

SPIRAL  SQUARE

sieber & partners 

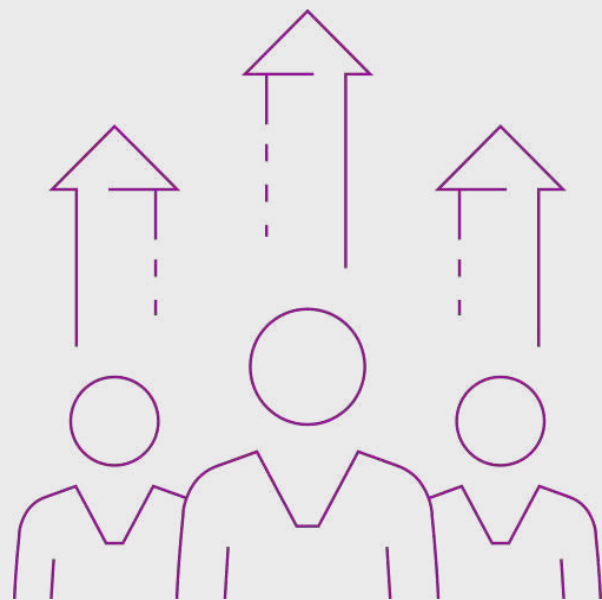
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit

durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung

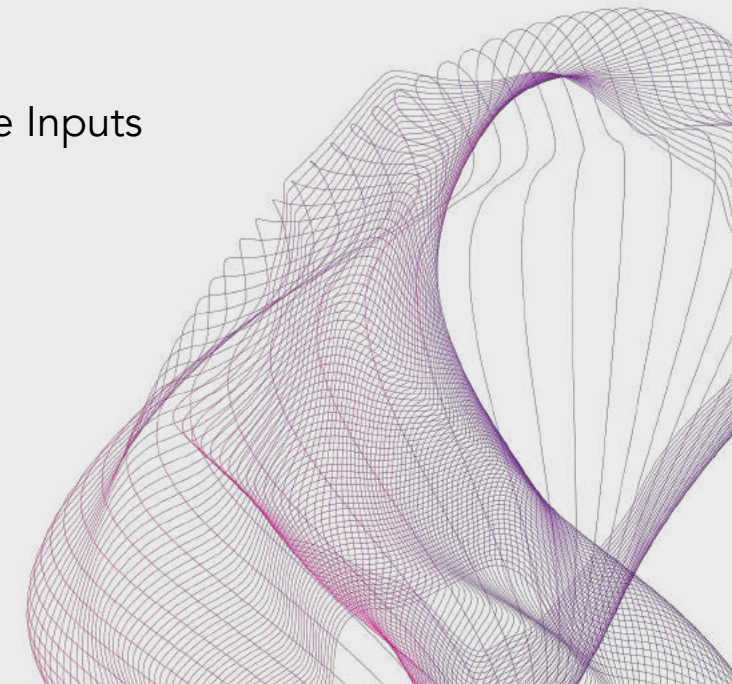




Zielsetzung – Mit diesem Workshop wollen wir gemeinsam vier Ziele erreichen



- Wir konnten aufzeigen, wie **Kompetenzentwicklung** den Transformationserfolg sichern bzw. Unternehmenserfolg steigern kann.
- Ihr konntet einen **Eindruck von uns gewinnen**. Davon, was «Spiral Square» ausmacht und was unser Service beinhaltet.
- Ihr konntet an einem Beispiel unseren **Prozess** einsehen und ein Gefühl bekommen, wo «Spiral Square» euch einen konkreten **Nutzen** bringt.
- Wir konnten gemeinsam Fragen in einer angeregten **Diskussion** klären, eure Inputs aufnehmen und euer Interesse an unserem Produkt und Service wecken.

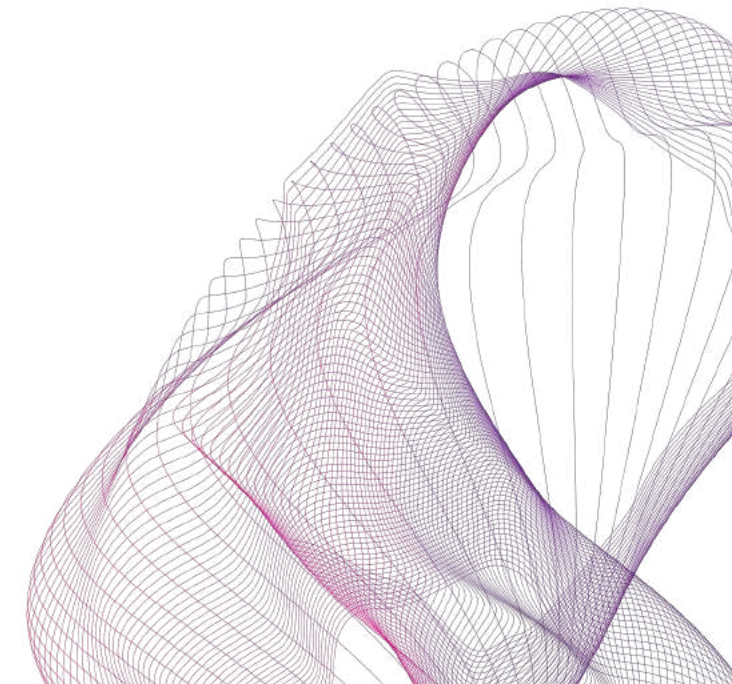




Agenda

Montag, 25. Oktober, 14:00 – 16:30 Uhr

THEMA	INHALT
1 Check-in	Begrüßung, Zielsetzung, Agenda
2 Transformation & Kompetenzentwicklung	Transformation erreichen durch Weiterbildung oder gezielte Kompetenzentwicklung?
3 Pause	Kaffeepause und Networking
4 Live-Demo	Auf Business-Impact ausgerichteter Prozess
5 Modul: Digitale Transformation	Überblick des 3i Transformation Model® mit Praxisfokus
6 Diskussion & Fragen	Fragen klären, Inputs aufnehmen
7 Check-out	Feedback und Abschluss





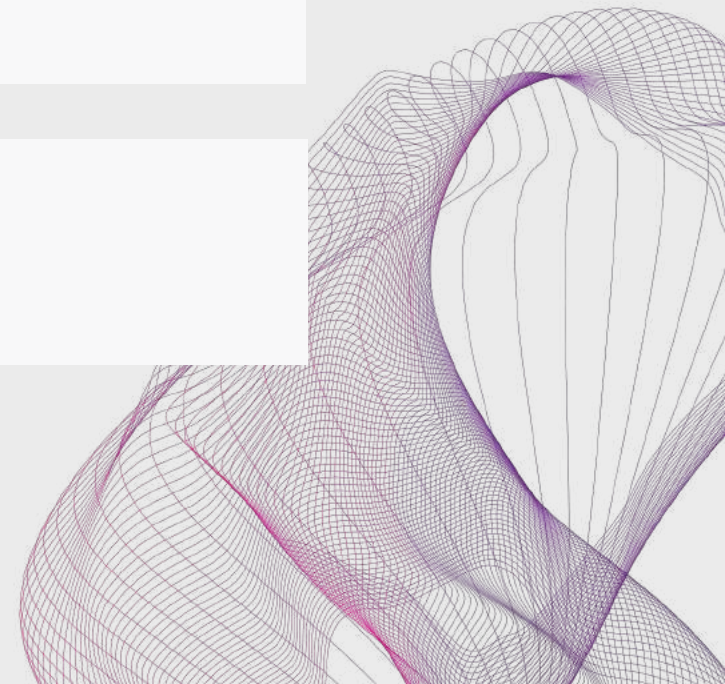
Umfrage

Hat für euch das Thema «Transformation» im letzten Jahr an Bedeutung gewonnen?

Wie stark ist eure Branche / euer Unternehmen von Transformation betroffen?

Wer von euch befindet sich aktuell in einem Transformationsprozess?

Erlebt ihr Transformation als etwas positives und notwendiges?





Transformation ist allgegenwärtig und unausweichlich

People Are the Catalysts of Successful Transformation

The implications of our findings are clear: Companies have a better chance at success if they focus on their people during transformation.

by [Paul A. Argenti](#), [Jenifer Berman](#), [Ryan Calsbeek](#), and [Andrew Whitehouse](#)
September 14, 2021

While Microsoft's cultural transformation remains ongoing, the company tracks its success via an annual employee poll, which consistently receives an 85% response rate across the organization. It saw an uptick in results related to how employees feel about the company culture one year after the new mission was introduced. Microsoft's commitment to a **growth mindset, using technology to put people first, and to leading with empathy and respect, have led to an engaged workforce where 95%** of employees feel proud to work at Microsoft and 92% of employees would recommend Microsoft as a great place to work. The company also saw a 14% stock increase in that first year following the mission's roll out, between 2014 and 2015.



Transformation ist allgegenwärtig und unausweichlich

Die Entwicklung des zukunftsfähigen Unternehmens

Von [Meike Querenqässer](#), [Michael Herrmann](#), [Tobias Hörner](#), [Ralf Dietle](#)

Veröffentlicht am 11. Juni 2021

Die **Digitalisierung** ist dabei ein zentrales Thema und in aller Munde, dennoch ist auch sie nur ein Puzzlestück im gesamten wirtschaftlichen Handeln. Die Nutzung ihrer Potentiale bleibt jedoch zweifelsfrei ein zentraler Baustein des **zukunftsfähigen Unternehmens**. Zum Erfolg wird sie vor allem dann führen, wenn die Betrachtung keine alleinige Frage der technischen Möglichkeiten bleibt, sondern eine Frage des sinnvollen und erfolgreichen Zusammenspiels von Technologie und Infrastruktur, von durchdachten und durchgängigen Prozessen und Strukturen sowie von Menschen, deren Kompetenzen und Kulturen. Nie zuvor waren Mensch, Technik und Prozess mehr miteinander verwoben.

Die Basis für eine wandlungsfähige und damit lernende Organisation entsteht aus intelligenten Prozessen und Strukturen, der Nutzung technischer Möglichkeiten und nach wie vor am Wichtigsten: aus der Kompetenz sowie dem Zusammenspiel der Menschen.

Das erfolgreiche Gestalten des Zusammenspiels von Menschen, Strukturen, Prozessen und Technologie erfordert vielfältige Kompetenzen und Perspektiven, die miteinander vernetzt agieren, um das Unternehmen zukunftsfähig auszurichten.



Transformation ist allgegenwärtig und unausweichlich

Die «eine» Kompetenz!

Von Andreas Mollet | 6. Oktober 2021

Die kompetenz- und wertebasierte Unternehmensführung ist der entscheidende Erfolgsfaktor für Unternehmen und Organisationen, welche die Zukunft aktiv mitgestalten. **Doch was sind die richtigen Kompetenzen und Werte der Zukunft?** Wie entwickeln wir zielgerichtet die entscheidenden Kompetenzen und sind Werte die neuen Kompetenzen?

Während rund 20 Minuten zeigte ich auf, warum im **Zentrum von Transformation und Unternehmensentwicklung nicht direkt die Skills und Kompetenzen stehen**, sondern vielmehr die Einflussfaktoren der Zukunft die entscheidenden Treiber sind. Dieser kleine Unterschied der Betrachtung ist daher relevant, weil sonst die Gefahr ein einer zu

vorschnellen Definition von Zukunftskompetenzen besteht und dadurch Ursache und Wirkung vertauscht werden. Entsprechend geht es darum, die Ursache für die notwendige Kompetenzentwicklung zu betrachten, bevor die einzelnen Future Skills als Entwicklungsfelder definiert werden.

«Denn Kompetenzentwicklung ist Unternehmensentwicklung und Unternehmensentwicklung ist Kompetenzentwicklung.»



“

Erfolgreiche Transformationen erfordern immer neue
Kompetenzen der Mitarbeitenden



Konventionelle Weiterbildung hat nur 10% Wirkung im Unternehmen



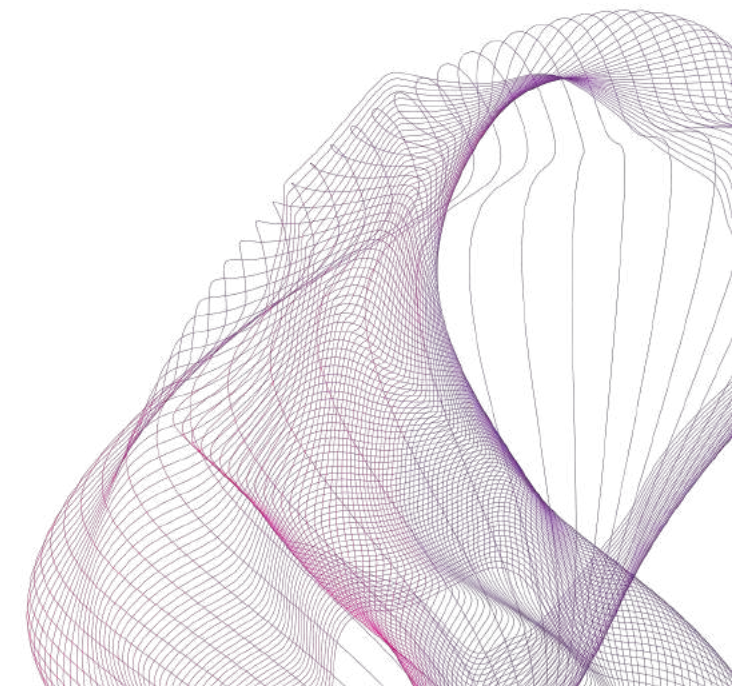
Deutsche Unternehmen investierten im Jahr 2019 rund 41,3 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Sprich 37 Milliarden Euro hatten keine Wirkung für die Unternehmen.

"Meta analysis of many training studies finds that only 10% of training programs are effective."

Michael Beer u.a.: Great Training Robbery, Harvard, 2016

"Inspirierend im Seminarraum - irrelevant in der Praxis"



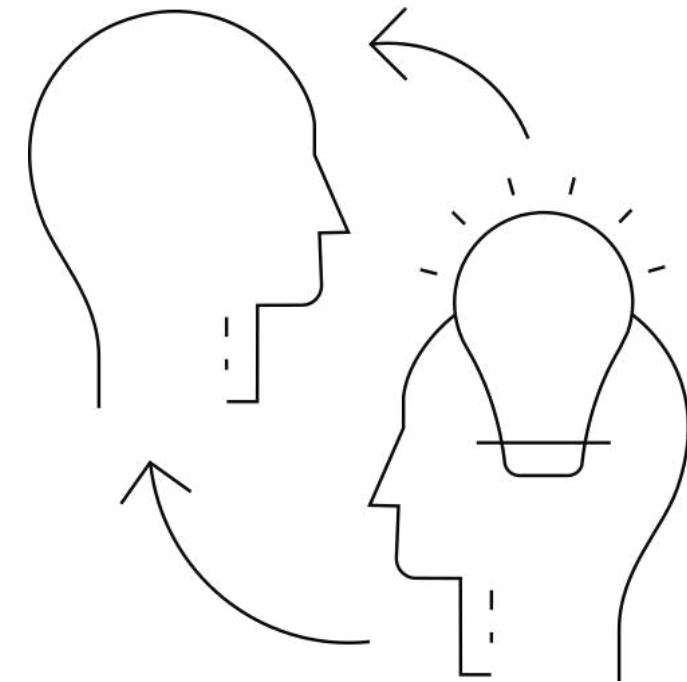
“

Die Erfindung der Glühbirne kam nicht
von der kontinuierlichen Verbesserung der Kerze.



Was braucht es also stattdessen und ergänzend?

Um **mehr Wirkung** für das Unternehmen zu erreichen, muss statt in klassische Weiterbildung in die **individuelle Kompetenzentwicklung** der Mitarbeitenden **investiert** werden.



Wir helfen euch dabei zukunftsfähig zu sein und bleiben!

