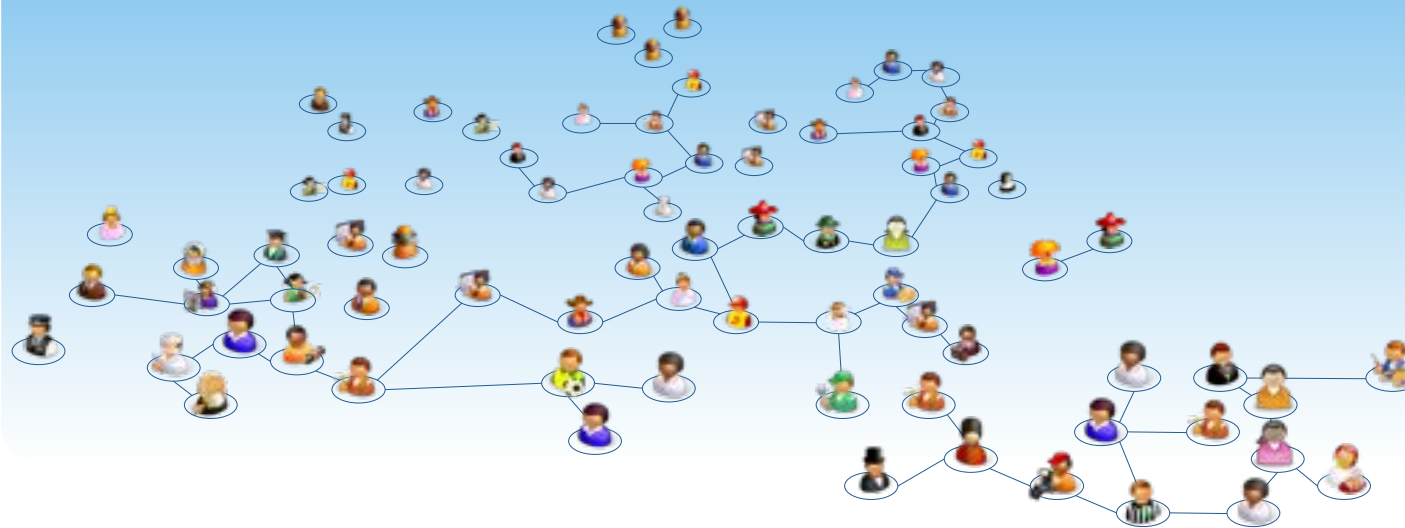


## 2.0 trifft Enterprise

Die 7 wichtigsten Erfolgsfaktoren für Enterprise 2.0 Projekte

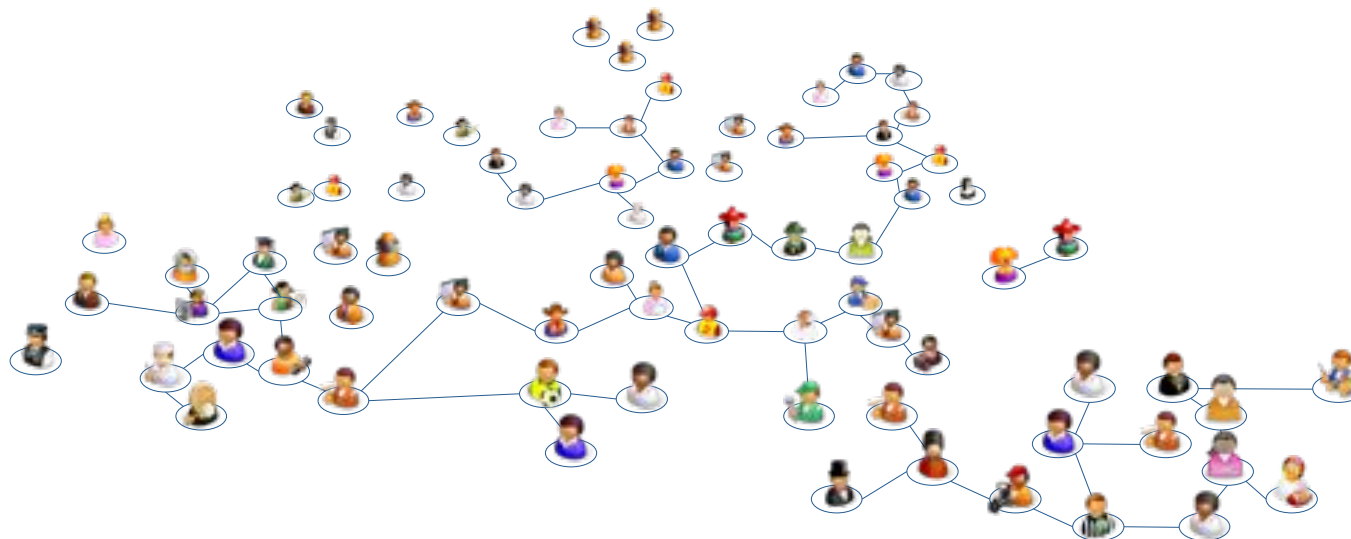
Tim Mikša, Juni 2010



# Wir bauen Brücken in die digitale Economy



- Kern unserer Arbeit ist die Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb von Unternehmen und über Firmengrenzen hinaus
- Basis unserer Vorgehensweise ist ein Analyse der aktuellen Prozess- und Kommunikationsumgebung
- Wir orientieren uns an den wirtschaftlichen und operativen Zielen des Kunden, nicht an technologisch machbarem
- Wir haben mehr als 10 Jahre Erfahrung in der Digitalisierung von Dialogen und Prozessen ... lange vor Enterprise 2.0
- Bei uns gibt es nur das A-Team ... Wir übernehmen einen Job ganz oder gar nicht



