

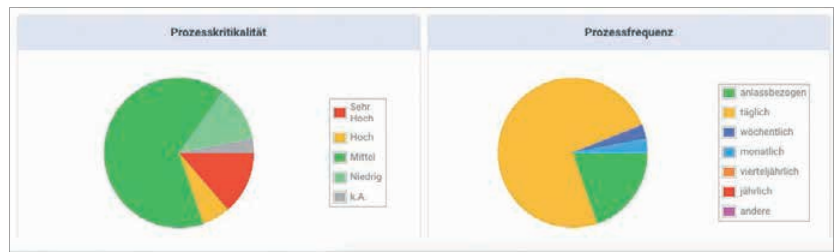
Neues Software Tool Orga-Man

## Digitale Organisation – ganzheitlicher Blick auf Personal und Prozesse

Mit dem Einsatz der modularen Software Lösung Orga-Man unterstützt die Projekt: Unternehmensberatung EVU und Netzbetreiber dabei, ihre Geschäftsprozesslandschaft unter aktiver Einbeziehung der eigenen Mitarbeiter transparent zu gestalten und besser zu organisieren. Durch eine intelligente Verknüpfung der Prozessinformationen mit den Personal-daten zeigt das Tool den Verantwortlichen u. a. Vertretungsoptionen auf, unterstützt frühzeitig bei der Nachbesetzungsplanung frei werdender Stellen und hilft bei der Speicherung von Prozesswissen.

| Rollenprofil   |         |
|--|---------|
| Prozess  | SB (CK) |
| Zählerstände einlesen/eingeben und plausibilisieren  | - D     |
| Lieferbeginn umsetzen                                | - B     |
| > Einzelbearbeitung durchführen (gemäß Lieferbeginn) | - B     |
| > Anmeldung Lederkarte für Autostrom                 | - D     |
| Antrag prüfen  | - D     |
| Karte anlegen  | - D     |
| Verbrauchsstelle "Autostrom anlegen"                 | - D     |
| > Beschwerden aufnehmen und bearbeiten               | - D     |
| Lieferbeginn umsetzen                                | - D     |
| Ersetz- oder Grundversorgung (EoG) umsetzen          | - B     |
| Spernungen / Entsperrungen überwachen und verwalten  | - D     |

Orga-Man erzeugt automatisch generische Rollen- und Tätigkeitsprofile



Die Unternehmen können eine übergeordnete Analyse ihrer Prozesslandschaft durchführen

Die Prozesse in der Energiewirtschaft sind durch die Marktliberalisierung und -regulierung in den letzten Jahren umfangreicher und komplexer geworden. Damit verbunden steigen die Anforderungen an das Personal, das sich regelmäßig mit Veränderungen und Anpassungen der Prozesse beschäftigen und diese bestenfalls eigenverantwortlich umsetzen muss. Mit zunehmender Komplexität der Pro-

zesse kann die übergeordnete – und teilweise auch die detailscharfe – Prozesskompetenz (fachlich und IT-technisch) nicht mehr nur allein bei einer Person liegen, meist der klassischen Führungskraft. Zukunftsorientiert ausgerichtete Unternehmen brauchen heute mehr Eigenverantwortung auf allen Mitarbeitererebenen, verteilte Kompetenzen und eine aktive Einbeziehung ihrer Mitarbeiter in diesen nicht zu unterschätzenden Veränderungsprozess. Nur im Team wird man den Herausforderungen der Zukunft begegnen können.

### Veränderte Abläufe und Aufgaben

Die meisten Probleme bei der Umsetzung neuer regulatorischer Maßgaben oder als Ergebnis von Prozessanalysen treten an den Schnittstellen der Prozesse auf. Also genau da, wo Informationen an an-

dere Personen weitergegeben oder Team-/Abteilungsgrenzen überschritten werden. Oftmals ist den Mitarbeitern nicht ausreichend bewusst, dass nach den eigenen Arbeitsschritten noch weitere folgen, die auf den Informationen und Daten des »Liefernden« fußen, ja Mitarbeiter sogar zwingend auf diese Informationen angewiesen sind. Dies betrifft vor allem die Qualität und Fristigkeit von Daten und Informationen (z. B. durchgeführte Zählerwechsel oder Zählereinbauten, fertiggestellte und betriebsbereite Hausanschlüsse usw.). Deshalb ist es aus Unternehmenssicht wichtig, den gesamten Prozess im Blick zu haben, nicht nur die einzelnen Teilschritte des jeweils betroffenen Bereichs. Ein weiteres Problem bei bestehenden oder der Implementierung neuer Prozesse ist, dass es in Teilen nicht klar ist, wer für welchen Prozessschritt verantwortlich bzw. ansprechbar ist.



