



Ich bin „Lotse für IT-Projekte“ und unterstütze Unternehmen, wenn folgende Fragen aufkommen:

- » Was soll unsere neue IT-Lösung genau können?
- » Wie können wir uns an die Veränderung gewöhnen?

Zu meinen Kunden gehören Unternehmen und Konzerne aus allen Bereichen, die auf dem Weg zu einer wertschätzenden und zugleich effizienteren Zusammenarbeit sind.

Mein Buch „Communicate IT – Kommunikation in IT-Projekten“ erscheint 2019 bei Springer Vieweg.

Anforderungsmanagement, Change Management für erfolgreiche IT-Projekte

Mein Ziel ist es, dass alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens mit der neuen Software und unter neuen Arbeitsbedingungen arbeiten können und wollen.

Auszug Projektverlauf

- » Anforderungsmanagement, Change Management und mehr
03.11 – heute

“Hätten wir das nur früher gewusst!” und “das haben wir aber schon immer so gemacht!” sind die zwei Sätze, die in keinem IT-Projekt mehr vorkommen sollten. Darum unterstütze ich Unternehmen rund um die Themen Anforderungsmanagement und im Change Management.

Deutschlandweit berate und unterstütze ich hands-on mittelständische Unternehmen, Großunternehmen und Konzernen zu Methoden und Vorgehensweisen, wir erarbeiten Strategien, Konzepte und Best Practices.

Ausführliche und immer aktuelle Informationen finden Sie auf meiner Homepage www.focus-teamwork.de.

- » Change Consultant in einem Technologiekonzern
02.17 – 07.17

Mein Kunde, ein Technologiekonzern, führt eine neue SAP-Version ein. Einige der weltweiten Standorte arbeiteten bisher mit einer älteren SAP-Version, die meisten Standorte arbeiteten noch nicht mit SAP. Mit der Einführung verspricht sich mein Kunde, die Prozesse zu harmonisieren und zu straffen. Die Veränderung richtet sich an mehr als 12.000 Mitarbeiter weltweit.

Meine Aufgabe war es, den Bedarf an Veränderungsmaßnahmen, Trainings und passende Kommunikationsmaßnahmen zu analysieren und zu planen. Dazu gehörte u.a. der Aufbau eines Trackings für Change- und Trainings-Requests, mit dem der Kommunikations- und Trainingsbedarf für jeden Standort ermittelt werden kann. Außerdem der Aufbau eines Netzwerkes für Vor-Ort-Kommunikation und Trainingsplanung und die Vorbereitung von Kommunikations- und Trainingsmaterial.

Exemplarisch führte ich dies mit einem Standort in Rumänien durch und übergab meinem Kunden die Templates.

Einen besonderen Gewinn konnte mein Kunde aus dem „Abteilungs-Speeddating“ ziehen, das wir im Change Management Team mit dem Ziel entwickelt haben, die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Eine kurze Beschreibung finden Sie in der Podcastfolge „Herz & Hirn – Der Teamwork-Podcast #003“ <http://bit.ly/Teamgefluester003>

» Change & Communication Manager in einem Pharmakonzern
04.14 – 04.16

Mein Kunde, ein Pharmakonzern, führt eine Collaboration-Software-Landschaft auf Basis von Office 365 ein. Dabei löst u.a. Outlook als Mailprogramm Lotus Notes ab und Sametime Chat wird durch das umfangreiche Skype for Business (früher Lync) ersetzt. Das Folgeprojekt befasst sich mit dem Aufbau einer sharepointbasierten Collaboration-Plattform und der Übertragung von Lotus Notes-Anwendungen auf neuere Plattformen.

Diese Veränderung richtet sich an weltweit 42.000 Mitarbeiter.

Kurze Zeit darauf verkündete mein Kunde die Übernahme eines amerikanischen Pharmaunternehmens. Damit stieg die Komplexität des Projektes durch weitere 12.000 Mitarbeiter, die bisher mit einer komplett anderen Softwarelandschaft und nach anderen Prozessen gearbeitet hatten.

Als Change & Communication Manager war ich dafür verantwortlich, Veränderungs- und Kommunikationsmaßnahmen zu planen und umzusetzen. Dafür entwickelte ich entsprechende Konzepte und belebte und bespielte die Kommunikationskanäle im Projektteam und außerhalb. Dazu gehörten u.a. ein Newsletter, ein ‚internes Facebook‘, eine YouTube-Reihe und jede Art von ad-hoc-Kommunikation. Daneben koordinierte und organisierte ich Trainings und Infoveranstaltungen vor Ort, führte Trainings für spezielle Zielgruppen durch und erstellte eine Intranetplattform für Trainingsmaterial.

Anfangs entwickelten wir die Standards Kommunikationsmaterial und erstellten das Material im Change Management Team selbst, mit der Zeit und zunehmendem Umfang banden wir zudem Studenten zur Umsetzung mit ein.

Ich baute ein weltweites Change- & Training Agent Netzwerk auf, über das noch heute Kommunikationsmaßnahmen und Trainings zu späteren IT-Projekten weltweit koordiniert werden.

Eine besondere Herausforderung war die angestrebte kulturelle Veränderung. Mein Kunde wünschte sich weniger Silodenken und mehr abteilungs- und hierarchieübergreifende Kommunikation. Den Grundstein für diese lang andauernde Entwicklung haben wir mit vielen außergewöhnlichen Events, neuartigen Kommunikations- und Trainingskonzepten und anderen Maßnahmen gelegt.

