



fischer group führt Office 365 mit  
Change Management erfolgreich ein  
und lernt für die Zukunft einen  
Erfolgsbaustein für IT-Projekte kennen.

## Office 365 ist viel mehr als nur Software

Wie kaum eine Marke steht fischer für Innovation und Erfindergeist. So ist es nur konsequent, dass das Unternehmen fischerwerke auch in der IT auf innovative Lösungen setzt und basierend auf dem Microsoft Office 365-Portfolio moderne Formen der Zusammenarbeit im Team nutzt. Bereits 2017 begann die technische Einführung von Microsoft Office 365 in der Unternehmenszentrale, angetrieben vor allem von deutlichen Kosteneinsparungen durch eine integrierte Lösung aus einer Hand.



## Über die Unternehmensgruppe fischer

Die Unternehmensgruppe fischer hat 2020 mit weltweit rund 5.200 Mitarbeitenden einen Umsatz von 872 Millionen Euro erzielt. Das Familienunternehmen ist mit 50 Gesellschaften in 38 Ländern vertreten und exportiert in rund 120 Länder. Es umfasst die fünf Unternehmensbereiche fischer Befestigungssysteme, fischer Automotive, fischertechnik, fischer Consulting und LNT Automation. [www.fischer.group](http://www.fischer.group)

„ Das Team von Net at Work war eine echte Bereicherung für uns. Der Austausch hat uns mit frischem Wind und einer anderen Perspektive zu neuen Ansätzen und Erfolgen gebracht.

Dominik Heyn, Systemadministrator,  
fischer group

Ihre Mitarbeiter sollten während Veränderungen von Arbeitsumgebungen im Fokus stehen. Denn nur, wenn Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die neue Technik auch langfristig anwenden, zahlt sich Ihre Office 365-Investition auch aus. Maximieren Sie diesen Nutzwert, indem Sie Ihre Projekte mit einer gezielten Change Management-Strategie begleiten. Dabei gehen wir bei Net at Work nach der weltweit führenden Change Management-Methodik nach Prosci® vor und stehen Ihnen während Ihres gesamten Veränderungsprojektes als Trusted Advisor zur Seite. [www.netatwork.de/change-management-user-adoption](http://www.netatwork.de/change-management-user-adoption)



Natürlich wurden zu den neuen Softwarelösungen klassische Schulungen angeboten. Die IT-Verantwortlichen bei fischer suchten im Einklang mit dem Leitbild „innovativ, eigenverantwortlich, seriös“ zudem nach neuen Wegen, um ihre Nutzerinnen und Nutzer bei der Transformation in die neue Arbeitswelt mitzunehmen und eine hohe intrinsische Motivation für den anstehenden Wandel zu schaffen. Es galt, Begeisterung für die neuen Werkzeuge zu wecken, die Mehrwerte plastisch greifbar zu machen, zu eigenverantwortlichem Gestalten zu motivieren und ganz praxisnah Fragen zu beantworten.

„ Office 365 verlangt nach einer völlig neuen Art zu arbeiten und zu kommunizieren. Es löst bei den Usern unendlich viele Fragen und Verunsicherung aus. Dem konnten wir mit dediziertem Change Management konsequent begegnen.“

Jonathan Klein-Wiele, Teamleiter Collaboration, fischer group

## Herausforderungen

- Einführung von Office 365 weltweit mit organisatorischer und technischer Expertise unterstützen
- Mehr als 4000 Nutzer für eine neue Software-Welt und eine neue Art zu arbeiten begeistern
- Proaktiv mit Fragen und Unsicherheiten umgehen
- Wissen und Routine für die neuen Werkzeuge vermitteln
- Neue Kultur im Austausch zwischen IT und Fachabteilungen etablieren
- Adaption einer bewährten Change Management-Methode auch für zukünftige Projekte
- Expertenwissen und Coaching zu technischen Fragestellungen rund um Office 365 wie Migration, Performance, Conditional Access und Device Management gefordert

Zunächst sollten an ausgewählten Standorten die neuen Microsoft-Lösungen wie Teams, OneDrive und Co. erprobt und an die tägliche Arbeitsroutine adaptiert werden. Auf Basis dieser Erfahrungen sollte ein Leitfaden entstehen, der den individuellen fischer-Weg zur bestmöglichen Nutzung der Plattform beschreibt und als Blueprint für den weiteren Roll-out in nationale und internationale Standorte dienen könnte. Mit diesen Anforderungen wandte sich fischer an die Experten für Adoption & Change Management in Microsoft-365-Einführungen bei Net at Work.

