

Case Study: ERP-Einführung mit Ablösung des ERP-Alt-systems

Branche: Medizinprodukte-Hersteller

Unsere Rolle: Projektmanager, Prozessbegleiter, Change-Manager

Einführung

Das Unternehmen ist ein mittelständisches Unternehmen in Deutschland, das sich auf die Produktion von Medizinprodukten spezialisiert hat. Das Unternehmen hat ca. 200 Mitarbeitenden an einem Standort.

Angesichts des rasanten technologischen Wandels und der immer komplexer werdenden Geschäftsabläufe hat das Unternehmen erkannt, dass die bisherigen IT-Systeme und Prozesse ihre Geschäftsanforderungen nicht mehr ausreichend erfüllen konnten. Das bestehende ERP-System konnte den erweiterten Geschäftsanforderungen nicht mehr standhalten, weshalb der Entschluss fiel, dieses durch ein moderneres System zu ersetzen.

Die Geschäftsführung des Unternehmens beauftragte uns, die Implementierung des neuen ERP-Systems zu begleiten und die IT-Infrastruktur sowie Geschäftsprozesse zu optimieren.

Herausforderungen / Vor-Implementierungsphase

- **Fragmentierte IT-Systeme:** Das Unternehmen nutzte parallel zum vorhandenen ERP-System teilweise separate und unverbundene Systeme für diverse Geschäftsbereiche, was punktuell zu Problemen mit Datenkonsistenz, Datenduplizierungen und ineffizienten Abläufen führte.
- **Zeitaufwändige manuelle Prozesse:** Trotz des vorhandenen ERP-Systems waren noch zahlreiche Geschäftsprozesse manuell und zeitaufwändig, was die Effizienz beeinträchtigte und das Fehlerrisiko erhöhte.
- **Mangelnde Transparenz und Echtzeitinformationen:** Aufgrund von Integrations- und Automatisierungsmangel war es teilweise schwierig, Zugriff auf Echtzeitinformationen zu haben und einen Überblick über die Geschäftsabläufe zu behalten.
- **Analyse des vorhandenen Systems:** Eine umfassende Aufnahme des bestehenden ERP-Systems war unerlässlich, um zu verstehen, welche Anforderungen das neue ERP-System erfüllen muss.
- **Datenmigration und -bereinigung:** Der strukturierte Übergang und die Aufbereitung der Daten von dem alten auf das neue System sollen sorgfältig gehandhabt werden.

- **Widerstand gegen den Systemwechsel:** Die Einführung des neuen Systems sollte durch angepasste Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen begleitet werden, um die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden für ein neues ERP-System zu sichern.
- **Kompatibilität und Integration:** Eine nahtlose Integration des neuen ERP-Systems in die existierende IT-Landschaft und die Kompatibilität mit anderen Applikationen sollten gewährleistet sein.
- **Kostenmanagement:** Das Kostenbudget für die Implementierung des neuen ERP-Systems benötigen einer präzisen Planung und kontinuierlicher Kontrolle und Transparenz.

Analyse der Ausgangslage

- **Analyse des vorhandenen Systems und Ermittlung der Anforderungen:** Das bestehende ERP-System wurde ausführlich untersucht, um seine Defizite zu identifizieren, die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse für das neue System zu ermitteln und klar zu definieren.
- **Entwicklung eines Migrationsplans:** Ein umfassender und detaillierter Plan für die Datenmigration wurde erstellt, um einen reibungslosen Übergang und die effektive Implementierung des neuen Systems zu gewährleisten.
- **Erarbeitung eines Change-Management-Plans:** Strategien und Pläne wurden entwickelt und umgesetzt, um möglichen Widerständen zu begegnen und die Einführung und Akzeptanz in der Organisation des neuen ERP-Systems erfolgreich zu realisieren.
- **Datenmigration und -bereinigung:** Die strukturierte Datenübertragung und -aufbereitung von dem alten auf das neue System wurden sorgfältig gehandhabt.
- **Mitarbeiterschulungen und -akzeptanz:** Umfassende Schulungsmaßnahmen wurden durchgeführt, und Unterstützung wurde angeboten, um die Benutzerakzeptanz zu sichern.
- **Kompatibilität und Integration:** Die Integration des neuen ERP-Systems in die existierende IT-Landschaft sowie die Kompatibilität mit anderen Applikationen wurden gewährleistet.
- **Kostenmanagement:** Die finanziellen Aufwendungen für die Einführung des neuen ERP-Systems wurden präzise geplant, kontrolliert und regelmäßig transparent kommuniziert.