2.0 *trifft* Enterprise



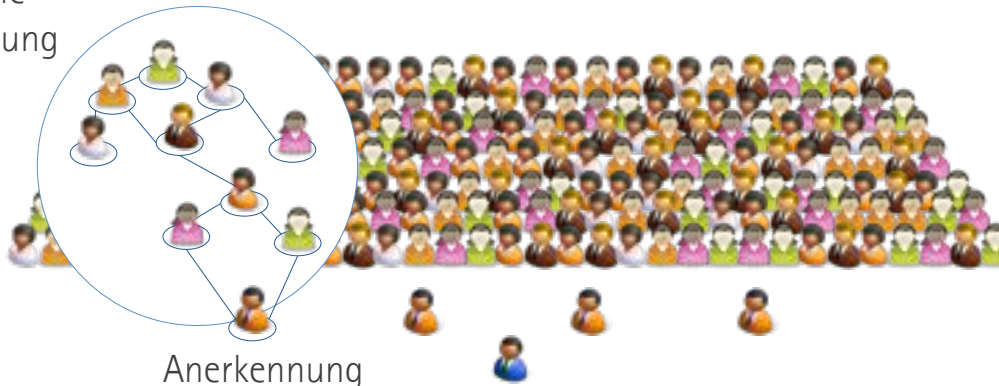
Schaffung von Communities



Kollektives Wissen

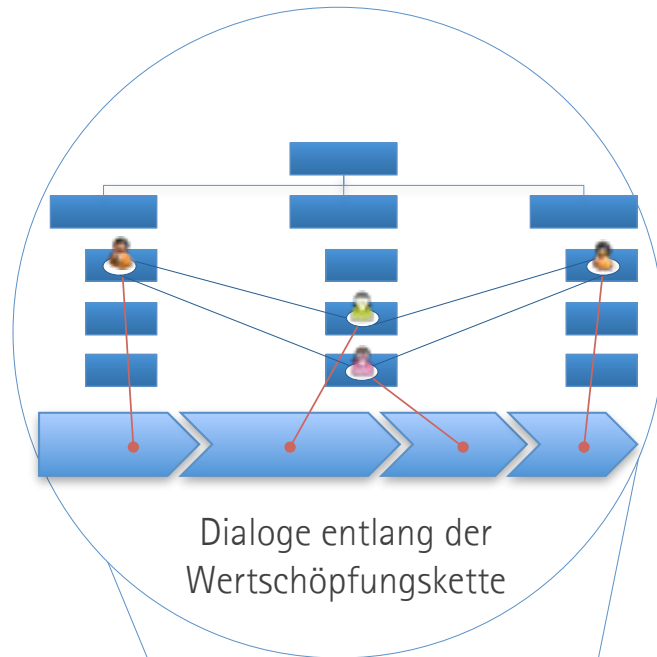


Soziale  
Vernetzung

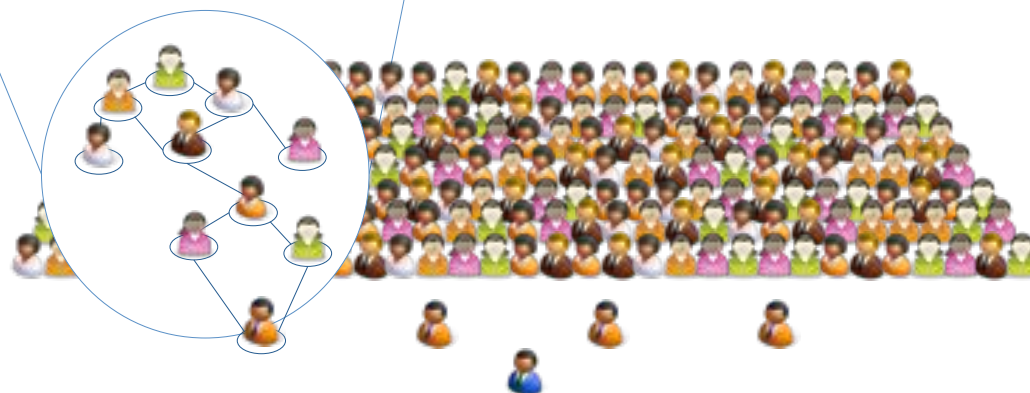


Anerkennung

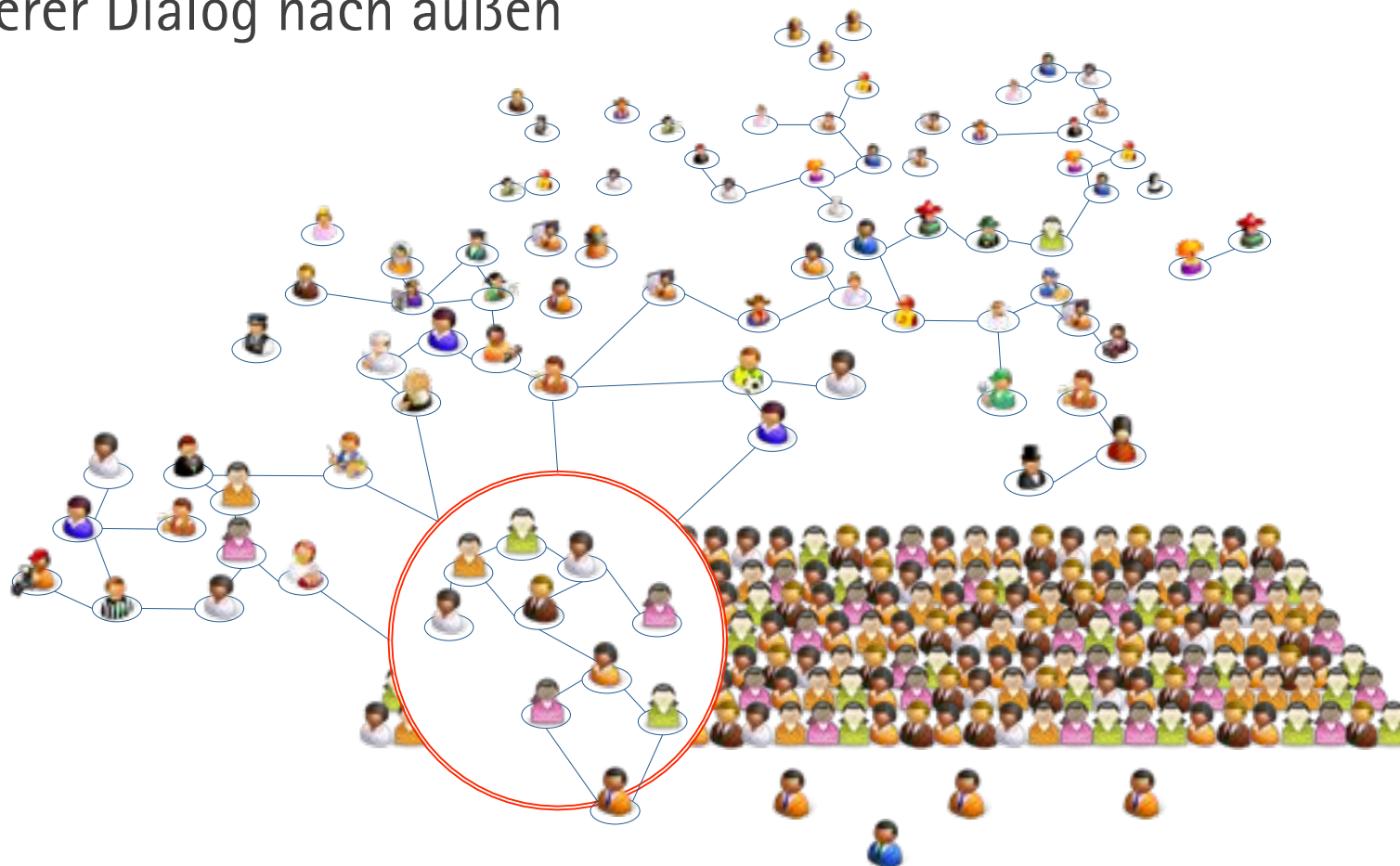
Es geht immer  