Georg Staß, Stasskomm, Berlin

Das gipfelt dann teilweise darin, dass einzelne Schritte an unterschiedlichen Stellen im Unternehmen mehrmals ausgeführt werden. Darüber hinaus verzeichnen viele kleinere und mittelständische EVU und Netzbetreiber eine angespannte Personaldecke, die es schwierig macht, eine adäquate Vertretung sicherzustellen bzw. Redundanzen für kritische Prozesse, z. B. EDM, MaKo, Sonderkundenabrechnung, EEG, vorzuhalten. Somit bildet sich oftmals als Konsequenz »Inselwissen« aus, das bei einem plötzlichen Ausfall, z. B. in Zeiten von Covid-19, aber auch allgemein bei Krankheit, nicht schnell und adäquat kompensiert werden kann.

### Prozesse digitalisieren und transparenter machen

Für kleine und mittelständische Unternehmen der Energieversorger und Netzbetreiber, die ihre Unternehmensprozesse und -organisation erfassen, anpassen und verbessern wollen, hat die Münchener Projekt: Unternehmensberatung die modulare Softwarelösung Orga-Man entwickelt. Durch die digitale Abbildung der Geschäftsprozesse und in Kombination mit den Personaldaten, erhalten die Unternehmen durch die Software eine solide Grundlage zur Ausgestaltung der Unternehmensorganisation, dem Prozessmanagement und der damit verbundenen Personalplanung.

Das Modul »prozessorga« hilft den Verantwortlichen die Prozess- und Unternehmensstruktur einfach abzubilden. Die Prozessexperten in den einzelnen Fachbereichen können dabei ihre Prozesse eigenverantwortlich über zwei Stufen klassifizieren und beschreiben. Zusätzlich ist im Hintergrund eine gemeinsame Prozessstruktur des gesamten Unternehmens hinterlegt, die die Unternehmen selbständig weiterentwickeln können. Bei Bedarf können sie dabei zum Start auch auf eine vordefinierte branchenspezifische Referenzprozessstruktur zurückgreifen, die von der Projekt: Unternehmensberatung auf Basis ihrer energiewirtschaftlichen Praxiserfahrung entwickelt wurde.

## Nachgefragt

Interview mit Stefan Biesalski,  
Geschäftsführer der Projekt:  
Unternehmensberatung GmbH



**np:** *Wie können die EVU ihre Prozesse verbessern?*

**Biesalski:** Bevor Unternehmen ihre Prozesse überhaupt verbessern können, müssen sie sich erst einmal bewusst machen, dass sie Prozesse haben. Sie müssen quasi eine Inventur ihrer Prozesse durchführen und das Bewusstsein bei den Mitarbeitern schärfen, dass man in Prozessen arbeitet. Damit die Arbeit zu guten Ergebnissen führt, benötigt man gut funktionierende Abläufe. Und da sind wir schon beim Stichwort: Abläufe und Ergebnisse. Unternehmen können ihre Prozesse am besten verbessern, wenn sie die Mitarbeiter mit einbinden und ggf. einen neutralen Moderator von außen dazu nehmen, der methodische Hilfestellung gibt. Externe Projektpartner können besser die Hubschrauberperspektive einnehmen, um Probleme oder Fragestellungen zu abstrahieren. Aber auch Schlichter und Vermittler gehören zu den Aufgaben einer externen Beratung. Die eigentlichen Fachleute zum Thema sind aber die eigenen Mitarbeiter. Sie sind die wertvollste Ressource für ein gutes Organisationsmanagement.