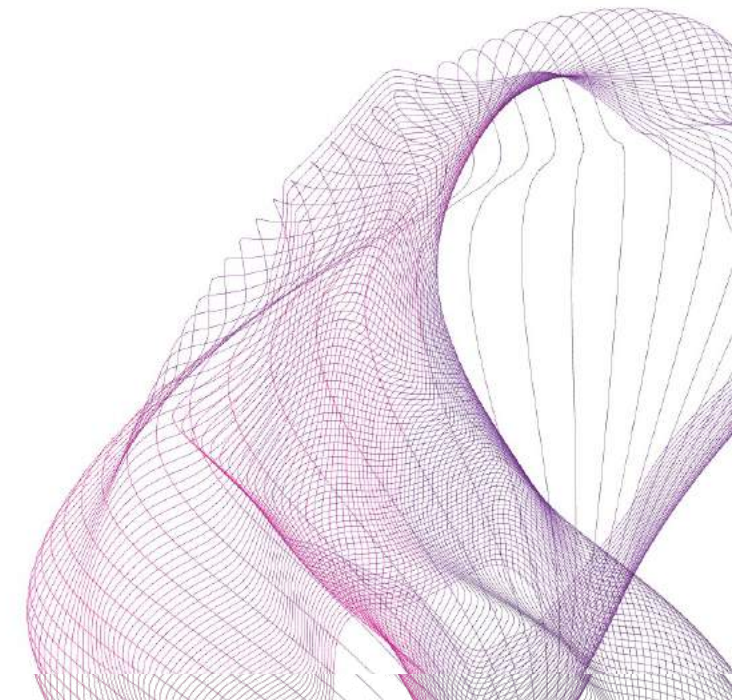
Persönlich individuell

Business Impact

Kompetenzentwicklung

Wirkung

Arbeit

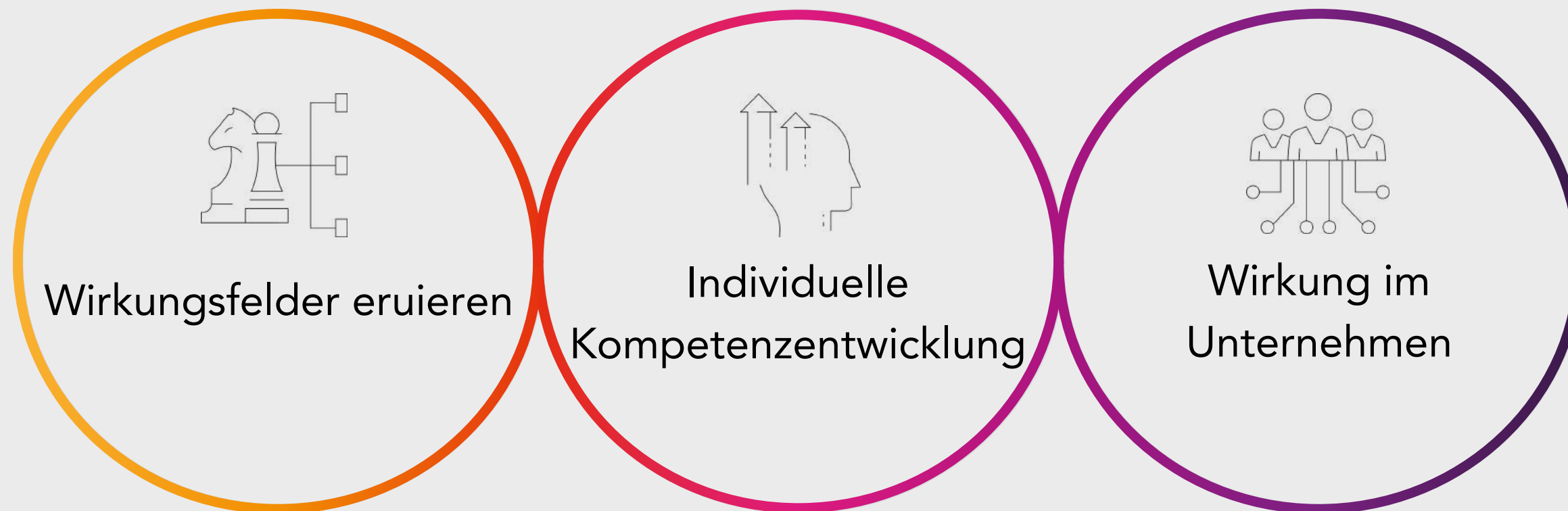


Wir sagen SPIRAL SQUARE, Sie denken Unternehmensnutzen





«Spiral Square» Roadmap: Ihr Nutzen durch direkte Erfolgsunterstützung



- Goal Assessment

- Gezielt begleitet

- Erreichen strategischer Weiterentwicklung

Wirkungsorientierter Prozess



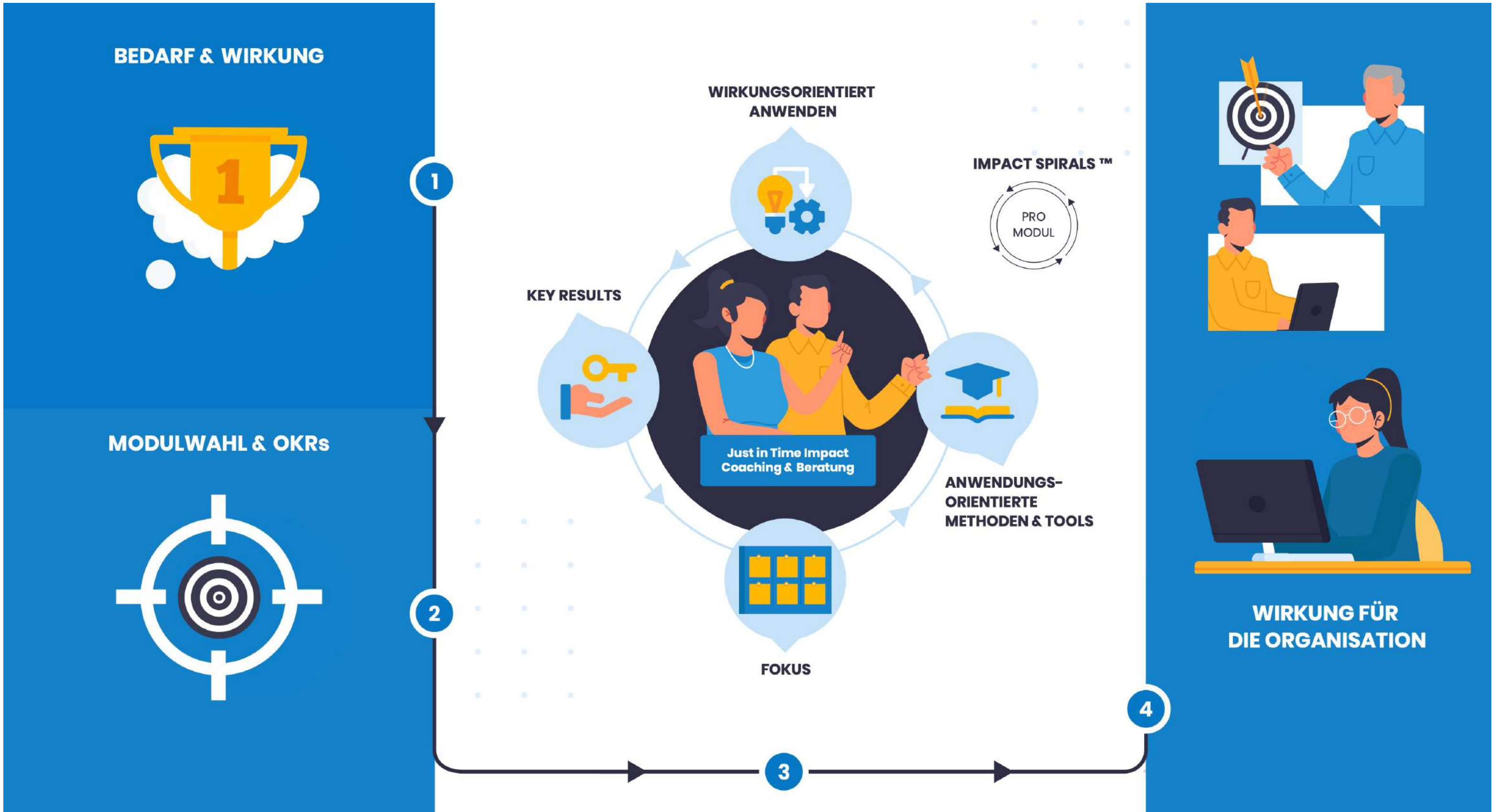
“Ist das auch realistisch und skalierbar?”

Ja,

mit...

bewährten Methoden und ad-hoc **Coaches**,
einem technologisch unterstützten **Prozess**,
konsequenter Ausrichtung auf den **Business Impact**.

Unser Wirkungsprozess



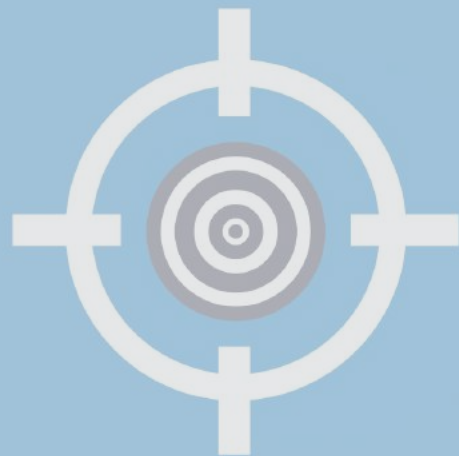
BEDARF & WIRKUNG



Was will ich hiermit bewirken?

Definiere den Bedarf (WARUM) und die Wirkung (WOFÜR) in der Organisation. Hier geht es nicht um Weiterbildung, sondern um Erfolgsunterstützung.

MODULWAHL & OKRs



Welche Ziele und Resultate will ich erreichen?

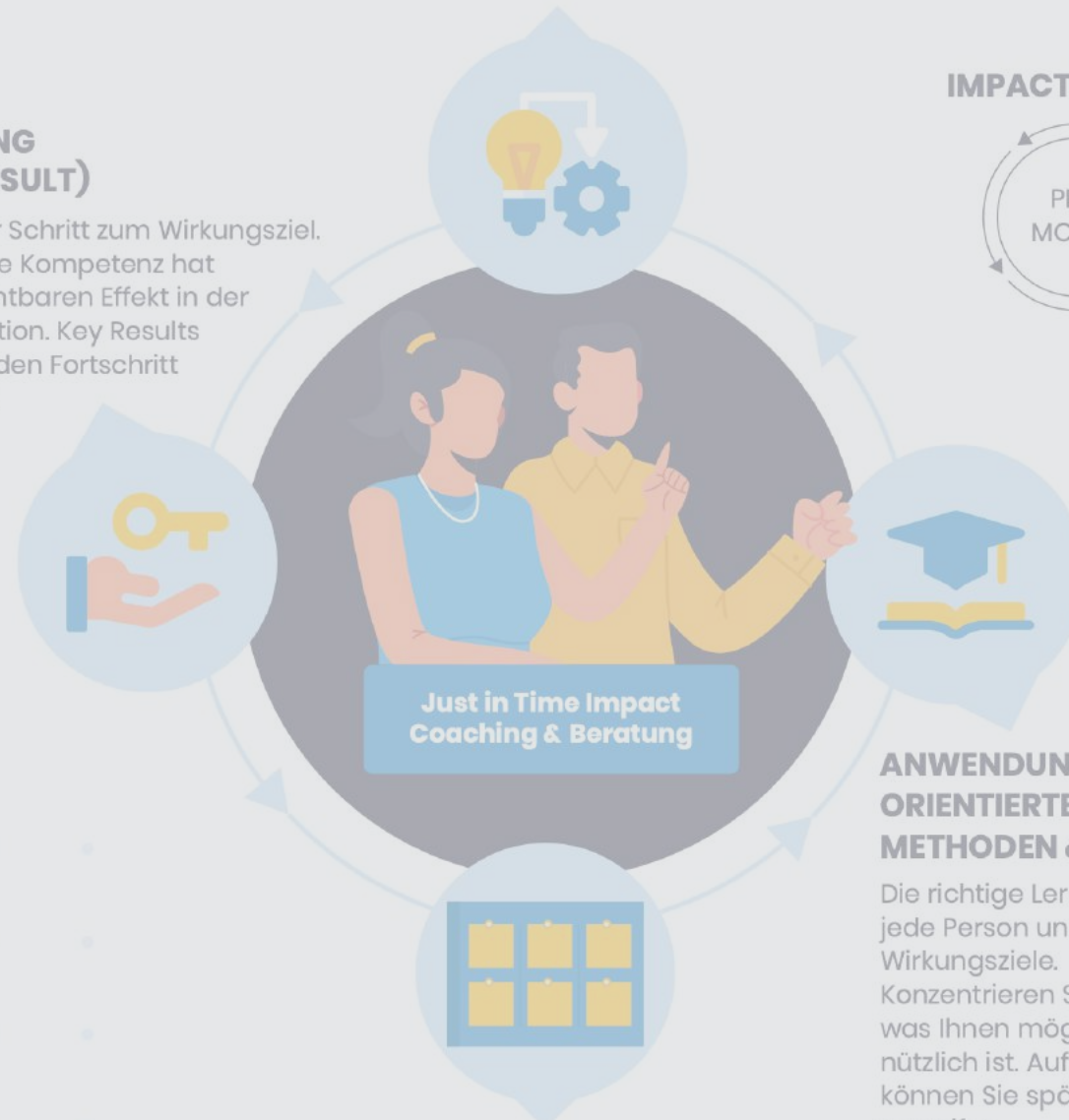
Denke von den Zielen (WAS) und dem Nutzen rückwärts und wähle genau die Module, die dich auf dem Weg optimal unterstützen.

WIRKUNGSORIENTIERT ANWENDEN

Kompetenzentwicklung als Erfolgsunterstützung. Entwickle eine Lösung für die realen Herausforderung in Ihrer Organisation. Starte sofort mit dem ersten Schritt.

WIRKUNG (KEY RESULT)

Schritt für Schritt zum Wirkungsziel. Jede neue Kompetenz hat einen sichtbaren Effekt in der Organisation. Key Results machen den Fortschritt messbar.



IMPACT SPIRALS™

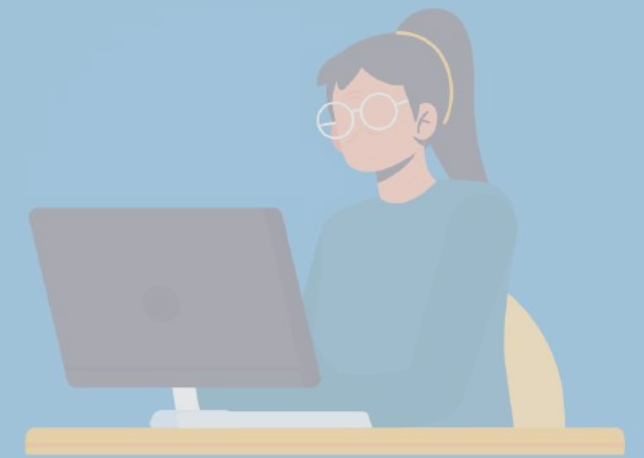


ANWENDUNGS-ORIENTIERTE METHODEN & TOOLS

Die richtige Lernmethode für jede Person und ihre Wirkungsziele. Konzentrieren Sie sich auf das, was Ihnen möglichst sofort nützlich ist. Auf alles andere können Sie später jederzeit zugreifen.

FOKUS

Zielgerichtete Kompetenzentwicklung. Der Fokus liegt auf Erkenntnissen, Methoden und Tools, die das Niveau der realen Aufgaben und Ergebnisse direkt anheben.



WIRKUNG FÜR DIE ORGANISATION

Alle Teilerfolge führen zu klar fokussierter und weitreichender Wirkung im Unternehmen.

1

2

3

4

BEDARF & WIRKUNG



Was will ich hiermit bewirken?

Definiere den Bedarf (WARUM) und die Wirkung (WOFÜR) in der Organisation. Hier geht es nicht um Weiterbildung, sondern um Erfolgsunterstützung.

MODULWAHL & OKRs



Welche Ziele und Resultate will ich erreichen?