um die Menschen



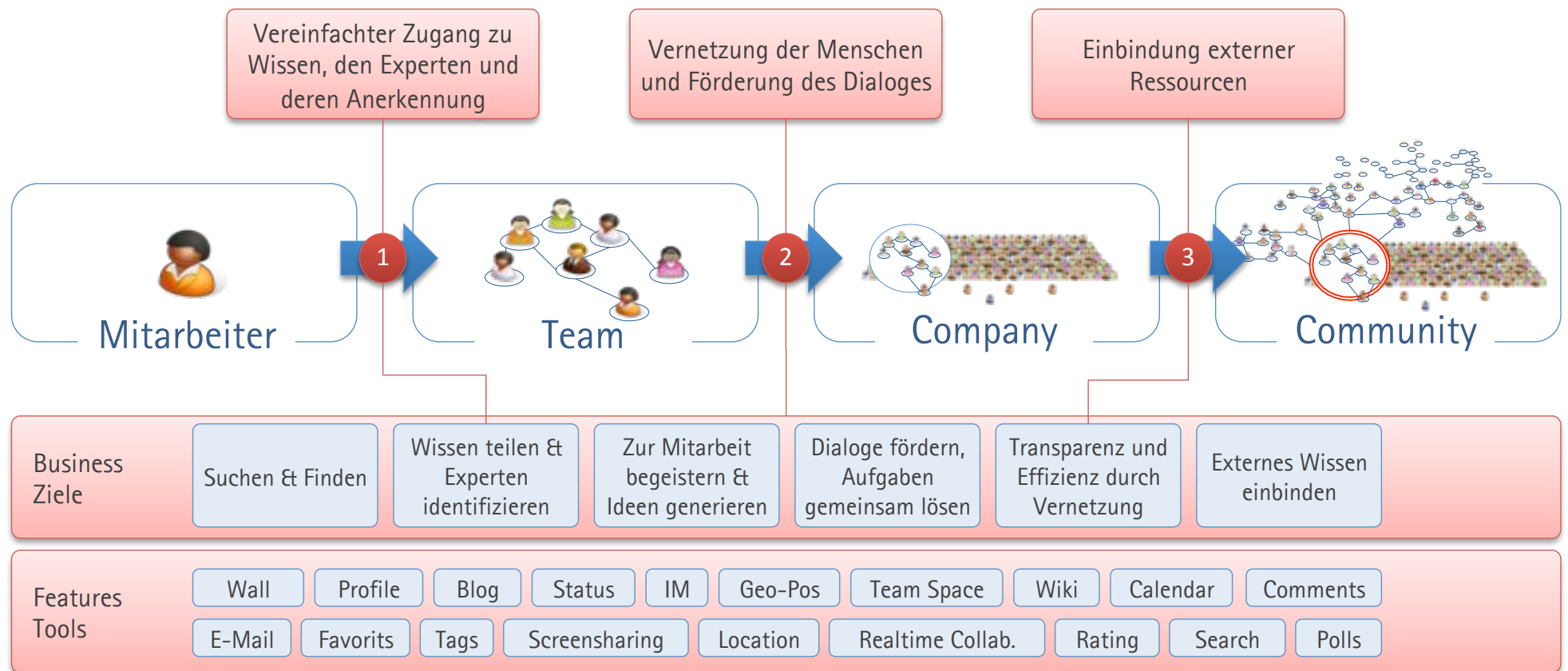
## Einbindung der Prozesse



# Sicherer Dialog nach außen



# Unser Verständnis des Social Workplace



## Viele Ängste – wenig Experten



- TOP: „Angst vor dem Kontrollverlust“