Ein gemeinsames Team von fischer und Net at Work erhielt den klaren Auftrag, die breite Nutzung von Teams & Co. zu etablieren. Im ersten Schritt wurde mit Umfragen und Workshops fundiert der Status quo erhoben: Was

„ Wir haben einen Experten für Adoption & Change Management gesucht, der benennen kann, welche Maßnahmen wie für welche Herausforderungen genutzt werden können und ein Gesamtkonzept für die Transformation erstellen kann. Net at Work vereint in hervorragender Weise umfassende Expertise im Change Management mit überzeugender technischer Kompetenz.

Jonathan Klein-Wiele, Teamleiter Collaboration, fischer group

nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits, wo hakt es noch, wo gibt es noch ungenutzte Potentiale?

fischer vertraute auf die Expertise von Net at Work, die mit dem Prosci® ADKAR Modell einen ebenso leistungsfähigen wie leichtverständlichen Ansatz zum Change Management empfahl. Das ADKAR Modell beruht auf den fünf namensgebenden Phasen Awareness, Desire, Knowledge, Ability und Reinforcement, die

jedem erfolgreichen Wandel zugrunde liegen. Es gliedert die einzelnen Maßnahmenbereiche gut auf und macht Lücken transparent. Entlang der fünf Phasen wurden nun gemeinsam Ziele und Meilensteine dorthin definiert. Basierend auf dem breiten Fundus an Maßnahmen-Templates seitens Net at Work und den vielen individuellen Ideen des Kunden, entwickelte das Team in zwei Roadmap-Workshops konkrete Maßnahmen für die zuvor identifizierten Herausforderungen.

## Mit erprobtem Change Management-Fahrplan zum Erfolg

Als nächstes wurde ein attraktives Branding für das Projekt geschaffen. Angelehnt an das bekannte Route-66-Schild entstand ein Projekt-Logo mit dem treffenden Schriftzug „Route Office 365“, ein eigens entwickeltes Kampagnenbild und der Slogan „Zusammen zum Ziel“. Weiterhin wurde ein Teaser-Video entwickelt und im Unternehmen verbreitet, das einen Ausblick auf die Ziele und kommenden Maßnahmen gab. Im Intranet und mit Postern wurde ebenfalls umfassend über das Projekt informiert. Alle Maßnahmen hatten vor allem das Ziel,

Aufmerksamkeit (Awareness) für den benötigten Wandel zu schaffen und diesen als gemeinsame Aufgabe darzustellen. Nahtlos ging es in der Phase Desire u.a. mit einem Infinity-Flyer weiter, um mit einer klaren Nutzenargumentation – Was ist es, was bringt es mir? – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu anzuregen, selbst an dem Change Management-Prozess teilzuhaben und den Wandel zu unterstützen.

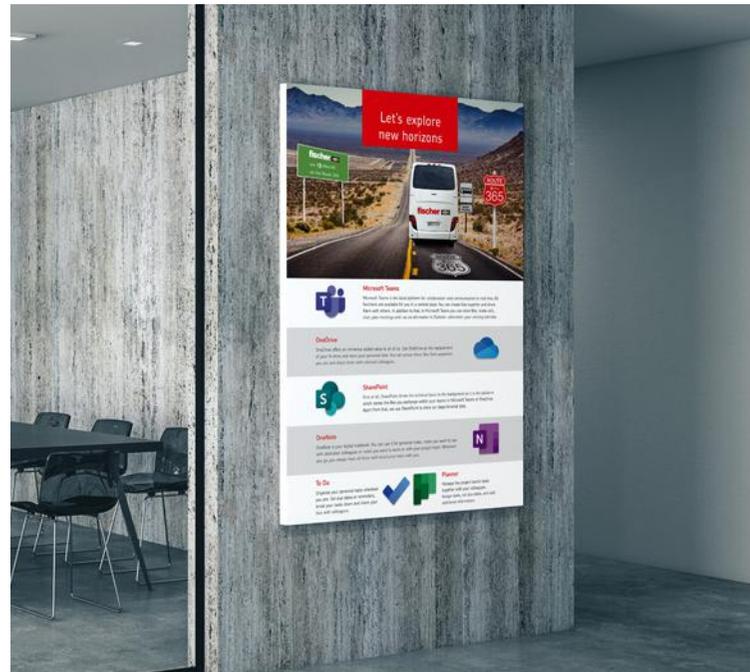
In den Phasen Knowledge und Ability ging es darum, die notwendigen Kenntnisse und Fähig-