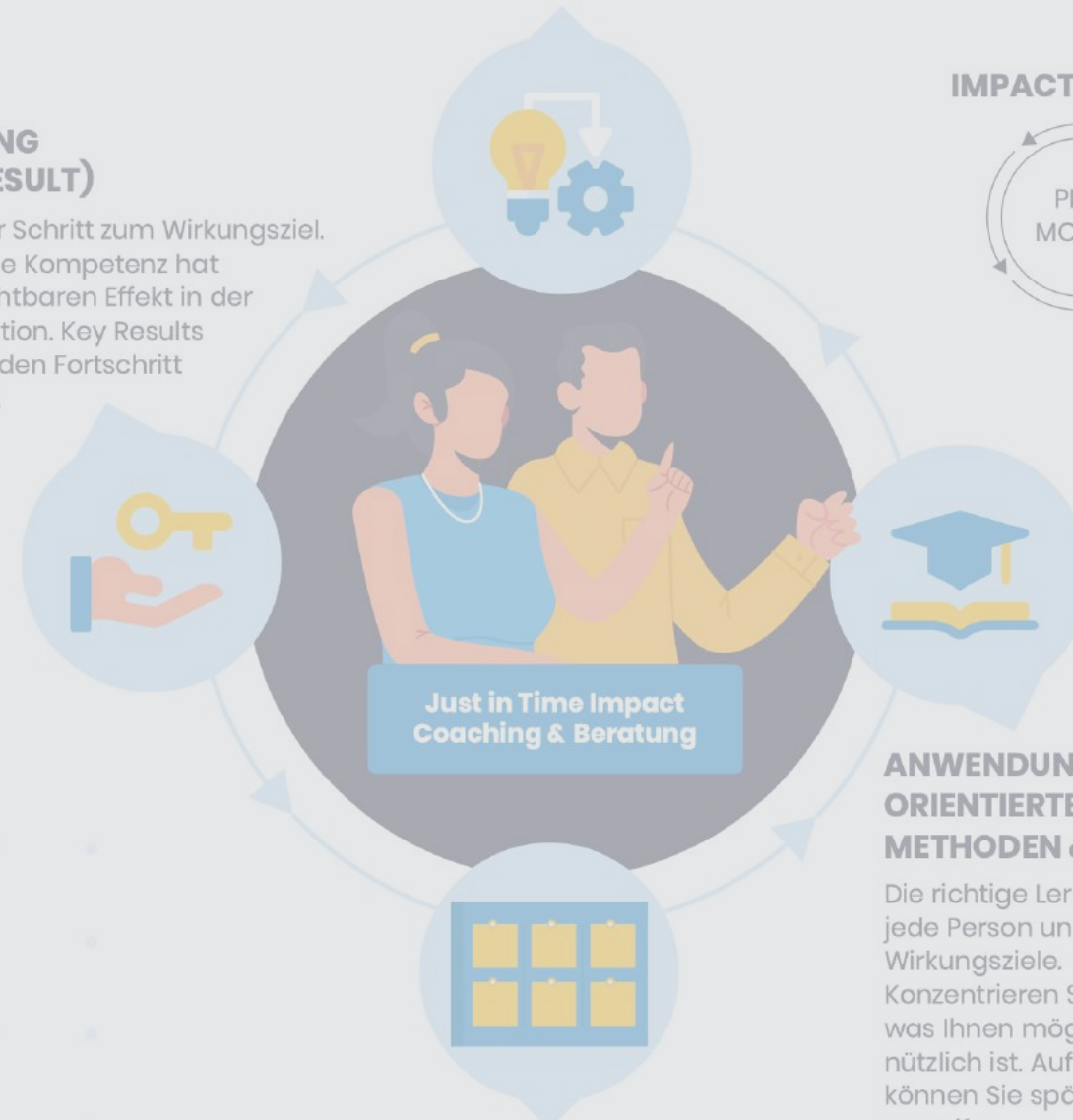
Denke von den Zielen (WAS) und dem Nutzen rückwärts und wähle genau die Module, die dich auf dem Weg optimal unterstützen.

WIRKUNGSORIENTIERT ANWENDEN

Kompetenzentwicklung als Erfolgsunterstützung. Entwickle eine Lösung für die realen Herausforderung in Ihrer Organisation. Starte sofort mit dem ersten Schritt.

WIRKUNG (KEY RESULT)

Schritt für Schritt zum Wirkungsziel. Jede neue Kompetenz hat einen sichtbaren Effekt in der Organisation. Key Results machen den Fortschritt messbar.



IMPACT SPIRALS™

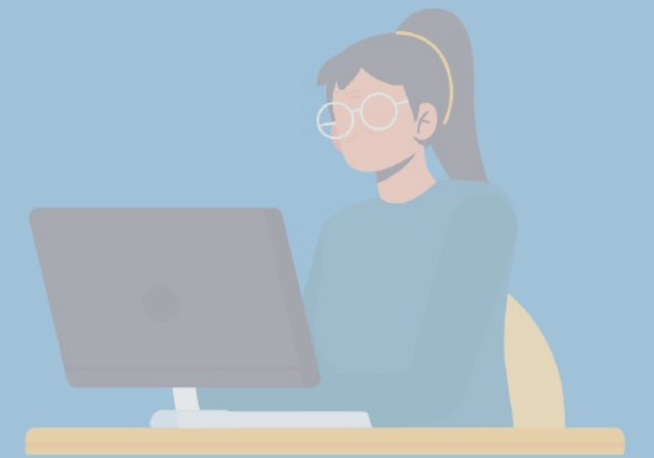


ANWENDUNGS-ORIENTIERTE METHODEN & TOOLS

Die richtige Lernmethode für jede Person und ihre Wirkungsziele. Konzentrieren Sie sich auf das, was Ihnen möglichst sofort nützlich ist. Auf alles andere können Sie später jederzeit zugreifen.

FOKUS

Zielgerichtete Kompetenzentwicklung. Der Fokus liegt auf Erkenntnissen, Methoden und Tools, die das Niveau der realen Aufgaben und Ergebnisse direkt anheben.



WIRKUNG FÜR DIE ORGANISATION

Alle Teilerfolge führen zu klar fokussierter und weitreichender Wirkung im Unternehmen.

3

4

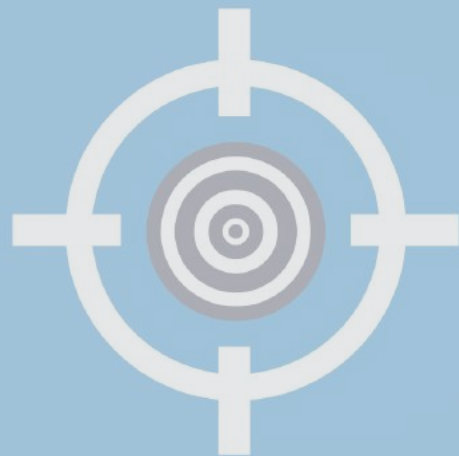
BEDARF & WIRKUNG



Was will ich hiermit bewirken?

Definiere den Bedarf (WARUM) und die Wirkung (WOFÜR) in der Organisation. Hier geht es nicht um Weiterbildung, sondern um Erfolgsunterstützung.

MODULWAHL & OKRs



Welche Ziele und Resultate will ich erreichen?

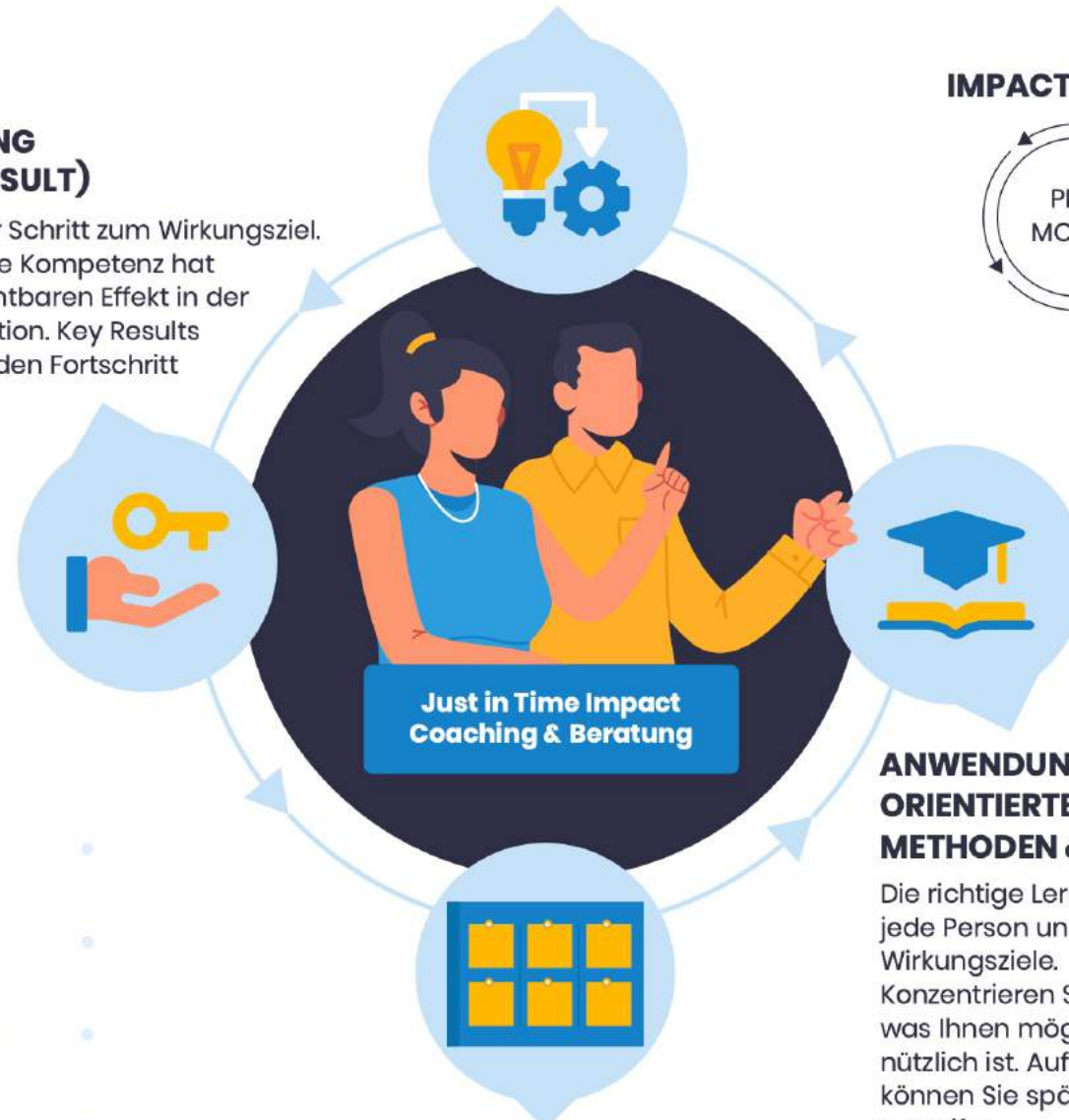
Denke von den Zielen (WAS) und dem Nutzen rückwärts und wähle genau die Module, die dich auf dem Weg optimal unterstützen.

WIRKUNGSORIENTIERT ANWENDEN

Kompetenzentwicklung als Erfolgsunterstützung. Entwickle eine Lösung für die realen Herausforderung in Ihrer Organisation. Starte sofort mit dem ersten Schritt.

WIRKUNG (KEY RESULT)

Schritt für Schritt zum Wirkungsziel. Jede neue Kompetenz hat einen sichtbaren Effekt in der Organisation. Key Results machen den Fortschritt messbar.



Just in Time Impact Coaching & Beratung

IMPACT SPIRALS™

PRO MODUL

ANWENDUNGS-ORIENTIERTE METHODEN & TOOLS

Die richtige Lernmethode für jede Person und ihre Wirkungsziele. Konzentrieren Sie sich auf das, was Ihnen möglichst sofort nützlich ist. Auf alles andere können Sie später jederzeit zugreifen.

FOKUS

Zielgerichtete Kompetenzentwicklung. Der Fokus liegt auf Erkenntnissen, Methoden und Tools, die das Niveau der realen Aufgaben und Ergebnisse direkt anheben.

3



WIRKUNG FÜR DIE ORGANISATION

Alle Teilerfolge führen zu klar fokussierter und weitreichender Wirkung im Unternehmen.

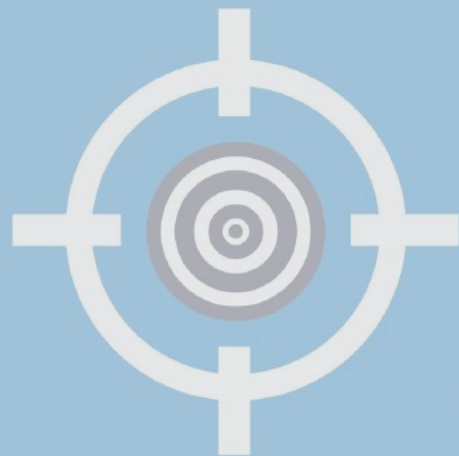
BEDARF & WIRKUNG



Was will ich hiermit bewirken?

Definiere den Bedarf (WARUM) und die Wirkung (WOFÜR) in der Organisation. Hier geht es nicht um Weiterbildung, sondern um Erfolgsunterstützung.

MODULWAHL & OKRs

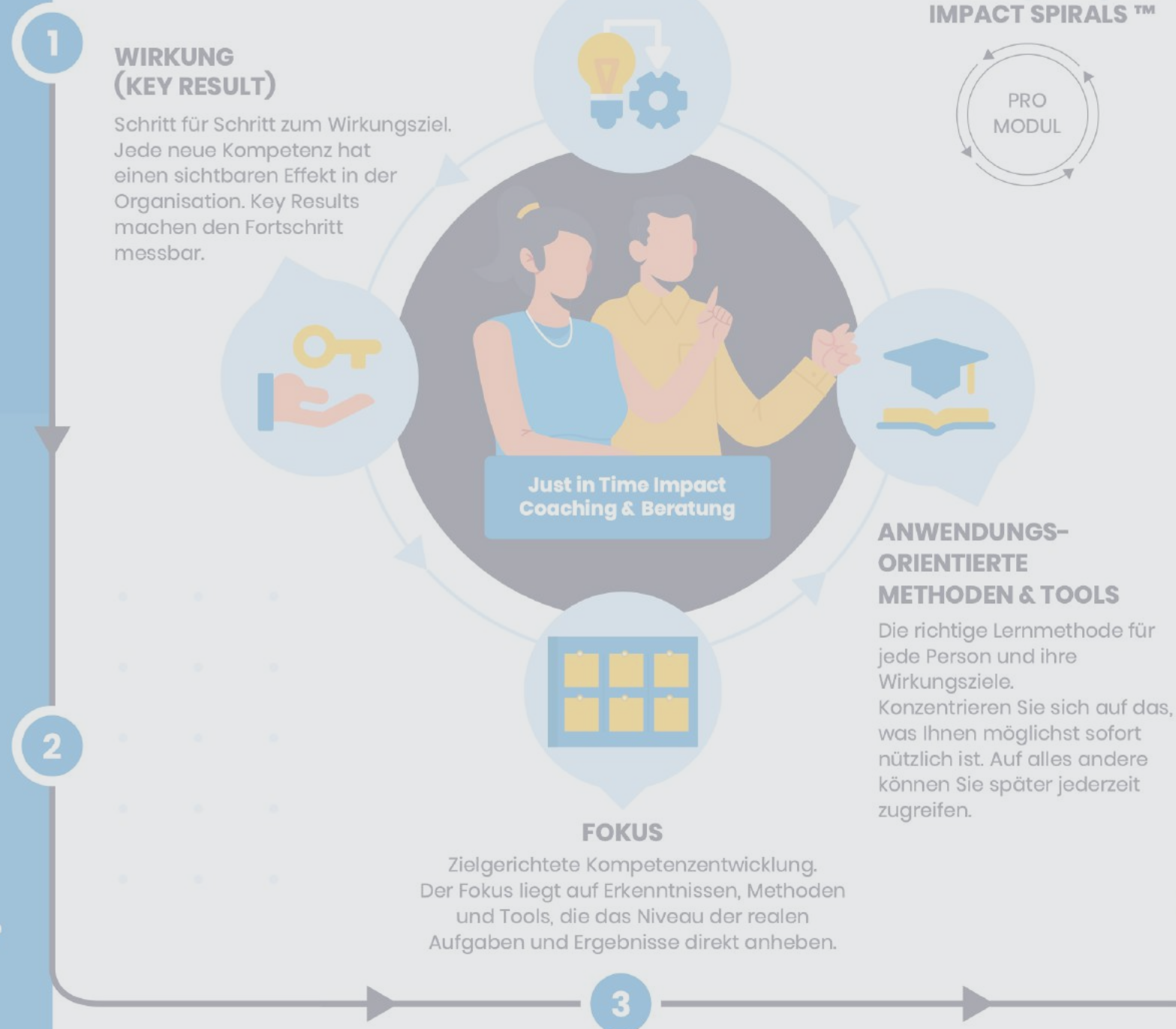


Welche Ziele und Resultate will ich erreichen?

Denke von den Zielen (WAS) und dem Nutzen rückwärts und wähle genau die Module, die dich auf dem Weg optimal unterstützen.

WIRKUNGSORIENTIERT ANWENDEN

Kompetenzentwicklung als Erfolgsunterstützung. Entwickle eine Lösung für die realen Herausforderung in Ihrer Organisation. Starte sofort mit dem ersten Schritt.