- „Jeder dritte Entscheider befürchtet zeitliche und finanzielle Fehlinvestition in Enterprise 2.0“
- Angst vor dem Neuen, der Veränderung
- Angst vor rechtlichen Problemen

⇒ Weltweit beschäftigen sich nur 25% der Unternehmen mit Enterprise 2.0, in Deutschland maximal 30 %.



## Strategisch vorgehen?



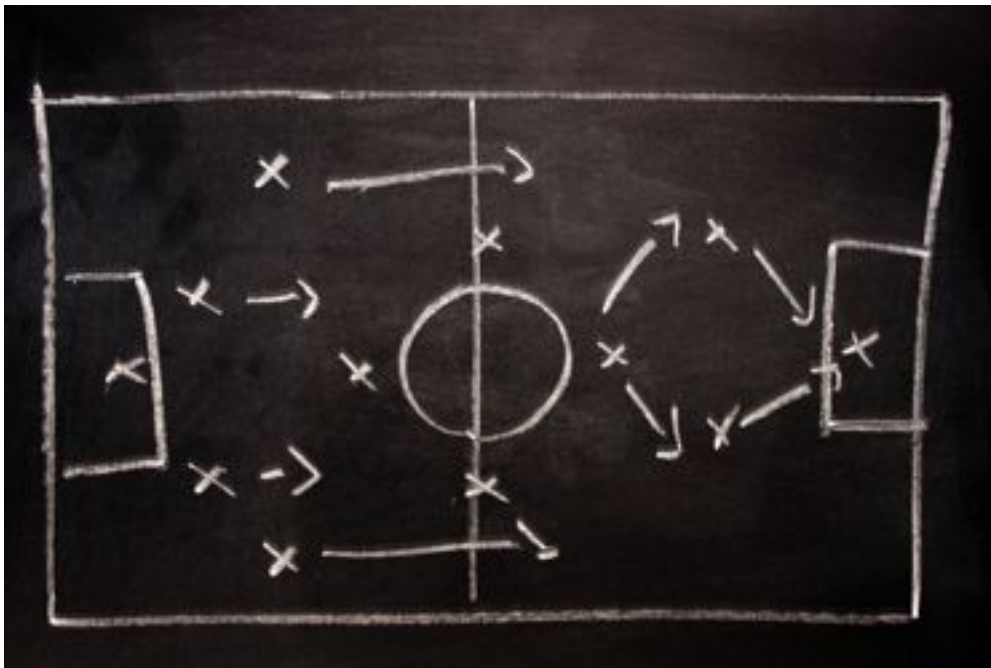
- Über Hälfte der technischen Enterprise 2.0 Projekte in Unternehmen scheitern
- 30% der Entscheider sehen keine Zukunftsperspektive für weitere E2.0 Projekte

➡ Es gibt bereits viele Erfahrungen, positive als auch negative Business Cases. Daraus kann man lernen.