**np:** *Wann und wie kommt dabei Orga-Man zum Einsatz?*

**Biesalski:** Orga-Man ist ein Tool zur Prozessaufnahme, in das unsere Erfahrungen aus der täglichen Beratungspraxis eingeflossen sind. Die Software ist vorrangig ein Tool für die Unternehmen selbst, um Transparenz in die Organisations- und Prozessstruktur zu bekommen oder um die Aufgaben der Mitarbeiter besser zu identifizieren. Die Unternehmen und Mitarbeiter können allein mit der Software umgehen, das war uns immer wichtig. Wir als Berater kommen auf Wunsch nur bei kniffligen Themen als externer Coach/Auditor zum Einsatz. Dadurch dass die Lösung webbasiert ist, können wir bei Bedarf von außen mit auf die Prozesse schauen oder gemeinsam mit den Kunden aktiv in der Software arbeiten. Und: Wir entwickeln Orga-Man gemeinsam mit den Unternehmen kontinuierlich weiter. Eins ist uns wichtig: Der Einsatz von Orga-Man ist nicht zwingende Voraussetzung für unseren Beratungsansatz, wir führen Projekte auch ohne die Software durch. Orga-Man soll den Unternehmen aber dabei helfen, sich und die gesamte Organisation besser zu strukturieren und transparenter zu gestalten.

**np:** *Welche Organisations- und Prozessinformationen sind für die Unternehmen in der derzeitigen Situation besonders wichtig?*

**Biesalski:** Gerade in einer Situation wie der derzeitigen Coronakrise ist es wichtig zu wissen, wer im Unternehmen was macht bzw. wo er verantwortlich oder beteiligt ist! Denn wenn Mitarbeiter plötzlich ausfallen, weil sie in Quarantäne kommen oder schlimmstenfalls erkranken, sollte schnell transparent sein, welche Prozesse sie im Unternehmen verantworten und bearbeiten. Gleichzeitig ist es aber z.B. im Vertretungsfall wichtig zu wissen, wie die Arbeiten durchzuführen sind. Das trifft übrigens alles nicht nur auf die Coronakrise zu, sondern auch auf den normalen Unternehmensalltag. Denn auch hier gibt es Themen wie Elternzeit, Krankheit, Renteneintritt oder Mitarbeiterfluktuation, für die diese Informationen von hoher Bedeutung sind.

Die Software ist aber nicht nur für die klassische Prozessdokumentation geeignet, sondern ermöglicht auch eine übergeordnete Analyse der Prozesslandschaft des Unternehmens. In diesem Kontext kann z. B. ermittelt werden, wie hoch der aktuelle Digitalisierungsgrad im Unternehmen ist. Zusätzlich können z. B. Informationen zur Wiederholungsfrequenz, zur Kritikalität oder zur »Homeoffice-Fähigkeit« von Prozessen hinterlegt werden. Die Informationen werden den Verantwortlichen zentral in einem Prozesscockpit zur Verfügung gestellt. Am Ende sollen die Prozesse aber nicht nur grafisch dargestellt werden, sondern es soll auch mit den erfassten Informationen gearbeitet werden. Dies kann z. B. in generischen Rollen- und Tätigkeitsprofilen münden, die von der

Software im Hintergrund automatisch erzeugt werden.

### Mehrwert durch Verknüpfung mit Personaldaten

Stichprobenhafte Befragungen zeigen, dass kleine und mittelständische EVU sich bis jetzt nur sehr selten mit dem Thema der »strategischen Personalvorschau« beschäftigen. Personalentwicklung und -planung werden meist erst dann diskutiert und angegangen, wenn es akut ist. Oft fehlen den Führungskräften und Meistern wichtige und aktuelle Informationen vor Ort, z. B. welcher Mitarbeiter wann aus dem Unternehmen ausscheidet und wer für die einzelnen Aufgaben verantwortlich ist, oder ob Vertretungen geregelt bzw. möglich sind. Selbst in den Personalabteilungen

sind solche Informationen oftmals nicht auf Knopfdruck abrufbar.

Mit dem Software Modul »personal« lassen sich die gewonnenen Prozessinformationen mit den relevanten Personal-/Mitarbeiterdaten verbinden. Die Kombination aus Personal- und Prozessdaten bietet den Führungskräften und Personalverantwortlichen wertvolle Informationen, z. B. im Zuge von Vertretungsregelungen, einer Altersstrukturanalyse, der strategischen Personalplanung oder dem Nachfolge-Management.

[info@orga-man.de](mailto:info@orga-man.de)

[www.orga-man.de](http://www.orga-man.de)

Anzeige

**ENERGIEWENDE MACHEN,  
WÄHREND ANDERE NOCH  
DARÜBER REDEN?  
Sie können das.**

Bei TransnetBW haben wir ein Ziel:  
die Herausforderungen der Energiewende  
meistern - zum Wohle des Landes und der Region.

[www.transnetbw.de/karriere](http://www.transnetbw.de/karriere)

**TRÄNSNET BW**

**KUNUNU**  
TOP COMPANY  
VON MITARBEITERN EMPFOHLEN!