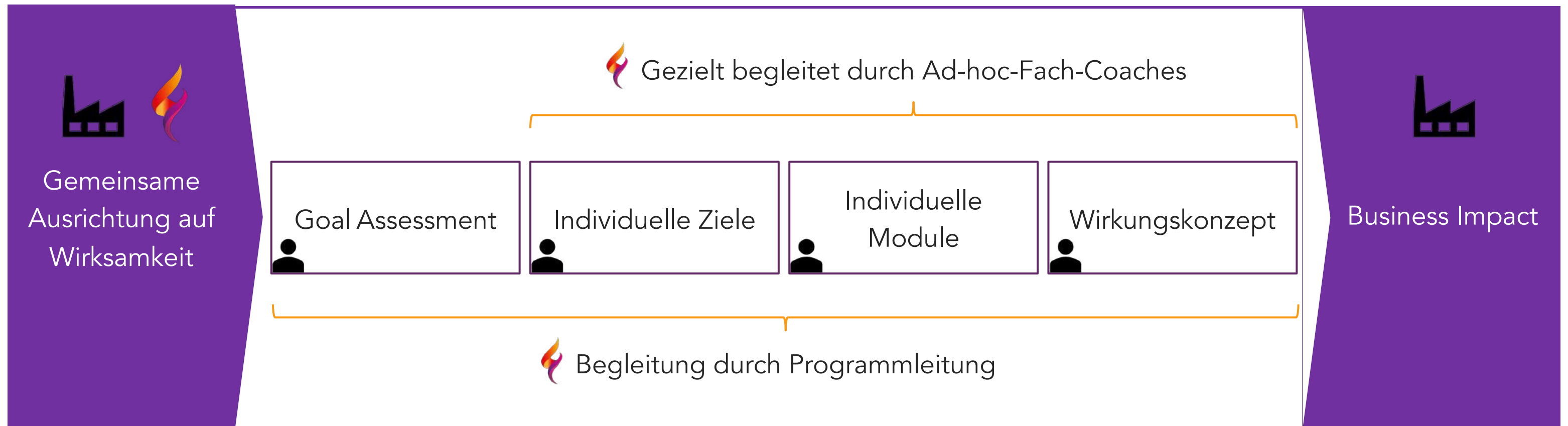


WIRKUNG FÜR DIE ORGANISATION

Alle Teilerfolge führen zu klar fokussierter und weitreichender Wirkung im Unternehmen.



Der Wirkungsorientierte Prozess – Aus Unternehmenssicht





Wirkungsorientiertes Wissen in Modulen

Agile Methoden & Framewo...	Agile Transformation	Agilität als Business-Konzept	Arbeitsmodelle
Business Intelligence	Business Model Innovation	Business Transformation	Change Leadership
Digitale Kompetenz	Digitale Technologien	Digitale Transformation	Digitalisierung als Geschäft...
Entrepreneurship	Entscheiden	Finanzmanagement & Contr...	HR als Business Driver
Innovationsmethoden	Internationales Interkulturel...	Kommunikation	Kulturentwicklung
Künstliche Intelligenz	Lean Change	Lernende Organisation	Management
Marketing & Verkauf	New Leadership	Organisation	Produkt- & Portfoliomanag...
Programm-Management	Projekt-Management	Prozesse & Operations	Soft & Personal Skills
Strategie	Teamführung	Training für digitale & agile ...	Unternehmensführung
Ziele definieren	Zukunftsfähigkeit		



Plattform: Erster Login nach Onboarding

Microsoft Teams

Suche

Spiral Square Home Alle Module Wirkungs-Journal How To Info

Deine Entwicklung beginnt hier

Goal Assessment

Finde in 20 Minuten die besten Kompetenzen und Module für deinen Erfolg und den deines Unternehmens heraus.

Dieses Assessment ist die Grundlage für dein Gespräch mit der Programmleitung, in dem deine individuelle Kompetenzentwicklung geplant wird.

[Jetzt Assessment starten](#)

Meine Module

Du hast noch keine Module gewählt

Nachdem du das Wirkungs-Assessment gemacht hast, kannst du gemeinsam mit deiner Programmleitung deine Module definieren. Falls du lieber ohne Coaching weitermachen möchtest, kannst du sie auch selber fixieren.

[Goal Assessment jetzt starten](#)

[Alle Module durchstöbern](#)

[Coaching mit Programmleitung anfordern](#)

Plattform: Goal Assessment

Profil der Person im Bezug zu den Business Treibern des Unternehmens / Bereichs herausfinden

The screenshot shows a Microsoft Teams window with a search bar and a user profile in the top right. On the left is a navigation sidebar with icons for 'Aktivität', 'Chat', 'Teams', 'Kalender', 'Anrufe', 'Dateien', and 'Spiral Square'. The main content area displays the 'Spiral Square' application with a navigation menu: 'Home', 'Alle Module', 'Wirkungs-Journal', 'How To', and 'Info'. The assessment is titled '1. Schritt: Potential' and includes an introductory sentence: 'In diesem Schritt bringst du deine Potentiale in Erfahrung.' It contains four statements, each with a horizontal slider:

- Ich verfüge über ein Grundverständnis digitaler Systeme und Technologien.** Slider from 'eher weniger' to 'ja sehr'.
- Ich denke vernetzt und arbeite team- und bereichsübergreifend.** Slider from 'selten' to 'oft'.
- Ich erarbeite unkomplizierte und individuelle Lösungen.** Slider from 'nie' to 'immer'.
- Ich erkenne Geschäftschancen und stosse diese aktiv an.** Slider from 'nie' to 'immer'.

Plattform: Goal Assessment

Kompetenzentwicklung ist dann erfolgreich, wenn die persönliche Motivation zusätzliche zu den Business Treibern berücksichtigt wird

The screenshot shows a Microsoft Teams meeting window. At the top, the Microsoft Teams header is visible with a search bar containing 'Suche' and a user profile icon. Below this, the 'Spiral Square' application interface is displayed. The application has a navigation bar with 'Home', 'Alle Module', 'Wirkungs-Journal', 'How To', and 'Info'. A sidebar on the left contains icons for 'Aktivität', 'Chat' (with a notification badge), 'Teams', 'Kalender', 'Anrufe', 'Dateien', and 'Spiral Square'. The main content area is titled '2. Schritt: Deine Motivation' and includes the instruction 'Sortiere die Entwicklungspotenziale so, dass sie deiner Motivation entsprechen. (drag & drop)'. A central dialog box asks 'In welcher Reihenfolge möchtest du die Potentiale weiter entwickeln?' and 'Sortiere die Liste nach deinen Präferenzen um.' It contains a list of 10 items:

- 1 ICT Workplaces
- 2 Nachvollziehbarkeit
- 3 Veränderungsgeschwindigkeit
- 4 Customer Delight
- 5 Individualisierung
- 6 Flexibilität
- 7 Innovation
- 8 Technologie-Generationen
- 9 Knowhow-Verlust
- 10 Kosten

Plattform: Goal Assessment

Zielprofil der Business Treiber des Unternehmens / Bereichs in Gegenüberstellung des persönlichen Profils der TeilnehmerIn

1. Schritt: Potential
Deine Potentiale wurden, in Abstimmung mit den strategischen Wirkungstreibern ermittelt.

Info
■ Unternehmensziel
■ Dein Ergebnis

Strategischer Wirkungstreiber	Unternehmensziel	Dein Ergebnis
Veränderungsgeschwindigkeit	10.0	4.0
Flexibilität	6.0	4.0
ICT Workplaces	10.0	2.0
Knowhow-Verlust	6.0	4.0
Individualisierung	6.0	4.0
Technologie-Generationen	10.0	4.0
Kosten	6.0	4.0
Customer Delight	6.0	4.0
Innovation	6.0	4.0

Plattform: Goal Assessment

Modulvorschläge für Vorauswahl des persönlichen Programmes anhand der Assessment Antworten. Basis für das Wirkungs-Coaching.

Microsoft Teams

Suche

Spiral Square Home Alle Module Wirkungs-Journal How To Info

Aktivität Chat Teams Kalender Anrufe Dateien Spiral Square




Deine Module: Auswahl

Stelle dir dein persönliches Programm zusammen. Basierend auf deinen Angaben, können wir dir folgende Module besonders empfehlen.

Deine Auswahl

- Projekt-Management ×
- New Leadership ×
- Innovationsmethoden ×

Top Module für deine Angaben. Sortiert nach der grössten Übereinstimmung (beste oben).

- **Agile Methoden & Frameworks** **EMPFOHLEN**
Agile Methoden erhöhen die Transparenz, Entwicklungs- und Veränderungsgeschwindigkeit, minimieren so Risiken und Fehlentwicklungen und führen zu einer schnelleren, optimierten Nutzung der Ergebnisse. **Wählen**
- **Strategie** **EMPFOHLEN**
Zukunftsorientierte Strategien erhöhen den Unternehmenserfolg durch den Einsatz digitaler Technologien, entwickeln neue Geschäftsmöglichkeiten und erreichen neue Kundengruppen. Agile Methoden sorgen dabei für eine schnelle Anpassungsfähigkeit. **Wählen**
- **Projekt-Management** **EMPFOHLEN**
Ein agiles Projektmanagement mit Verfahren und Tools, die noch stärker die menschlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten aktivieren, ist eine zentrale Ko Kompetenz für digitale Transformation und Innovation von Produkten und

Plattform: Home


Persönliches Programm (Module), OKRs (Ziele) und Koordination mit Coaches auf einen Blick und einen Klick

Microsoft Teams

Suche

Spiral Square Home Alle Module Wirkungs-Journal How To Info

1. Agile Methoden & Frameworks - In Arbeit



Agile Methoden & Frameworks

Agile Methoden erhöhen die Transparenz, Entwicklungs- und Veränderungsgeschwindigkeit, minimieren so Risiken und Fehlentwicklungen und führen zu einer schnelleren, optimierten Nutzung der Ergebnisse.

[Coaching anfordern](#)

Wirkungskonzept für Agile Methoden & Frameworks einreichen

[Hier geht's zur Vorlage](#)

[Konzept hochladen](#)

Um das Modul Führung 4.0 abzuschließen, ist ein Wirkungskonzept zu erarbeiten. Darin ist beschrieben, wie du die neu erworbenen Kompetenzen einsetzt, um maximale Wirkung in der Organisation zu erreichen.

Wenn das Konzept abgeschlossen ist, lade es hier hoch um das Modul abzuschließen.

2. Prozesse & Operations - Ausstehend

3. Business Transformation - Ausstehend

Meine OKRs

Apps

Plattform: Community of Practice

Austausch und Social Competencing zu Modul-Themen. Unternehmensintern, oder Global.

The screenshot shows a Microsoft Teams interface. At the top, there's a search bar with 'Suche' and a user profile icon. The left sidebar contains navigation options: Aktivität, Chat (with a notification), Teams, Kalender, Anrufe, Dateien, and Spiral Square. The main area shows a chat window for 'Digitale Transformation' with tabs for 'Beiträge', 'Dateien', and 'Know-How'. A 'Besprechung' button is visible. The chat history includes:

- David Wolf** 17.9, 14:51: **Wirkungskonzept HR @ ICT**
Liebe Community! Gerade habe ich mein neues Wirkungskonzept zum Thema "Digitale Transformation für die HR der ICT Branche" abgeschlossen. Gerne teile ich dies mit euch.
Attachment: **Wirkungskonzept-Digitale-Transformation-HR-der-I...**
- David Wolf** 17.9, 14:52: P.S. Über Feedback und Anregungen würde ich mich sehr freuen!
- Johannes Stein** 17.9, 16:41: Spannend, das Thema passt zu meinem aktuellen Projekt genau dazu. 👍 (2 likes)
- Yara Traber** 17.9, 20:21: Danke! Ich konnte einiges daraus verwenden. Im Gegenzug habe ich dir aus meinen Erfahrungen hier auch noch Feedback zusammengefasst
Attachment: **FEEDBACK_Wirkungskonzept-Digitale-Transformatio...** (12 likes)
- David Wolf** 18.9, 07:52: Freut mich und danke für die Rückmeldungen.

At the bottom, a new message from **Daniel Trapp** 10:04 is visible: "Hier ist ein sehr interessanter Artikel, den ich gerade gefunden habe. Um den Buzzwords etwas Klarheit zu verleihen. <https://morethandigital.info/digitalisierung-vs-digitale-transformation-wo-liegt-der-unterschied/>" (1 like). Below the link is a preview for "Digitalisierung vs. Digitale Transformation - Unterschied und Definition".



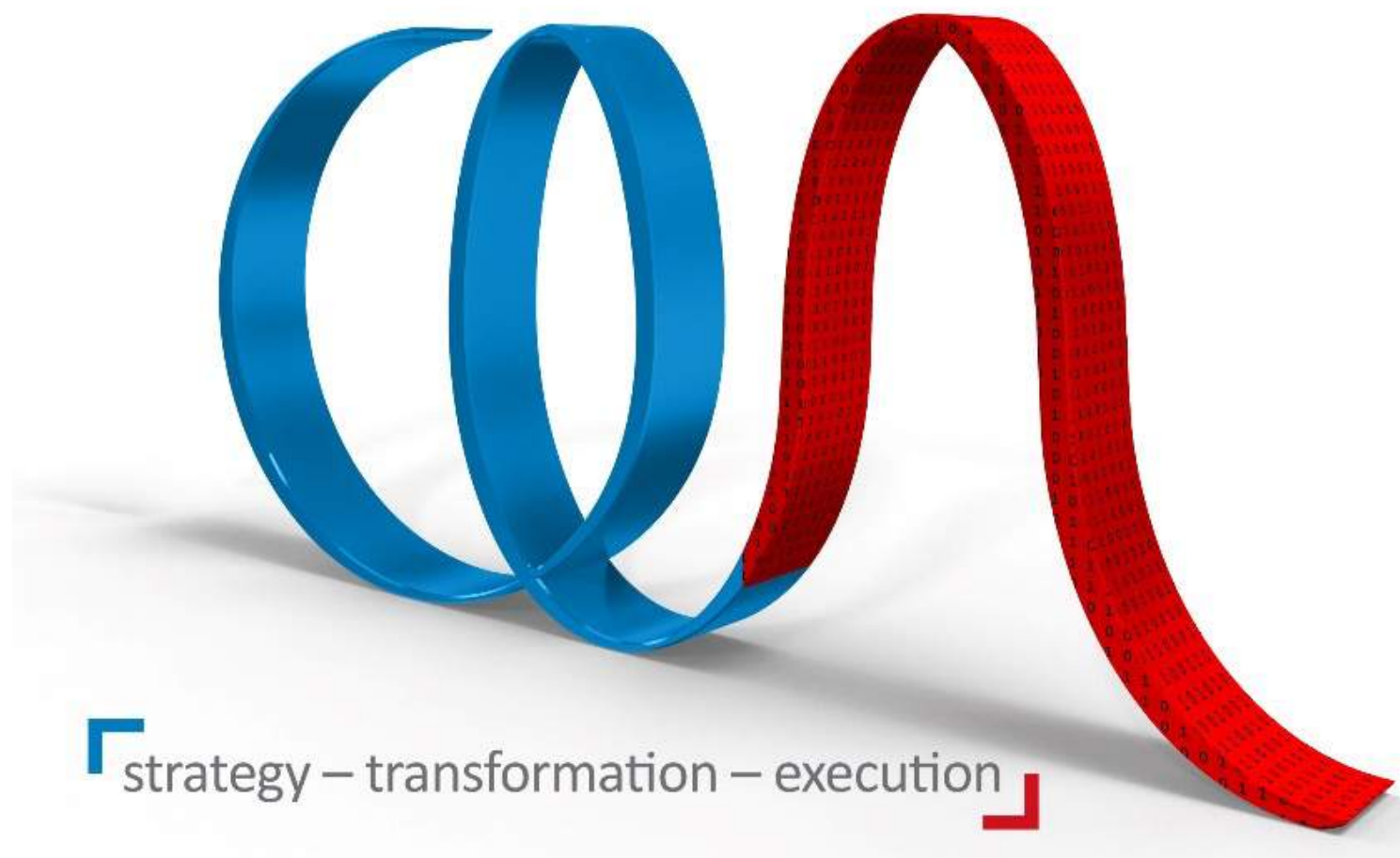
Das Modul "Digitale Transformation"

Vertiefter Einblick



Modul Coach: François Dubuis

CNO Academy 2021: Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung



sieber & partners

Modul:
Digitale Transformation

François Dubuis

25.10.2021



Die Digitale Transformation: Auswirkungen auf Unternehmen & Organisationen

- Digitalisierung & Digitale Transformation
- Das 3i Transformation Model[®]
- Sensibilisierung, Befähigung & Transformation