Die 7 wichtigsten Faktoren  
für erfolgreiche  
Enterprise 2.0 Projekte



# 1. Visionen und Business Ziele



- im Vordergrund, klar definieren
- Einbindung in gesamtstrategischen Kontext
- Managementunterstützung vom ersten Tag

## Beispiele für Businessziele

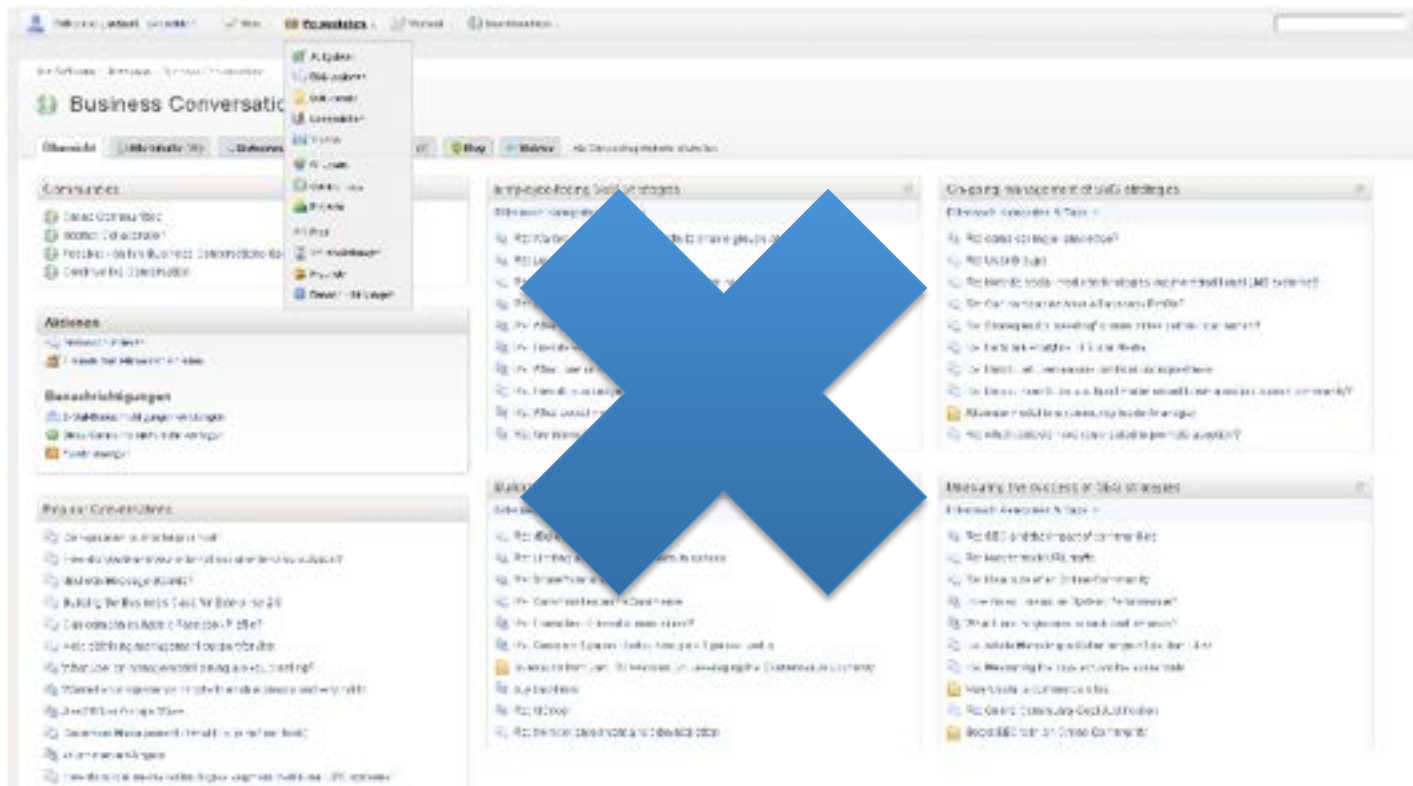
- Das Wissen in den Köpfen der Mitarbeiter soll für alle verfügbar gemacht werden werden.
- Abstimmungszeiten zwischen Einkauf und Fachabteilung bei Rechnungsrückfragen verkürzen.
- Werden Sie konkret, lehnen Sie unklare Zielvorgaben ab.

