angeboten rund um die Themen E-Mobilität, Wärme und Autarkie. Die Fähigkeit, schnell auf Veränderungen eingehen und trotzdem belastbare Entscheidungen treffen zu können, ist elementar für eine zukunftssichere Aufstellung. Aber was hilft, diese Wandlungsfähigkeit zu erzeugen?



Die Handlungsfelder der Wandlungsfähigkeit können aus vier Perspektiven beleuchtet werden.

### DIE STRATEGIE WANDLUNGSFÄHIG GESTALTEN – DIE MANAGEMENT-PERSPEKTIVE

Welche Rolle wollen wir einnehmen in der Wärmewende? Werden wir nur Reststrom-Anbieter, Lösungsvermittler, universeller Contracting-Dienstleister oder alles gleichzeitig? In der E-Mobilität: Werden wir ein Charge-Point-Operator, ein Elektromobilitätsdienstleister oder beides? Diese Fragen zu beantworten heißt,

- **alternative** Zukunftsszenarien zu bewerten und ein gemeinsames Verständnis über die eigene strategische Positionierung zu schaffen,
- **modular** zu planen, um anpassungsfähiger zu sein und schneller Transparenz über benötigte und vorhandene Bausteine zu erlangen,
- **integriert** zu planen, über Ressort- und eigene Unternehmensgrenzen hinaus,
- **digital** zu werden, um Daten für eine stärkere Reaktionsfähigkeit zum Kunden, aber auch die Steuerung von Grid und Beschaffung zu erlangen sowie Effizienzpotenziale zu heben,
- **agile** Arbeitsweisen in die Zusammenarbeit einzubringen, um auf Veränderungen reagieren zu können.

## UNSERE METHODIK:

Die **Leitfragen-Methodik** öffnet den Denkraum und fokussiert strategische Optionen in kompakten Workshop-Sessions entlang einer idealen Heldenreise. **Ergebnis:** Konkrete Positionierung.

**Capability Mapping** schafft Orientierung über die erforderlichen Business-Fähigkeiten: Welche brauche ich, welche habe ich schon und welche zeigen konkreten Veränderungsbedarf für die funktionalen Bereiche der Organisation. **Ergebnis:** Modulare und integrierte Planung der Digitalisierung.

Eine **strategische Portfolioplanung** bewertet und schärft das Businessmodell, auch in der Tiefe der Wertschöpfung. **Ergebnis:** Definiertes grundlegendes Leistungsportfolio und Target Operating Model.

Eine **Business Transformation** verankert neue Rollen, Prozesse, Arbeitsweisen und eine kontinuierliche Veränderungsfähigkeit in Denken und Handeln. **Ergebnis:** Agilisierung des Unternehmens.

## IT-LANDSCHAFTEN CAPABILITY-BASIERT PLANEN – DIE IT-ENTSCHEIDER-PERSPEKTIVE

Aktuelle Herausforderungen der Versorger-IT: Wartungsverträge für zentrale IT-Bausteine laufen aus, zugleich entstehen Drittmarktlösungen, die die Frage zulassen, welche Standardprozesse IT-seitig ausgelagert werden können. Ein „Zoo“ an historisch gewachsenen und innovativen, aber auch schnelllebigem Applikationen, immer verbunden mit der Frage, ob diese besser „on Premise“ oder „in der Cloud“ gehalten werden.

IT-Entscheider stehen somit vor komplexen Architektur- und Lösungsentscheidungen, für die vielfach die Business-Anforderungen nicht klar formuliert sind. Dieses Spannungsfeld kann durch modulares Denken und eine auf Business-Fähigkeiten basierende Planung und Entwicklung aufgelöst werden, um die erforderliche IT-Wandlungsfähigkeit zu erzeugen.

## UNSERE METHODIK:

**Capability Mapping** ermöglicht eine Standortbestimmung über vorhandene Business-Fähigkeiten mit Zuordnung zu bestehenden IT-Systemen. **Ergebnis:** Gemeinsame Sicht auf den Status.

Mittels **Capability Heatmaps** lassen sich Handlungsbedarfe für den Aufbau neuer Fähigkeiten eingängig visualisieren. **Ergebnis:** Geteiltes Verständnis für den Handlungsbedarf.

Die **modulare Planung** in Capabilities ist Basis notwendiger Ausschreibungen. **Ergebnis:** Eine Ausschreibungsgrundlage, welche die Business-Zielstellung mitführt.

**Capability-based-IT-Planning** schafft eine langfristig stabile Planungsgrundlage zwischen Business, IT und beteiligten Wertschöpfungspartnern. **Ergebnis:** Eine IT-Roadmap verankert im Business Nutzen – IT erklärbar machen.