Seit dem Projekt wurde das Unternehmen mehrfach als „TOP-Arbeitgeber“ von kununu und Focus in verschiedenen Kategorien ausgezeichnet. Daran hat die neue Arbeits- und Kommunikationskultur einen bedeutenden Anteil.

» Trainingsmanagement
06.13 – 12.13

Mein Kunde, ein Pharmakonzern, führte eine neue Regulatory Affairs Software ein. Als ich zum Projekt dazustieß, war die Entwicklung schon abgeschlossen und der Go-live stand kurz bevor. Mit dieser Software wurden rund 20 kleinere Programme mit unterschiedlichen Funktionen abgelöst, die alle für die einzelnen Arbeitsschritte einer Medikamentenzulassung erforderlich sind. Voraussetzung für die Berechtigung, mit diesem neuen Programm arbeiten zu dürfen, war der Nachweis über umfassende, mehrstufige Trainings.

Von dieser Veränderung waren weltweit rund 1.000 Mitarbeiter betroffen.

Als Trainingsmanager war ich verantwortlich für die Planung, Terminierung und Besetzung der Trainings für alle Benutzerrollen unter Berücksichtigung der Teilnahmevoraussetzungen. Dafür entwickelte ich ein entsprechendes Konzept und Qualitätssicherungsprozesse.

Ein besonderer Erfolg war, dass alle 1.000 Mitarbeiter in nur rund 3 Monaten in hervorragender Qualität und mit einer mit Bewertung von 5.2/6.0 trainiert werden konnten.

» Teilprojektleiter „Internationalization“
09.12 – 05.13

Mein Kunde, eine weltweit tätige Privatbank, übernahm einen Geschäftszweig einer Tochter der Bank of America. Damit wurde es erforderlich, Systeme und Prozesse nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Englisch zur Verfügung zu stellen.

Von dieser Veränderung waren weltweit rund 6.000 Mitarbeiter betroffen.

Als Teilprojektleiter „Internationalization“ begleitete ich einen initialen GAP-Workshop, analysierte bestehende Prozesse und Systeme und arbeitete an der Prozessanpassung in Compliance-Themen mit. Ich koordinierte die Übersetzung von IT-Systemen, deren Implementierung und den Softwaretest.

» Business Analyst / Anforderungsmanager
05.12 – 08.12

Mein Kunde, ein Finanzdienstleister, musste einige kurzfristige Änderungen an einer bestehenden Beratersoftware durchführen.

Als Anforderungsmanager war ich verantwortlich für die Erfassung, Priorisierung und die detaillierte Beschreibung der Anforderungen. Darüber hinaus begleitete ich die technische Umsetzung.

Mein ganz persönlicher Erfolg in diesem Projekt war es, dass ich klassisches Anforderungsmanagement um Komponenten in der zwischenmenschlichen Kommunikation erweitern konnte. Auch wenn mein Vorgehen im Unternehmen unbekannt war und anfangs kritisch betrachtet wurde, war ich damit sehr erfolgreich. Das war die Basis für die Entwicklung meiner Methode zum innovativen Anforderungsmanagement.

» PMO
03.11 – 05.12

Mein Kunde, ein Hersteller von Medizintechnik, entwickelte ein neues Produkt und wollte dies etwa ein Jahr nach Projektstart auf den Markt bringen. Die einzelnen Teilprojekte arbeiteten überwiegend vor Ort, einzelne Streams waren ins Ausland verlagert worden.

Als PMO war ich für die Projektplanung und die Kostenplanung der einzelnen Teilprojekte verantwortlich. Darüber hinaus plante und organisierte ich verschiedene internationale Lessons-Learned-Workshops und unterstützte das Anforderungsmanagement-Team bei der Erarbeitung des Pflichtenheftes und von Testfällen.

» Business Analyst / Assistant
08.09 – 01.11

Mein Arbeitgeber, ein Joint Venture eines Mineralölkonzerns und eines Tankkartenanbieters, plante die Übernahme einzelner Verträge beider Muttergesellschaften.

Als die erste eingestellte Mitarbeiterin neben den beiden Geschäftsführern war meine Verantwortung übergreifend und nicht klar abgegrenzt. So war ich ebenso verantwortlich für den Aufbau der nötigen Infrastruktur im ca. 400 qm großen Büro wie auch für den Aufbau der Personalabteilung mit der Anpassung von Prozessen der Muttergesellschaften, die Einstellung der ersten Mitarbeiter, dem Einkauf von externen Dienstleistungen oder der Unterstützung beim Aufbau der Buchhaltungsabteilung.

Kenntnisse und Erfahrungen

» Sprachen

Deutsch – Muttersprache, Englisch - verhandlungssicher

» Branchen

Pharma, Banken, Finanzdienstleistungen und Versicherung, Training, Medizintechnik, Elektrotechnik, IT, Maschinenbau, Personal, Verkehr

» Aus- und Weiterbildungen

Studium Wirtschaftswissenschaften und Psychologie – FU Hagen
Organisationspsychologie (Motivation, Konfliktprävention, Mediation)
Systemischer Coach und Teamentwickler nach DBVC-Standard - isb
Theory U - Massachusetts Institute of Technology - edX
CPRE Certified Professional for Requirements Engineering nach IREB®
TMS - Team Management System
Visual Facilitation und Graphic Recording - Kommunikationslotsen

[FOCUS : TEAMWORK]

Stephanie Selmer

Hinter der Eich 6

63739 Aschaffenburg

.49 – 60 21.58 52 79-0

s.selmer@focus-teamwork.de

www.focus-teamwork.de