## 2. Step by Step



- Strategisches Konzept mit Stufenplan
- Testphasen bei der Umsetzung (Prototypen, Piloten etc.)
- Kleine abgeschlossene Anwendergruppen mit gemeinsamen Ziel
- Early-Adopter Gruppen

### 3. Es muss einfach sein und Spaß machen



### 3. Es muss einfach sein und Spaß machen



## Und deswegen scheitern Unternehmens-Wikis oft:

{{Begriffsklärungshinweis}}

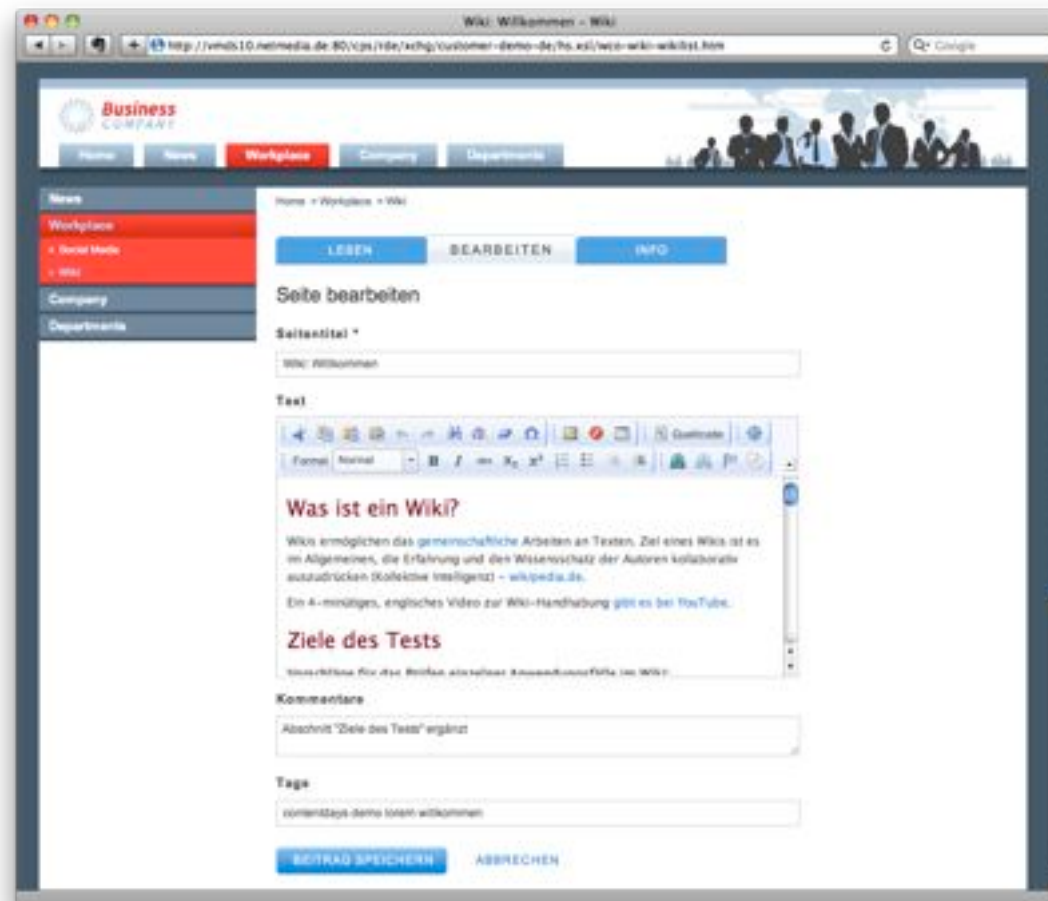
Ein "Wiki" ([\[\[Hawaiische Sprache|hawaiisch\]\]](http://wehewehe.org/gsd12.5/) für „schnell“<sup><ref><http://wehewehe.org/gsd12.5/> "Hawaiian Dictionary"</sup></ref>), seltener auch "WikiWiki" oder "WikiWeb" genannt, ist ein [\[\[Hypertext\]\]](#)-System für Webseiten, dessen Inhalte von den [\[\[Endbenutzer|Benutzern\]\]](#) nicht nur gelesen, sondern auch [\[\[online\]\]](#) direkt im Browser geändert werden können...