keiten zu vermitteln. Um die Mitarbeitenden bei diesem Prozess zu unterstützen, wurden zunächst hausinterne Lotsen – sogenannte Key User – gefunden und trainiert. Es empfiehlt sich hier, Key User

## Nutzen für fischer group

- fischer kann das Potential der neuen Art zu arbeiten mit Office 365 voll ausnutzen
- Kommunikation und Zusammenarbeit wurden wesentlich verbessert
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich einbezogen und wertgeschätzt
- Change Management als Erfolgsbaustein für IT-getriebene Transformationen etabliert
- Tiefe technische Expertise sicherte Umstieg und Migration ab
- Teams und Office 365 in der Pandemie ein Glücksfall



auf freiwilliger Basis auszuwählen, statt die ohnehin schon überlasteten Leistungsträger zu benennen. Eingebunden in eine „Ask the Expert“-Kampagne wurden sie mit zusätzlichen Informationen, Materialien und Trainings versorgt.

Für alle Nutzerinnen und Nutzer gab es eine Willkommensmappe, die umfassend über Teams & Co. als neue Werkzeuge für Kommunikation und Collaboration informierte. Dabei kamen auch spielerische Elemente wie Comics für bestimmte Themenideen von fischer – beispielsweise zum Unterschied zwischen OneDrive,

SharePoint und Teams – zum Einsatz. Im Detail wurden auch kleine Anleitungen für die Anwendungen und die anstehende Migration geliefert.

Die letzte Phase des fünfstufigen Fahrplans – Reinforcement – hatte das Ziel, den Wandel hin zu Microsoft Teams als wesentliche Kommunikationsplattform nachhaltig zu verankern. Hierfür wählte das Projektteam die Form eines World Cafés: ein Mitarbeiterforum mit Stationen zu den verschiedenen Produkten, an denen Key User und Beschäftigte aus der IT anhand konkreter Bei-

spiele aus dem Haus die Vorteile und Funktionsweise der Produkte illustrierten und für Fragen bereitstanden.

Hier erhielt das Projektteam wertvolles Feedback dazu, welche Informationen wie angekommen sind bzw. wie gut verschiedene Maßnahmen funktioniert haben. Ebenso konnten Lücken im Wissen und im Verhalten der Nutzerinnen und Nutzer identifiziert und entsprechende weiterführende Maßnahmen formuliert werden.

Gezieltes Change Management hat es fischer ermöglicht, aus einer reinen Softwareumstellung eine Transformation zu einer neuen, inspirierenden Art zu arbeiten und zu kommunizieren zu machen. Basierend auf den Ansätzen von Net at Work ist Change Management ein wesentlicher Erfolgsbaustein auch für zukünftige IT-Projekte geworden.

„ Die technische Expertise für die Migration nach Office 365 bei Net at Work ist enorm. Wir brauchten absolutes Expertenwissen und haben es bekommen. Net at Work ist für uns der gesetzte strategische Partner in Sachen Microsoft 365.“

Dominik Heyn, Systemadministrator, fischer group

Net at Work GmbH  
Am Hoppenhof 32 A  
33104 Paderborn  
GERMANY

T +49 5251 304-600  
F +49 5251 304-650  
[info@netatwork.de](mailto:info@netatwork.de)  
[www.netatwork.de](http://www.netatwork.de)