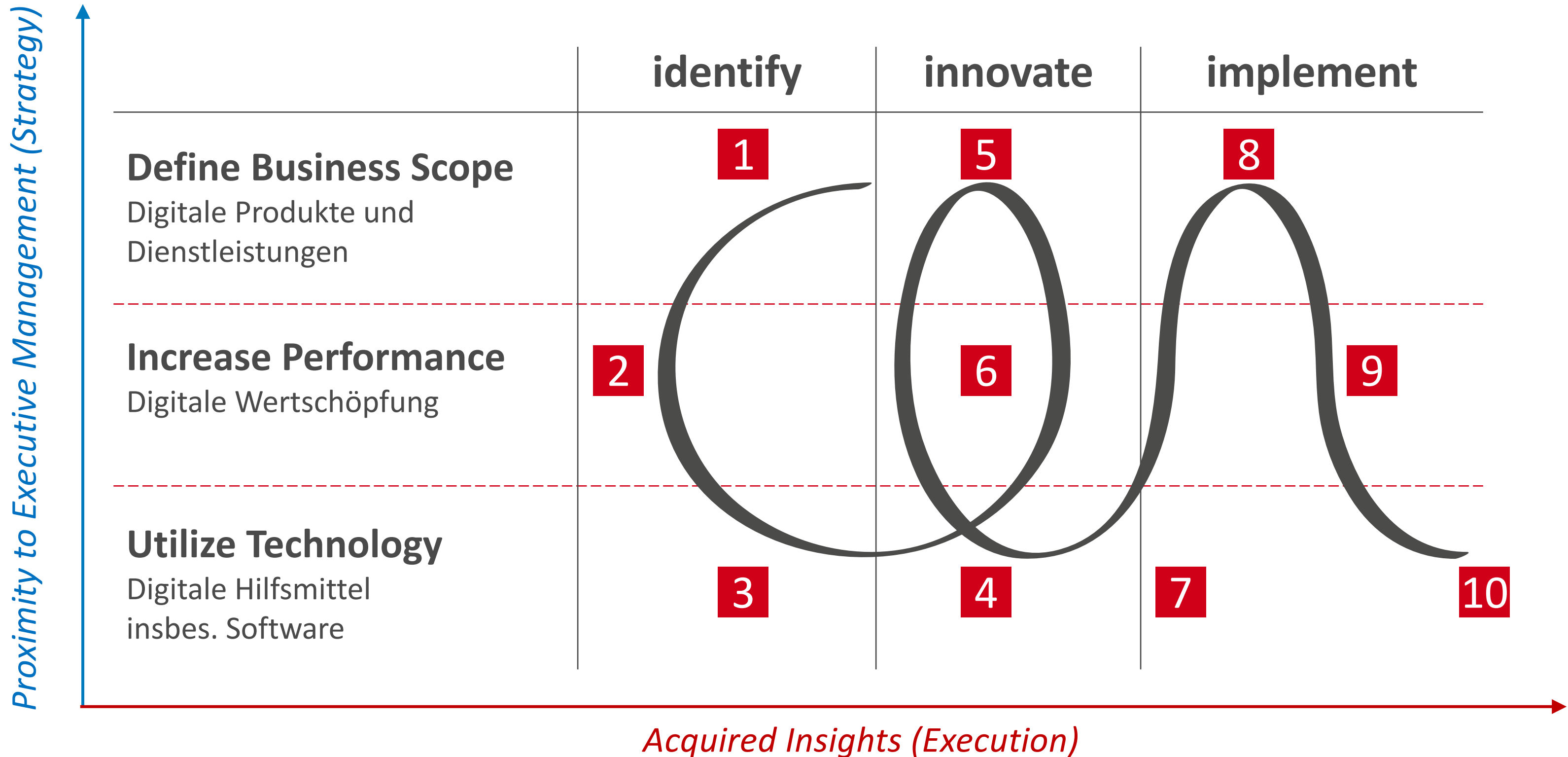


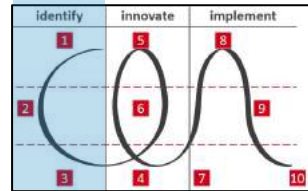
- **Was verstehen Sie unter dem Begriff «Digitalisierung»?**
 - Digitalisierung bedeutet die **Umwandlung von etwas Analogem in etwas Digitales**. Dabei werden analoge Abläufe und Prozessschritte in sich nicht verändert. Beispiel: **Musiksongs im MP3 Format** oder **eingescannte Dokumente im PDF Format**. Es können aber auch **einzelne oder alle Prozessschritte digital abgewickelt werden**, wie z.B. die Prüfung einer Postleitzahl auf das richtige Format.
 - **Fokus: Effizienz- und/oder Qualitätssteigerung.**



- **Was verstehen Sie unter dem Begriff «Digitale Transformation»?**
- **Digitale Transformation: Die stetige Weiterentwicklung digitaler Technologien bietet laufend neue Möglichkeiten, welche das Verhalten von Kunden und Stakeholdern beeinflusst.** Als digitale Transformation werden Veränderungen in Organisationen – inkl. Veränderungen von Geschäftsmodellen und -prozessen – bezeichnet, welche aufgrund dieser Veränderungen der Kundenerwartungen notwendig werden. **Häufig bieten technologische Neuerungen völlig neue Lösungsansätze für die «Probleme» von Kund/innen.** Dieser Übergang kann sowohl als **schrittweise Transformation ablaufen als auch auf disruptive Art und Weise** etablierte Geschäftsmodelle und -prozesse grundsätzlich verändern.
- **Fokus: primäre Anspruchsgruppen im Zentrum des Handelns.**

3i Transformation Model®





Phase I: identify

1 *Business Strategie*

- **Gegenwärtige Unternehmensvision**, -ausrichtung und -roadmap
- **Darstellung der gegenwärtigen Strategie und Zukunftsplanung** für Märkte, Organisation, Produkte und Dienstleistungen

2 *Wertschöpfung*

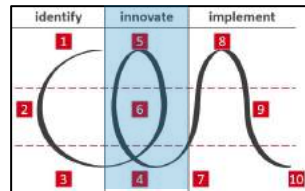
- **Unternehmens-Prozesslandkarte**, Analyse der Kernprozesse
- Überblick darüber, **wie und wo** gegenwärtig die **Wertschöpfung entsteht** und welche Unterstützungsleistungen wo bezogen werden

3 *Situation der IT/OT*

- Überblick und **Analyse, welche Methoden, Techniken und Einsatzmittel in der IT/OT** an der Unterstützung und Erstellung der Marktleistung und der Lenkung der Unternehmung **beteiligt sind**



- Business Model Canvas (Alexander Osterwalder, Yves Pigneur)
- Blue Ocean Strategy (W. Chan Kim, Renée Mauborgne)
- SWOT-Analyse (Harvard Business School)
- Five Forces (Michael Porter)
- Portfolioanalysen (McKinsey, Boston Consulting Group, ...)
- Reifegrad in der Digitalisierung (Venkat Venkatraman, Michael Scott Morton)



Phase II: innovate

4 *IT-induzierte Neugestaltung des Business*

- Identifikation der **aktuellen Trends in der Software-Industrie** und Analyse, der **Chancen** die sich daraus **für unsere Firma** ergeben könnten
- **Neue Plattformen und Innovationen** von Start-ups und vergleichbaren Unternehmen / Konkurrenten **und deren Chancen für unser Unternehmen**

5 *Auswirkung auf die Strategie*

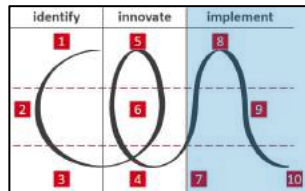
- Darstellung, welchen **Einfluss** die Technologien **auf die heutige Unternehmensstrategie** haben und **bewerten der entdeckten Chancen**
- **Überarbeitung der Strategie** mit **Korrekturen und Ergänzungen** durch die Geschäftsleitung

6 *Erstellung neuer Szenarien*

- Bildung von **Szenarien**, zur **Umsetzung der entdeckten Chancen**
- **Bewertung der Auswirkungen** auf die **Wertschöpfung** sowie auf die **Kernprozesse**, das **nötige Wissen** und **andere Ressourcen**



- **Digital Matrix** (Venkat Venkatraman)
- Direct Economy (Xavier Comtesse, Pascal Sieber)
- 5 Webs (Venkat Venkatraman)
- Organisational Virtualness (Venkat Venkatraman, Pascal Sieber)
- **IT induces business reconfiguration** (Michael Scott Mortan, Venkat Venkatraman)
- **Eltviller Modell des Zukunftsmanagements** (Pero Micic)
 - Zukunftsannahmen
 - Überraschungen
 - Chancen
 - Vision
 - Strategie



Phase III: implement

7 *Realitätsvergleich*

- Vergleich der aktuellen Situation mit jedem einzelnen Szenario
- Für jedes Szenario werden die benötigten Investitionen in Form von Kapital, Ressourcen, Know-how und die Risiken abgeschätzt

8 *Auswahl der neuen Szenarien*

- Entscheidung der Geschäftsleitung, welche Szenarien in welchem Zeitraum umgesetzt werden sollen

9 *Ausarbeiten der neuen Szenarien*

- Die Programme und Projekte zur Umsetzung der gewählten Szenarien sind mit Budgets und weiteren benötigten Ressourcen ausgearbeitet

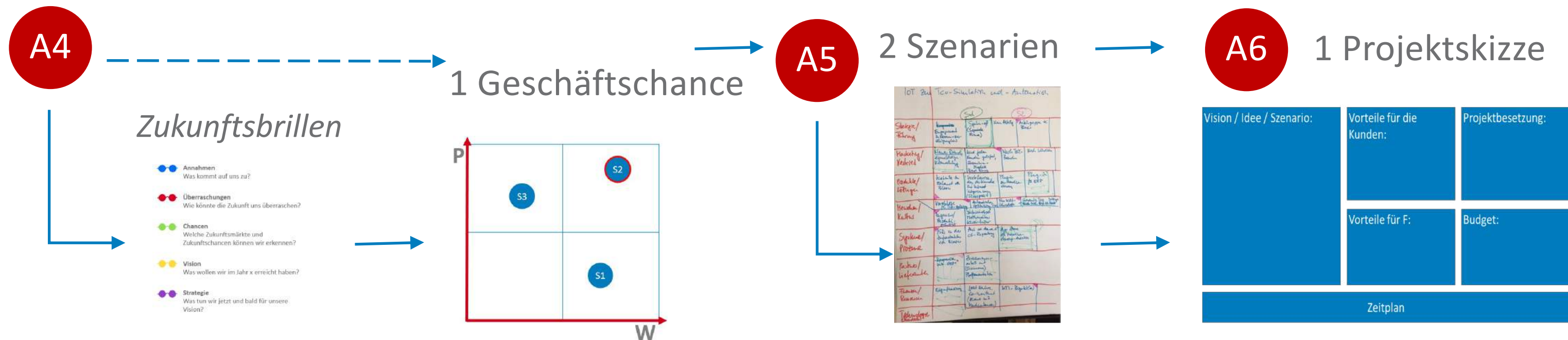
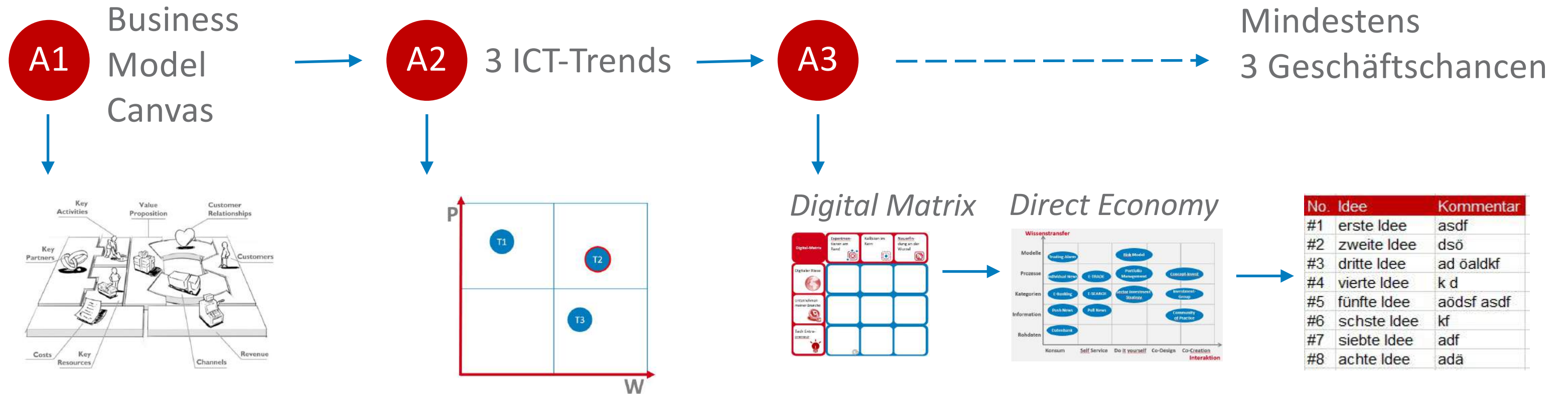
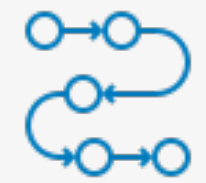
10 *Functional Strategy and Roadmap*

- Formulieren der Digitalstrategie und der Umsetzungs-Roadmap (digitale Transformation)
- Die Geschäftsleitung kann die Umsetzung freigeben



- Morphologischer Kasten
- Balanced Score Card
- McFarlan Project Matrix
- Umsetzungsroadmap (sieber&partners)
- Project Charters (sieber&partners)

Aufgaben im Verlauf des Moduls





Digitale Transformation: Know-How

The screenshot shows a Microsoft Teams interface. On the left, the 'Teams' sidebar is visible, with 'S2 Management' and 'Spiral Square' listed. The 'Spiral Square' team is selected, and the 'Digitale Transformation' channel is active. The main area displays a document library for 'Digitale Transformation' with the following table:

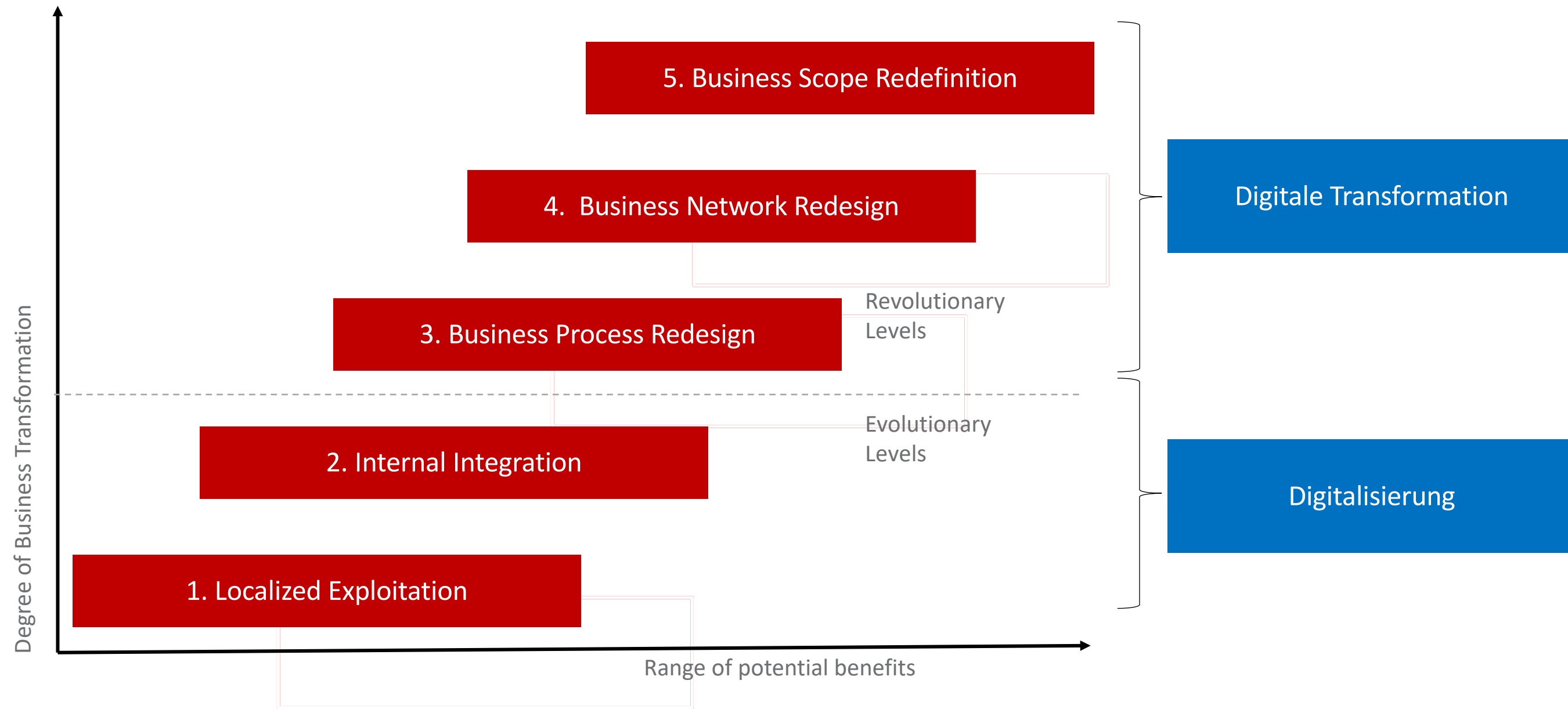
Name	Modified	Modified By	+ Add column
21 Actions.url	September 16	Dietmar Treichel	
Change-Fitness-Test.web	September 12	Joël Lachat	
Digital Navigator (Mohr, 2018).pdf	September 12	Joël Lachat	
Digital Navigator.url	September 12	Joël Lachat	
Digital_Transformation_Scheer_Factsheet_2...	September 12	Joël Lachat	
Digitale Transformation Roadmap.png	September 12	Joël Lachat	
Digital-Journey-Wheel (INSEAD).jpg	September 12	Joël Lachat	
Muster-Roadmaps zur digitalen Transforma...	September 12	Joël Lachat	
Transformation Planung_Phasen_Elemente_...	September 12	Joël Lachat	
Transformation Roadmap für agiles Busines...	September 12	Joël Lachat	
Transformationsmanagement (Treichel).docx	September 12	Joël Lachat	