Change-Management Phase

- **Einschätzung von Veränderungsbereitschaft und -widerstand:** Eine sorgfältige Analyse wurde durchgeführt, um die Bereitschaft und eventuellen Widerstände innerhalb der Belegschaft gegenüber den anstehenden Veränderungen zu identifizieren.
- **Entwicklung von Maßnahmen gegen Widerstand:** Basierend auf der Identifikation von Widerständen wurden gezielte Herangehensweisen und Maßnahmen entwickelt und implementiert, um den Widerstand zu minimieren und die Akzeptanz zu fördern.

- **Erstellung des Veränderungsmanagementplans:** Ein detaillierter Veränderungsmanagementplan wurde erstellt, um die notwendigen Schritte und Maßnahmen für die erfolgreiche Implementierung der Veränderungen zu koordinieren.
- **Erarbeitung und Umsetzung eines abgestimmten Kommunikationsplans:** Ein umfassender Kommunikationsplan wurde entwickelt und umgesetzt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden auf den unterschiedlichen Ebenen des Unternehmens zeitgerecht und klar über die anstehenden Veränderungen und Neuerungen informiert sind. Die Kommunikation war dabei auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen der jeweiligen Ebenen abgestimmt.

Implementierungsphase

- **Koordination der Implementierung:** Die Umsetzung wurde in enger Zusammenarbeit mit dem ERP-Anbieter und der Geschäftsführung koordiniert, um sicherzustellen, dass alle definierten Anforderungen und Geschäftsprozesse berücksichtigt werden.
- **Steuerung der Datenmigration, -bereinigung und -archivierung:** Die Datenmigration und -bereinigung wurden systematisch koordiniert, um die Konsistenz und Richtigkeit der übertragenen Daten zu gewährleisten. Daten, die nicht migriert wurden, wurden archiviert.
- **Integration von Geschäftsprozessen und Workflows:** In Abstimmung mit der Geschäftsleitung und den Verantwortlichen der einzelnen Abteilungen wurden Prozesse und Workflows integriert, um eine harmonische und effiziente Arbeitsweise zu ermöglichen.

Schulungs- & Trainingsphase

- **Organisation und Durchführung von Mitarbeiterschulungen:** In Zusammenarbeit mit dem ERP-Anbieter wurden Schulungen koordiniert und durchgeführt, um die Mitarbeitenden aktiv in den neuen Technologien und Prozessen zu schulen und über längere Zeit zu unterstützen, damit die Akzeptanz des Systems gewährleistet wurde.

Ergebnisse

- **Steigerung der Prozesseffizienz:** Dank der Automatisierung vormals manueller Prozesse konnte das Unternehmen die Effizienz signifikant steigern und die Fehlerquote minimieren.
- **Integration aller Geschäftsbereiche:** Durch das ERP-System gelang die vollständige Integration aller Geschäftsbereiche, was zu einer deutlichen Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen führte.
- **Optimierung der Produktivität:** Die Integration und Automatisierung der Geschäftsprozesse erlaubten dem Unternehmen, die Produktivität zu erhöhen und die Fehleranfälligkeit zu verringern.
- **Gewährleistung von Transparenz:** Das implementierte ERP-System ermöglichte einen Echtzeitüberblick über sämtliche Geschäftsprozesse und führte zu informierteren Entscheidungen und einer optimierten Unternehmenssteuerung.