## MITARBEITER-POTENZIALE ERSCHLIESSEN – DIE HR-ENTSCHEIDER-PERSPEKTIVE

Die Knappheit an Zukunfts-Skills im Arbeitsmarkt ist heute schon eklatant und wird sich bei Versorgern durch den demographischen Wandel noch beschleunigen. Eine zentrale Herausforderung der HR-Abteilungen ist es daher, die Potenziale ihrer Mitarbeiter in einem dynamischen Umfeld sehr gut zu erkennen, um darauf aufbauende Personalentwicklung und -besetzung zu gestalten.

Eine enge Abstimmung mit den Fachabteilungen ist entscheidend, um die Anforderung des Business zu verstehen und Mitarbeiter mit ihren Potenzialen den richtigen Themen und Aufgaben zuzuführen. Durch das Erkennen und Entwickeln von Mitarbeiterpotenzial wird Wandel so erst möglich gemacht. Dabei stehen die HR-Abteilungen vor der Aufgabe, sich vom Dienstleister zum strategischen Business-Partner zu entwickeln und die neuen Arbeitswelten zu gestalten.

### UNSERE METHODIK:

Der Ansatz „**Scope-to-Skill**“ schafft die Verbindung zwischen den Anforderungen der Fachseiten und dem verfügbaren Skill-Angebot der Mitarbeiter für alle darauf aufbauenden Besetzungs- und Entwicklungsentscheidungen. **Ergebnis:** Eine an Business-Fähigkeiten orientierte Personalplanung.

**Organisatorische Capability Maps** zeigen das Angebot an Fähigkeiten im Unternehmen und geben Transparenz über Skill-Über- und Unterkapazitäten. **Ergebnis:** Eigenständige, schnelle und passende Skill-Zusammenstellung ermöglicht hochgradig agile Organisationsstrukturen.

**Capability Maps für die HR-Funktion** visualisieren, welche Fähigkeiten HR benötigt, um künftig die Rolle eines strategischen Business-Partners einzunehmen und zeigen, in welchen Feldern Handlungsdruck besteht. **Ergebnis:** Zielbild der HR-Fähigkeiten und Handlungsfelder.

## ANGEBOTE IN KUNDENERLEBNISSE WANDELN – DIE VERTRIEBS- UND SERVICEMANAGER-PERSPEKTIVE

Wenn die App des Stromanbieters die E-Ladesäule eines anderen Anbieters nicht erkennt, ist das ein Ärgernis. Kunden suchen ein nahtloses Erleben, welches jedoch vielfach stark fragmentiert und durch viele und wechselnde Beteiligte gestaltet wird. Über die Wertschöpfungs-Nahtstellen hinweg ein stringentes begeisterndes Kundenerleben zu schaffen, ist die Voraussetzung für Kundenbindung und -entwicklung.

Die Gestaltung der Wärmewende erfordert eine Beratung der Kunden und ein genaues Verständnis des richtigen Entscheidungszeitpunktes im „Moment of Truth“. Dafür sind Informationen über den Kunden notwendig – seine Präferenzen, seinen Kontext. Dieses 360°-Kundenprofil ist eine zentrale Fähigkeit und Voraussetzung für die Zusammenstellung des für den jeweiligen Kunden attraktivsten Angebotsportfolios sowie eine Wandlung von einer bei den meisten Versorgern ausgeprägten Service- in eine aktive Sales-Organisation.

### UNSERE METHODIK:

**Hero Journey Mapping** einer idealen Kundenreise hilft, die Kundenzentrierung strategisch zu planen und für die beteiligten Fachbereiche zu konkretisieren. **Ergebnis:** Strategische Positionierung entlang der Kundenreise.

**Customer Journey Mapping** dient dazu, Kundenzentrierung als „Denke“ bei den Mitarbeitern zu verankern und die Kundenreise operativ zu optimieren. **Ergebnis:** Operativ umgesetzte Kundenzentrierung in allen Fachbereichen.

**Mittels Capability Mapping** werden die entscheidenden Fähigkeiten auf dem Weg in eine Digitalisierung und datenbasierte Kundenzentrierung herausgearbeitet. **Ergebnis:** Klarheit über die erforderlichen Fähigkeiten für den Aufbau eines 360°-Kundenblicks.

Erfahren Sie, wie GP+S Consulting bei der Entwicklung der Wandlungsfähigkeit Ihres Unternehmens unterstützen kann. Wir verbinden umfassende Kompetenzen in der Strategie- und Organisationsentwicklung mit tiefem Digitalisierungs-Know-how sowie langjähriger operativer Umsetzungserfahrung. Damit begleiten wir Unternehmen bei der Gestaltung zukunftsfähiger Geschäftsmodelle und bei einer nachhaltigen Flexibilisierung ihres Geschäfts.

## MANAGEMENTBERATUNG FÜR WACHSTUM UND TRANSFORMATION

### GP+S CONSULTING GMBH

Nehringstraße 2  
61352 Bad Homburg v.d.H.

Tel.: +49 6172 / 49556-0  
Mobil: +49 171 49556 51

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



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