Beispiel: Umsetzungsroadmap mit Ressourcenallokation



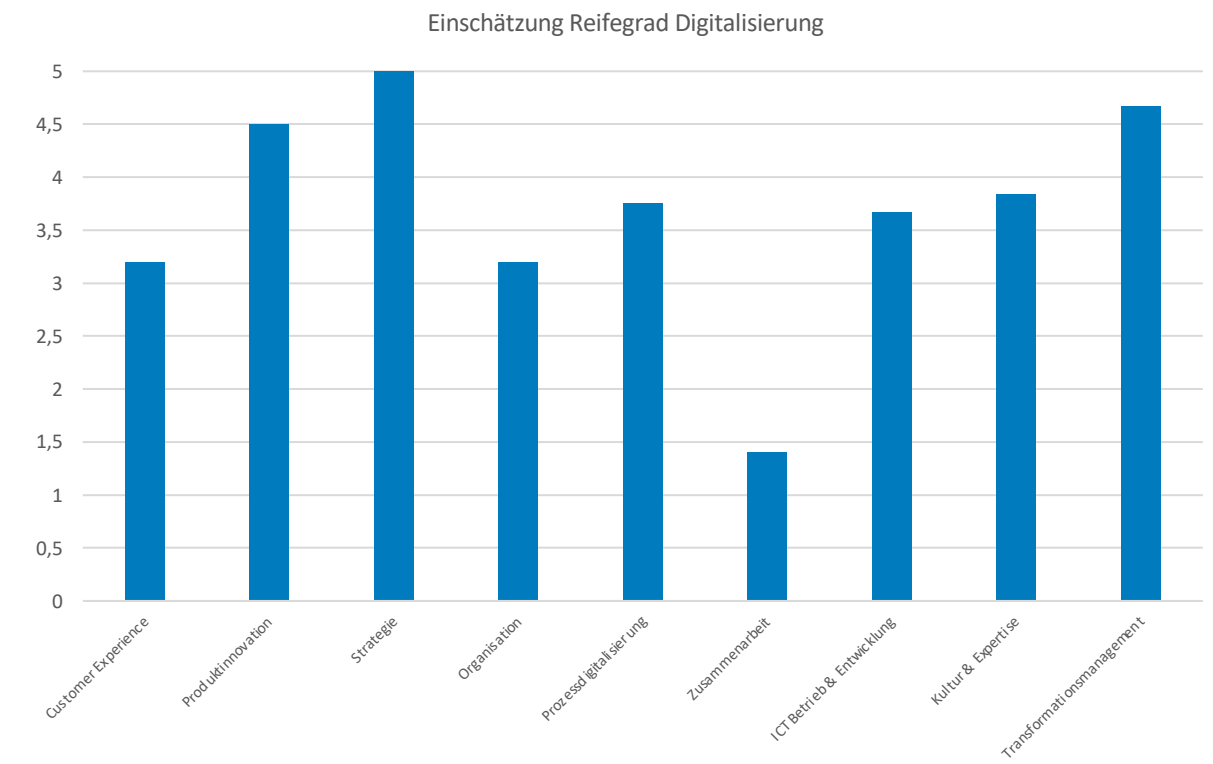
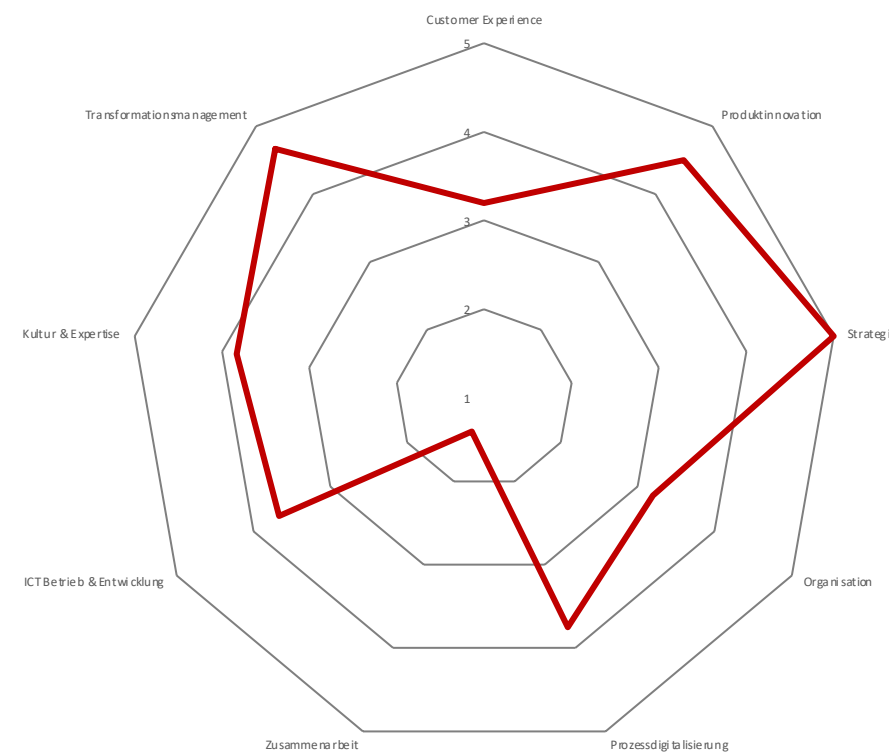
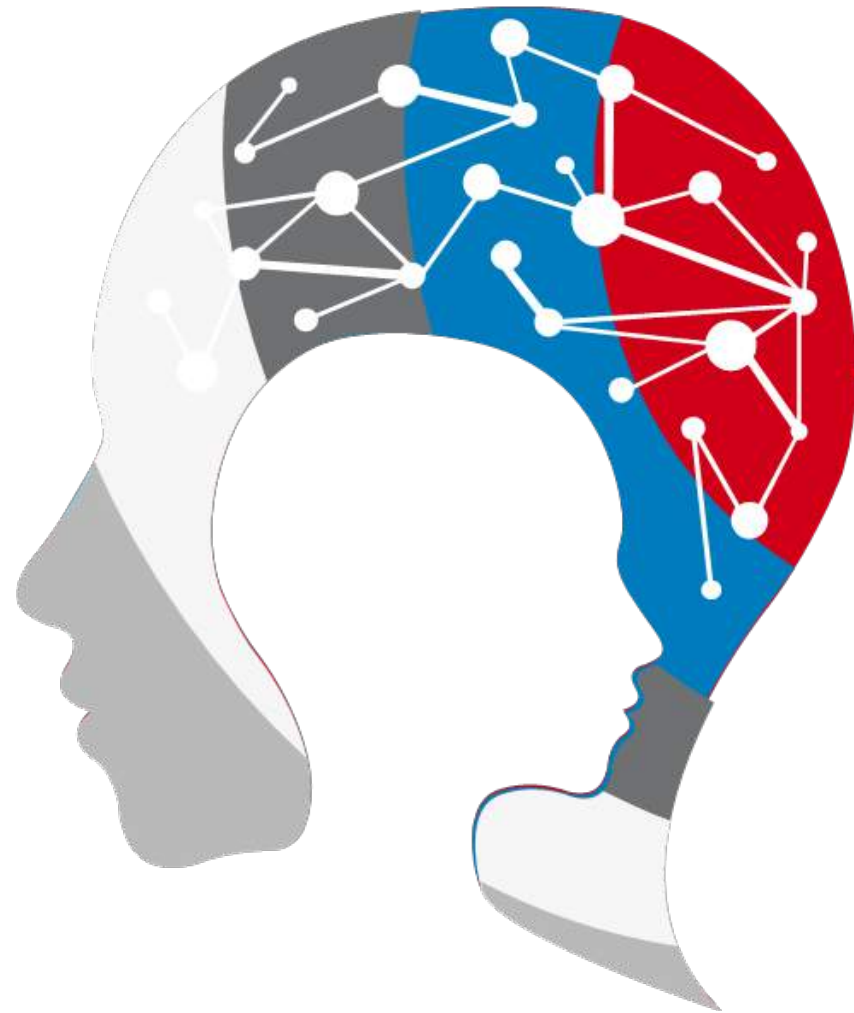
Stossrichtung	Massnahmennr.	Massnahme	Ziele	Zeithorizont	Dauer in Tagen	Projektnummer	Projekte	Start	Ende	Dauer in Tagen	Abteilung	Verantwortung
1. strategische Stossrichtung	1									0		
										0		
										0		
	2									0		
										0		
										0		
	3									0		
										0		
										0		
2. strategische Stossrichtung	4									0		
										0		
										0		
	5									0		
										0		
										0		
3. strategische Stossrichtung	6									0		
										0		
	7									0		
										0		
	8										0	
0												
9										0		
										0		
4. strategische Stossrichtung	10									0		
										0		
										0		
										0		

5 Stufen der Digitalen Transformation



Quelle:
Venkatraman, N.: IT-Enabled Business Transformation: From Automation to Business Scope Redefinition, Sloan Management Review; Winter 35 (1994) 2, S. 73ff.

Digital Maturity Model



Fragebogen entwickelt von:
 Institut für Wirtschaftsinformatik, Universität St.Gallen (Prof. Dr. Andrea Back Sabine Berghaus) und Crosswalk AG

Nach Gartner, IDC und Co. gilt es folgende IT-Trends zu beachten:

- Security
- 5G
- Cloud Computing
- Automatisierung inklusive Robotic Process Automation (RPA)
- künstliche Intelligenz (KI) und Machine Learning (ML)

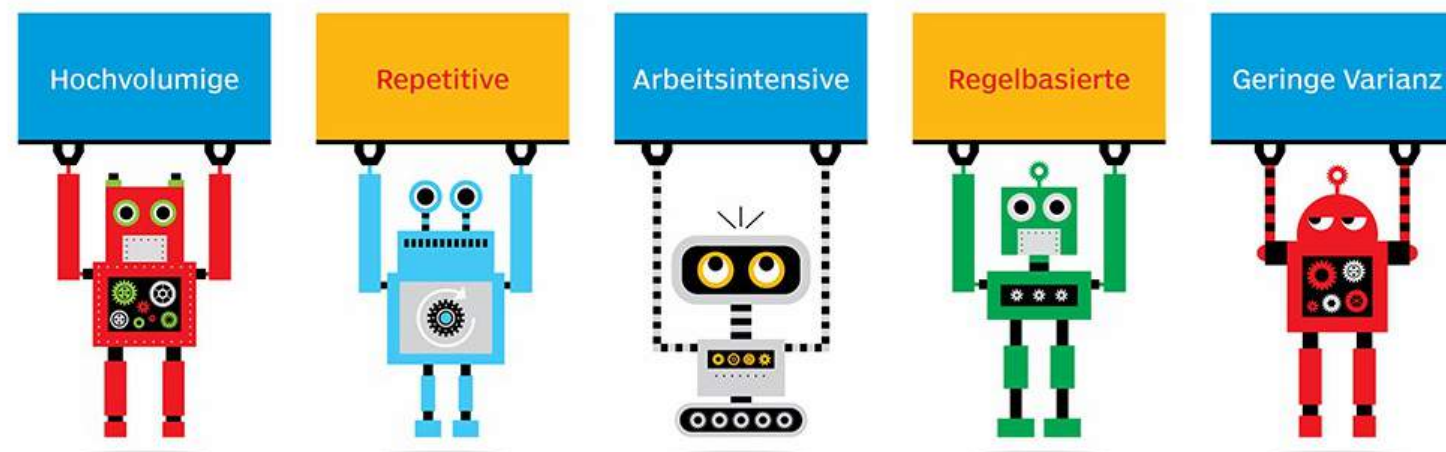
- Internet of Things (IoT)
- Edge Computing
- Spracheingabe
- Blockchain

Swico House View 2020

Wichtige technologische Schwerpunkte und ihre Bedeutung für die Schweizer ICT-Branche.

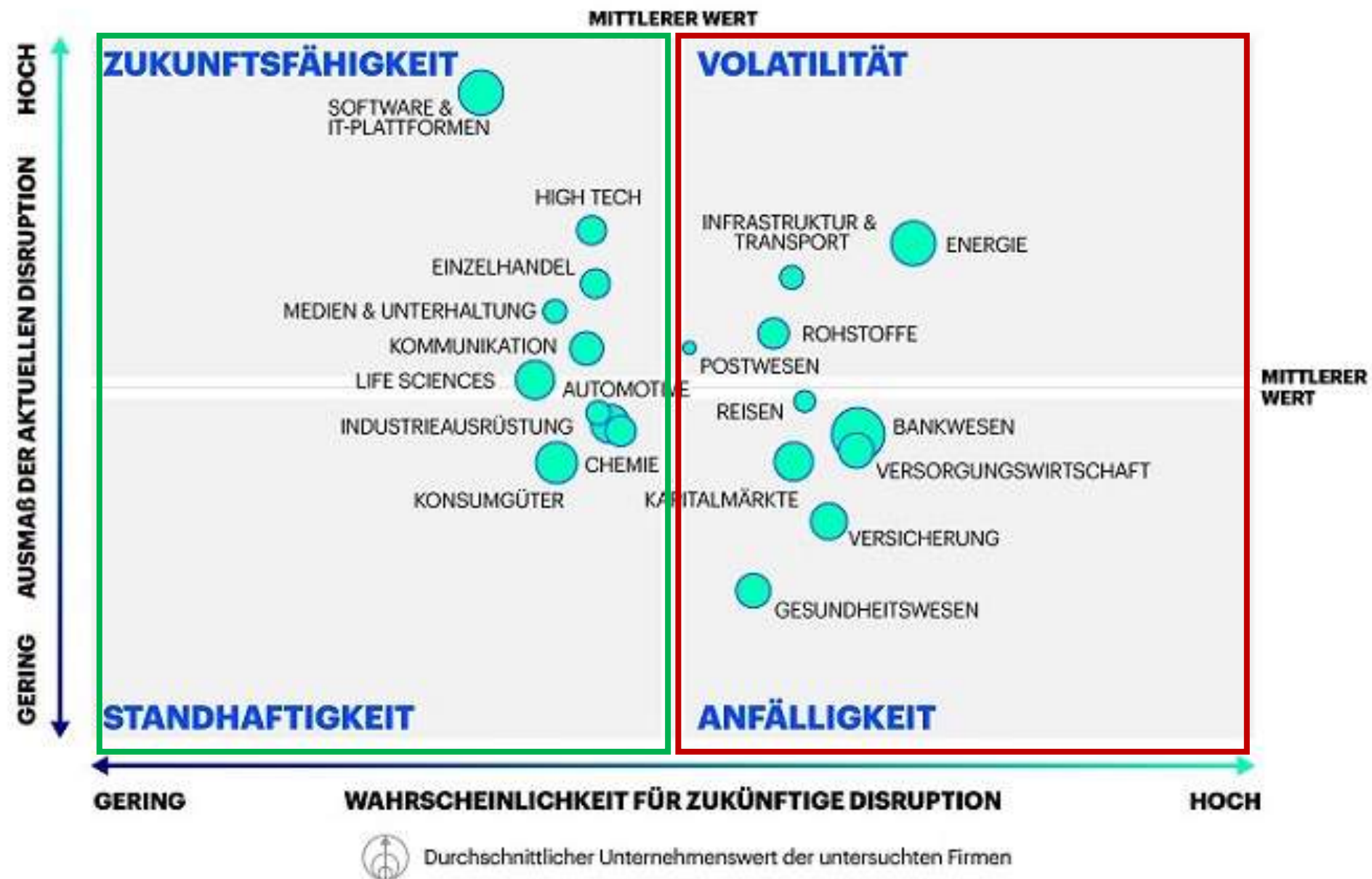


Welche Aufgaben sollte man mit RPA automatisieren?



Quelle:
Computerweekly.de, <https://www.computerweekly.com/de/feature/IT-Trends-2020-Das-prognostizieren-Gartner-IDC-und-Co>

WIE STARK SIND EINZELNE BRANCHEN VON DISRUPTION BETROFFEN?



Quelle:
Accenture 2018, <https://www.accenture.com/de-de/company-news-release-accenture-digital-disruption>

Fallbeispiel Landis+Gyr «Energy as a Service»



Landis+Gyr stellt u.a. **Stromzähler** her. Diese Zähler sind in vielen Haushalten und Fabriken noch analog und nicht vernetzt.



Die meisten Stromzähler sind allerdings schon **digital**. Man spricht von **Smart Meters**. Sie können aus der Ferne gesteuert und ausgelesen werden.



Die Analytics Plattform von Landis+Gyr ermöglicht es, dass Industriekunden einen **Full Service einkaufen**. Landis+Gyr sorgt dafür, dass an jedem Standort **immer genügend Elektrizität zum besten Preis verfügbar ist und kümmert sich um alles, was es dafür braucht**.

Fallbeispiel Landis+Gyr «Energy as a Service»



Kunde: EVU (z.B. BKW)
 Produkt: Stromzähler
 Preis: pro Stück

Scale: Ortschaft für Ortschaft
 Scope: auf Messgerät begrenzt
 Speed: linear, vom Kunden abhängig

Hardware-Engineering

Kunde: EVU (z.B. BKW)
 Produkt: Meter to Cash Prozess
 Preis: pro Teilnehmer

Scale: Land für Land
 Scope: ... + Prozess + Service
 Speed: linear, in den eigenen Händen

Process-Engineering

Kunde: Endkunde (z.B. Migros)
 Produkt: Energieversorgung
 Preis: value pricing

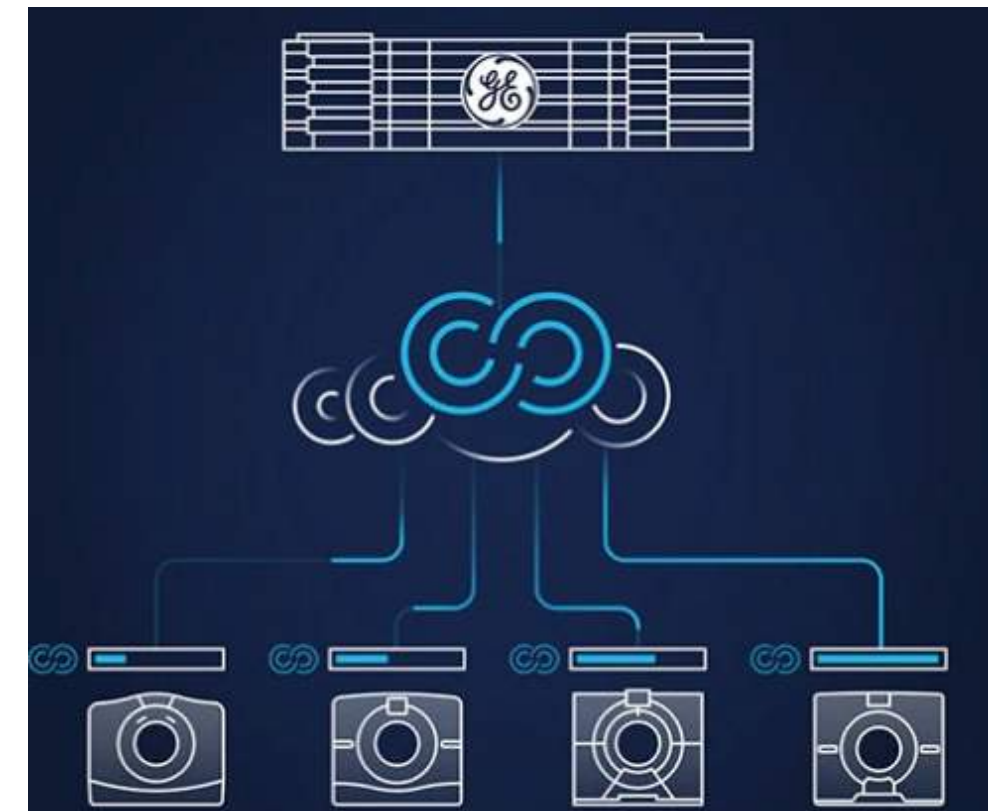
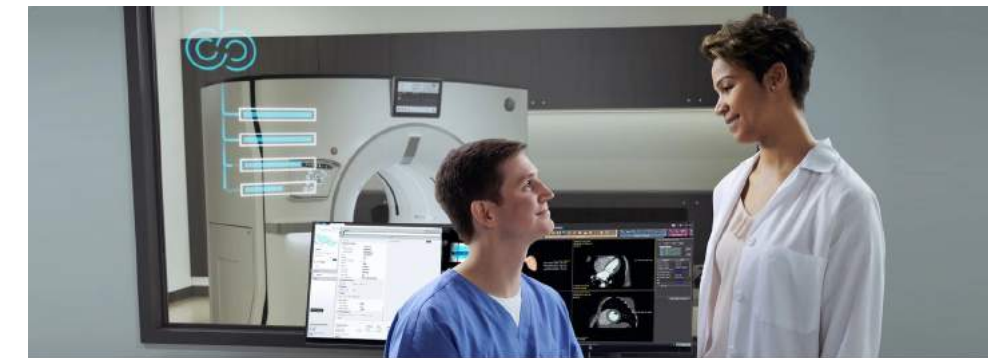
Scale: Global
 Scope: ... + Energiehandel
 Speed: exponentiell

Data-Engineering

Fallbeispiel GE Healthcare



- <https://www.gehealthcare.de/products/computed-tomography/smart-subscription>
- Mit **Smart Subscription** erhalten Sie **die neuesten Upgrades und Updates** für Ihre CT-Funktionen umgehend bei Verfügbarkeit, sodass **Ihr System niemals zum alten Eisen gehören wird**. Stattdessen wird es stets mit den modernsten CT-Technologien versorgt und **wird immer besser, je länger Sie es einsetzen**.



Fallbeispiel GE Healthcare



DEVELOPMENT HORIZON



KEY:

- In development
- Exploring

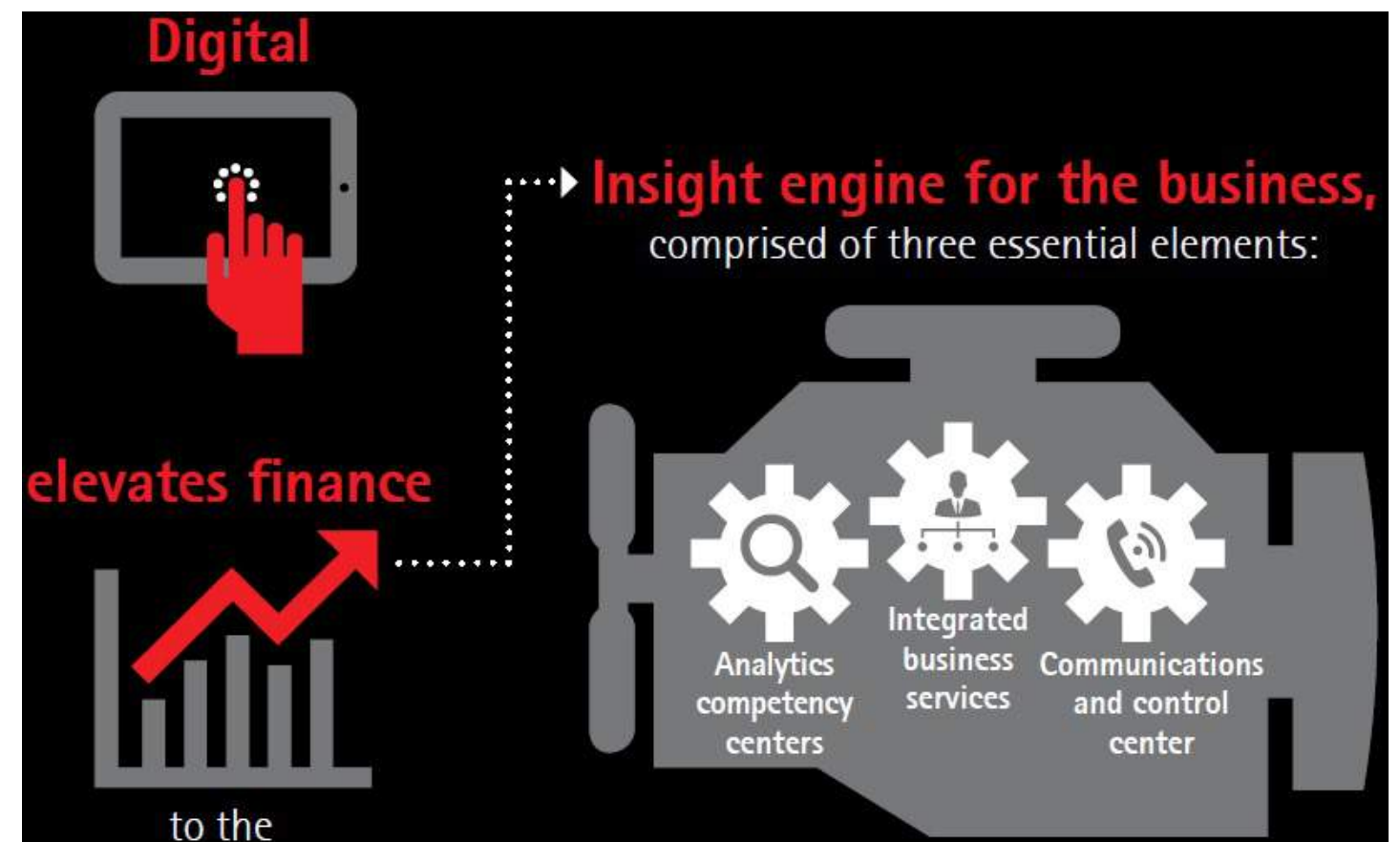
- A. REVOLUTION APEX
- B. REVOLUTION CT
- C. REVOLUTION FRONTIER
- D. REVOLUTION HD
- E. REVOLUTION EVO
- F. OPTIMA CT660

^{*}Technologies in development that represents ongoing research and development efforts. These technologies are not products and may never become products. Not for sale. Not cleared or approved by the FDA for commercial availability. Not CE marked.

Ist die Digitalisierung relevant für das Finanzmanagement?



- Im Jahr 2020 werden mehr als 80% der traditionellen Finanzdienstleistungen durch **funktionsübergreifende Teams** ausgeführt, und ...
 - die Mitarbeitenden der Finanzabteilungen verbringen deutlich mehr Zeit – von nun rund 25% (2015) auf 75% (2020) – mit Tätigkeiten wie **Entscheidungsunterstützung**, Predictive Analytics und Performance Management.
- Durch den digitalen Umbruch entwickeln sich die Finanzbereiche zu einer **“insight engine for the business”** mit drei zentralen Elementen:
 1. Analytics Kompetenzcenter
 2. Integrierte Business Dienstleistungen
 3. Kontroll- und Kommunikationscenter



Quelle: 'Finance 2020: Death by Digital'. David A.J. Axson, Accenture, 2015

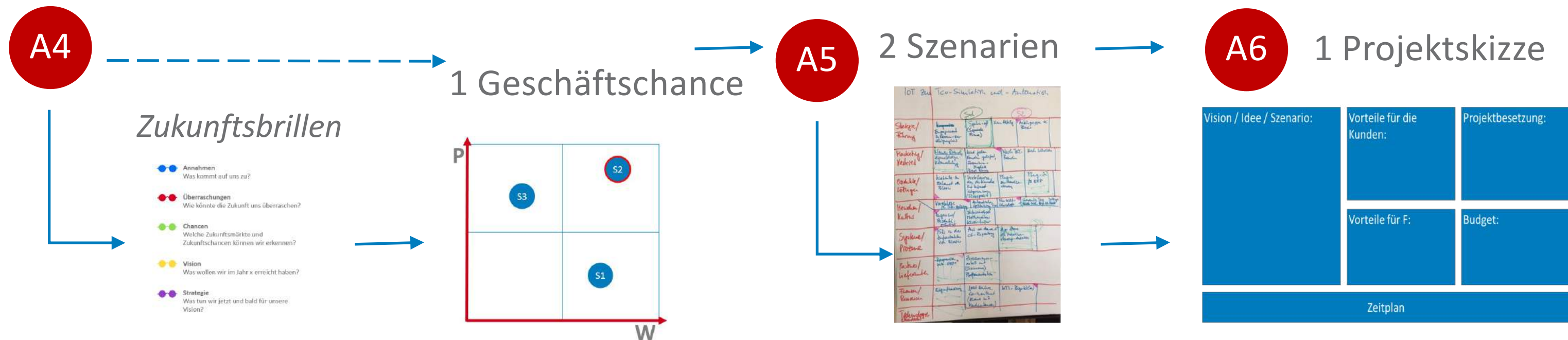
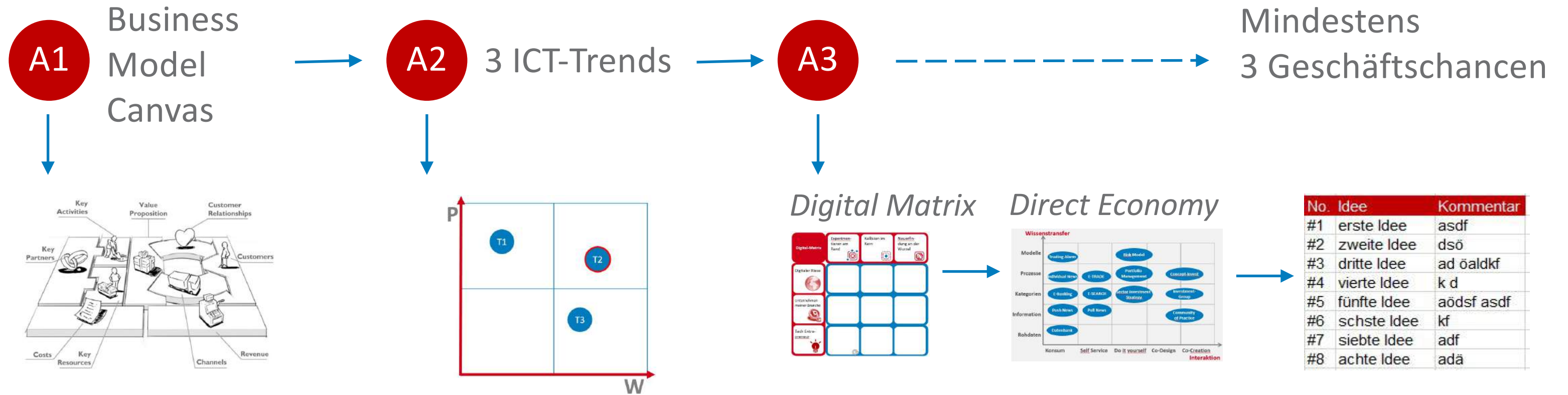
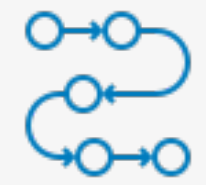


Wo steht Ihr Finanzmanagement?

1. Insellösungen
«Unser Controlling sammelt Daten und bereitet diese auf.»
2. Integriertes System
«Unser Controlling analysiert Daten.»
3. Digitale Identität
«Unser Controlling wird als Managementberater wahrgenommen.»
4. Digitales Ökosystem
«Unser Controlling wagt den Blick in die Zukunft und spricht Handlungsempfehlungen aus.»

Quelle: 'Digital Controlling. Digitale Transformation im Controlling'. Ronald Koß, PwC AG, 2016

Aufgaben im Verlauf des Moduls





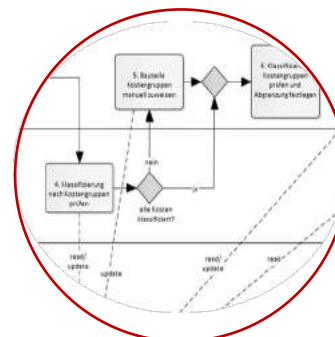
Sensibilisierung, Befähigung und Transformation



Digital Maturity Assessment



Modul: Digitale Transformation



Data Driven Process Design

Sensibilisierung

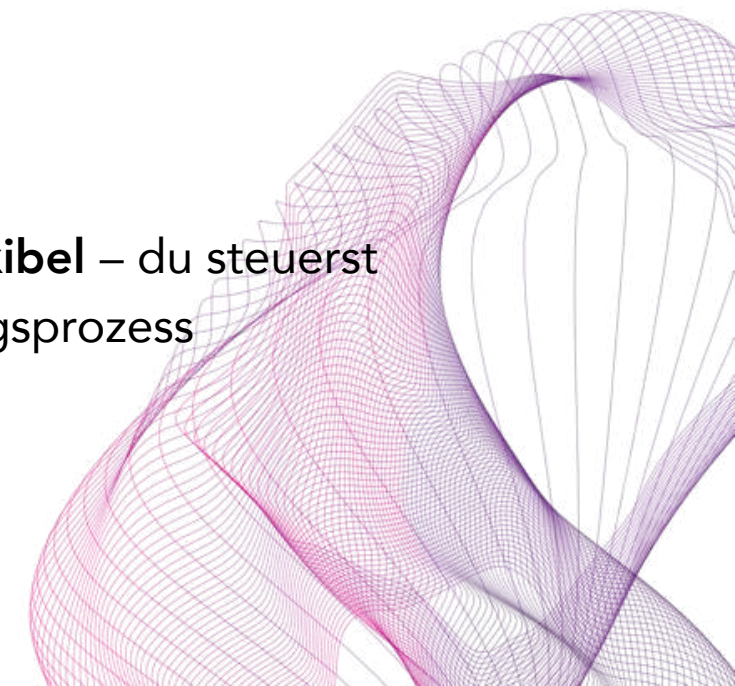
Befähigung

Transformation





Unser Leistungsversprechen – Deine Zukunftsfähigkeit





Win-Win-Win

durch Kombination von Transformation & Kompetenzentwicklung

Unternehmen

Win

Sicherung des
Transformationserfolges

Individuum

Win

Mein Beitrag zum
Unternehmenserfolg
bringt Spass und Projekterfolg

sieber & partners 

SPIRAL  SQUARE

Win

Weiterentwicklung und
Sicherstellung der erfolgreichen
Anwendung





CNO Academy: Workshop

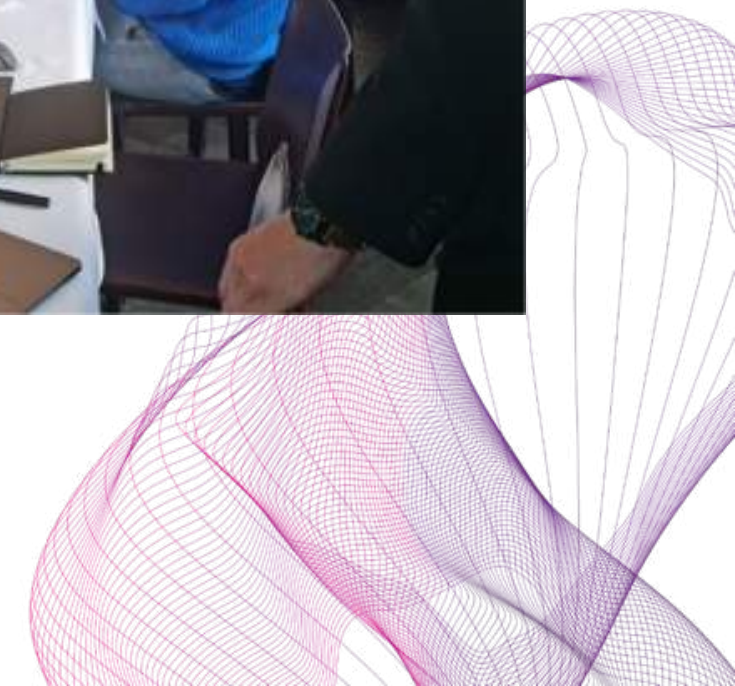
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

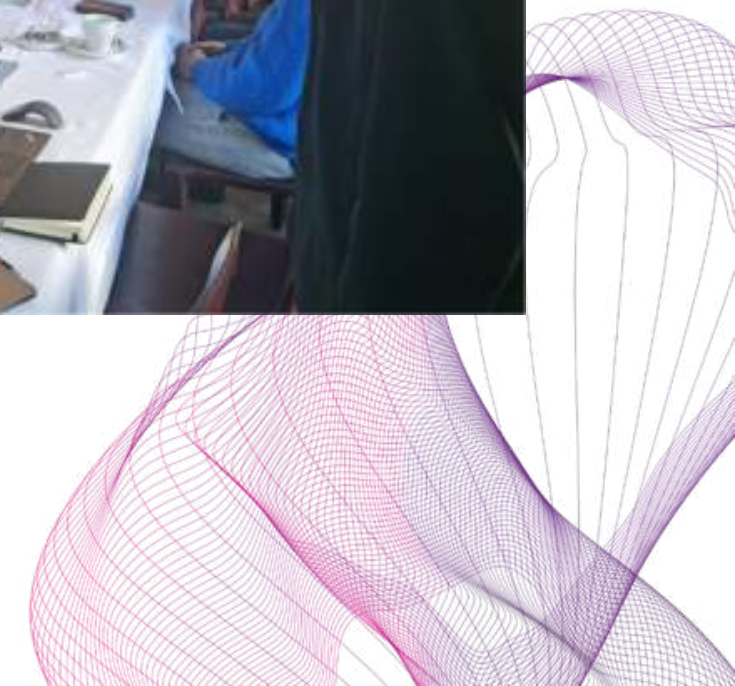
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

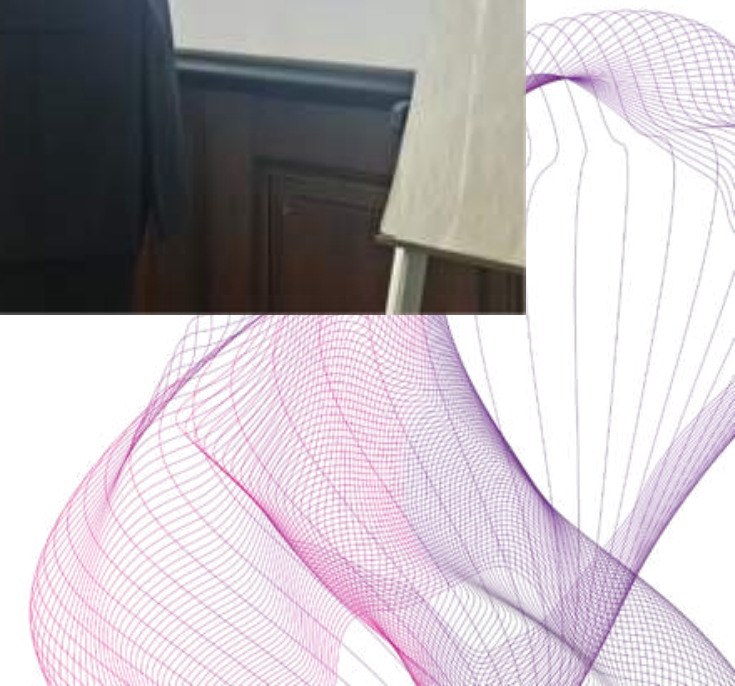
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

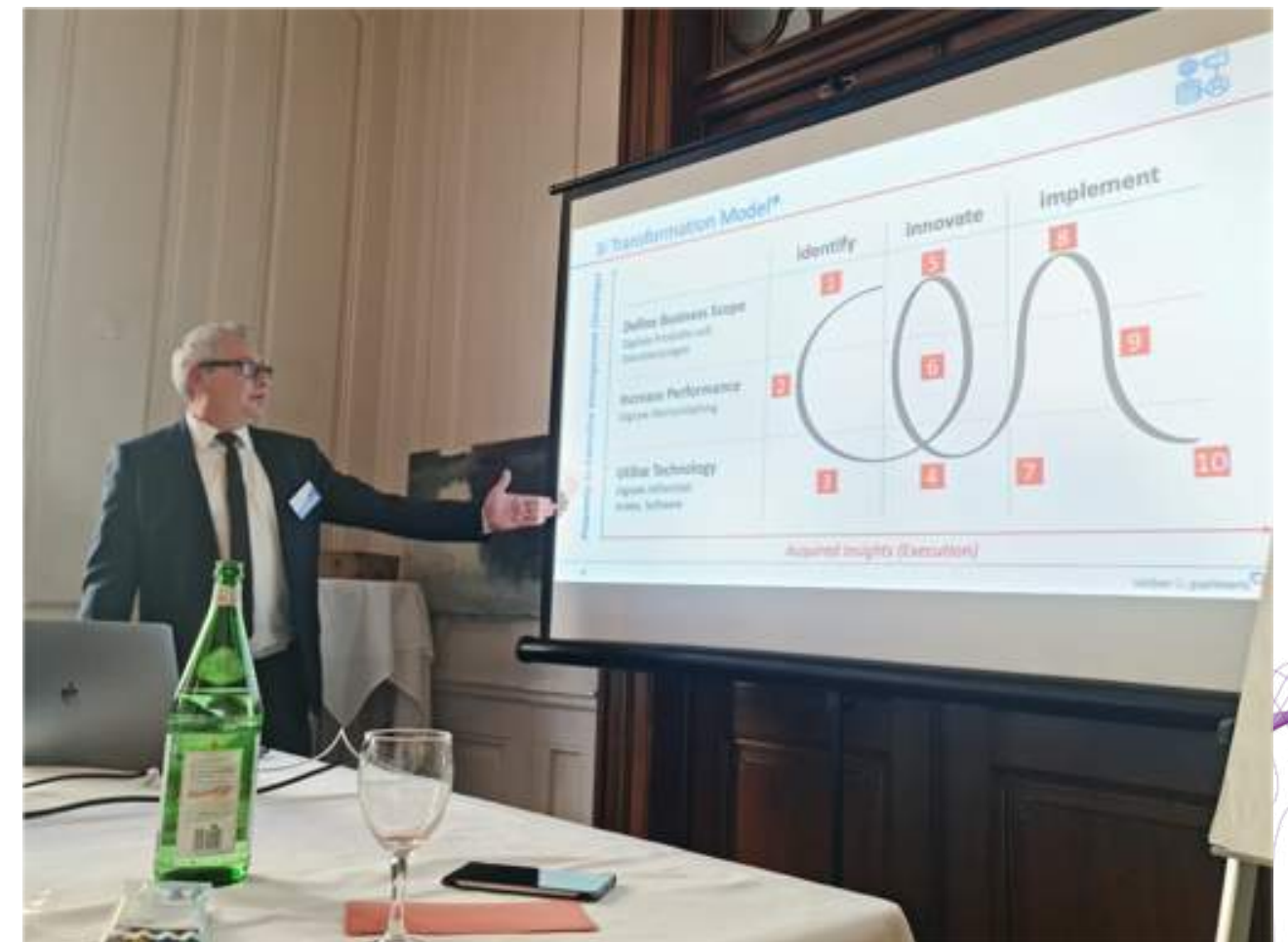
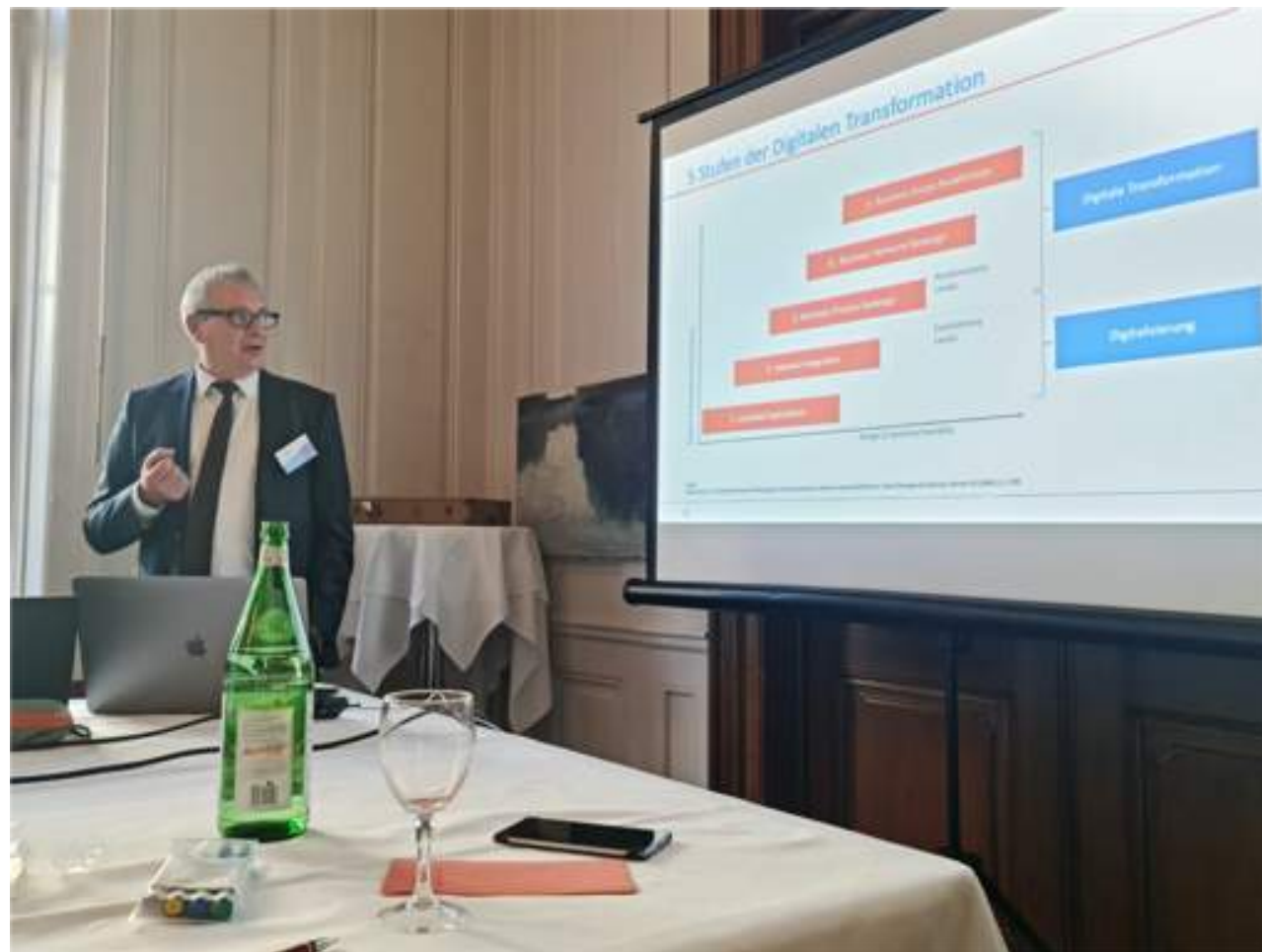
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

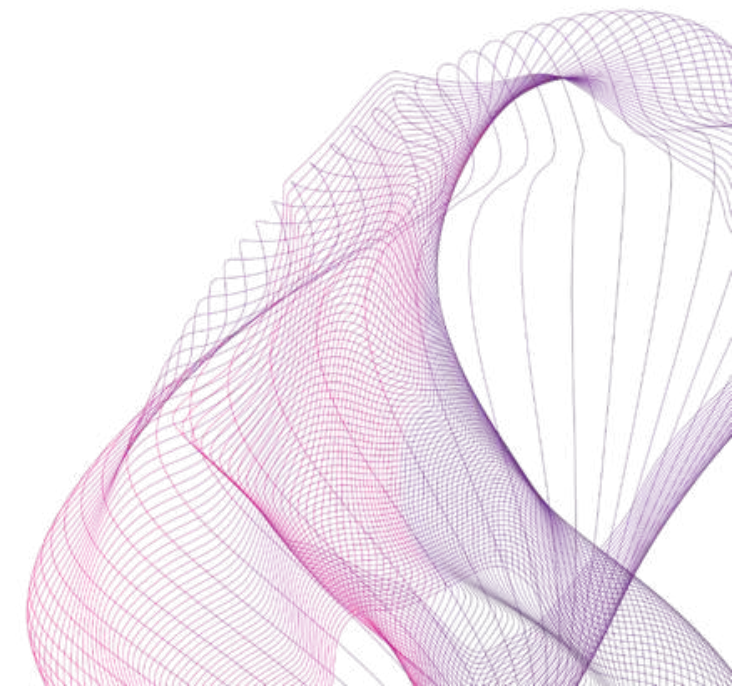
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

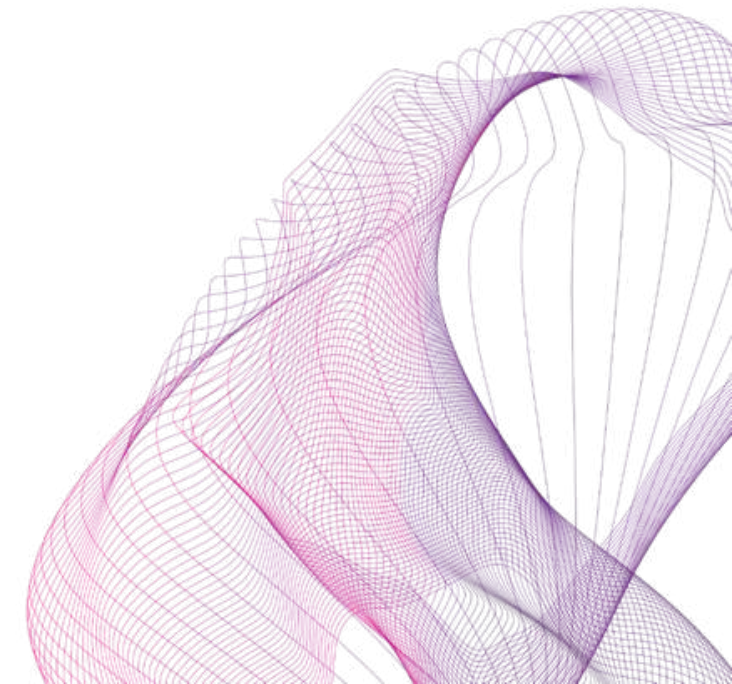
Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung





CNO Academy: Workshop

Unternehmerische Zukunftsfähigkeit durch wirkungsorientierte Transformation & Kompetenzentwicklung



**Lass uns gemeinsam Wirkung
erzielen!**

SpiralSquare – Wirkungsorientierte Kompetenzentwicklung

www.spiralsquare.com



SPIRAL  SQUARE

Wirkungsorientierte Kompetenzentwicklung
by Overpar Solutions

Switzerland – Germany – Austria