== Konzeption ==

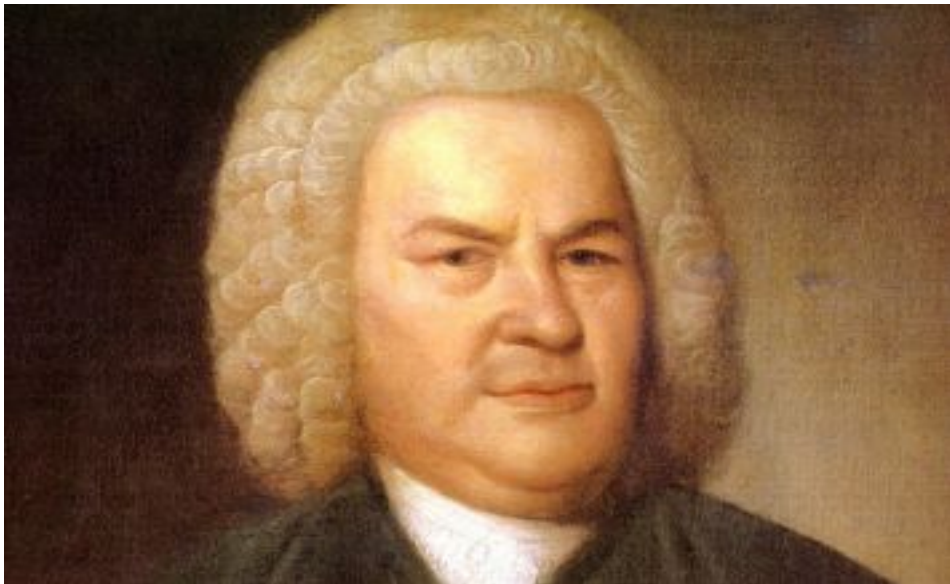
Wikis ermöglichen das gemeinschaftliche Arbeiten an [\[\[Text\]\]](#)en. Ziel eines Wikis ist es im Allgemeinen, die [\[\[Erfahrung\]\]](#) und den [\[\[Wissen\]\]](#)sschatz der Autoren [\[\[Kollaboration|kollaborativ\]\]](#) ...



Das geht übrigens auch anders:



## 4. Kultur

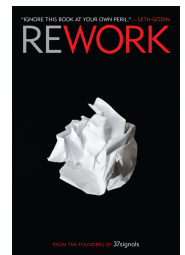


- Veränderungen in der Unternehmenskultur zulassen
- Kultur respektieren, Freiräume lassen
- Mit gutem Beispiel voran
- Mit Blockern rechnen

## 5. Feature reduzieren


**GOOD  
ENOUGH**  
*IS  
fine*

- Was benötige ich zwingend für mein Ziel? Alles andere später
- Integration wichtiger als viele Features
- Buchtipp dazu: Rework von Jason Fried, David Heinemeier Hansson

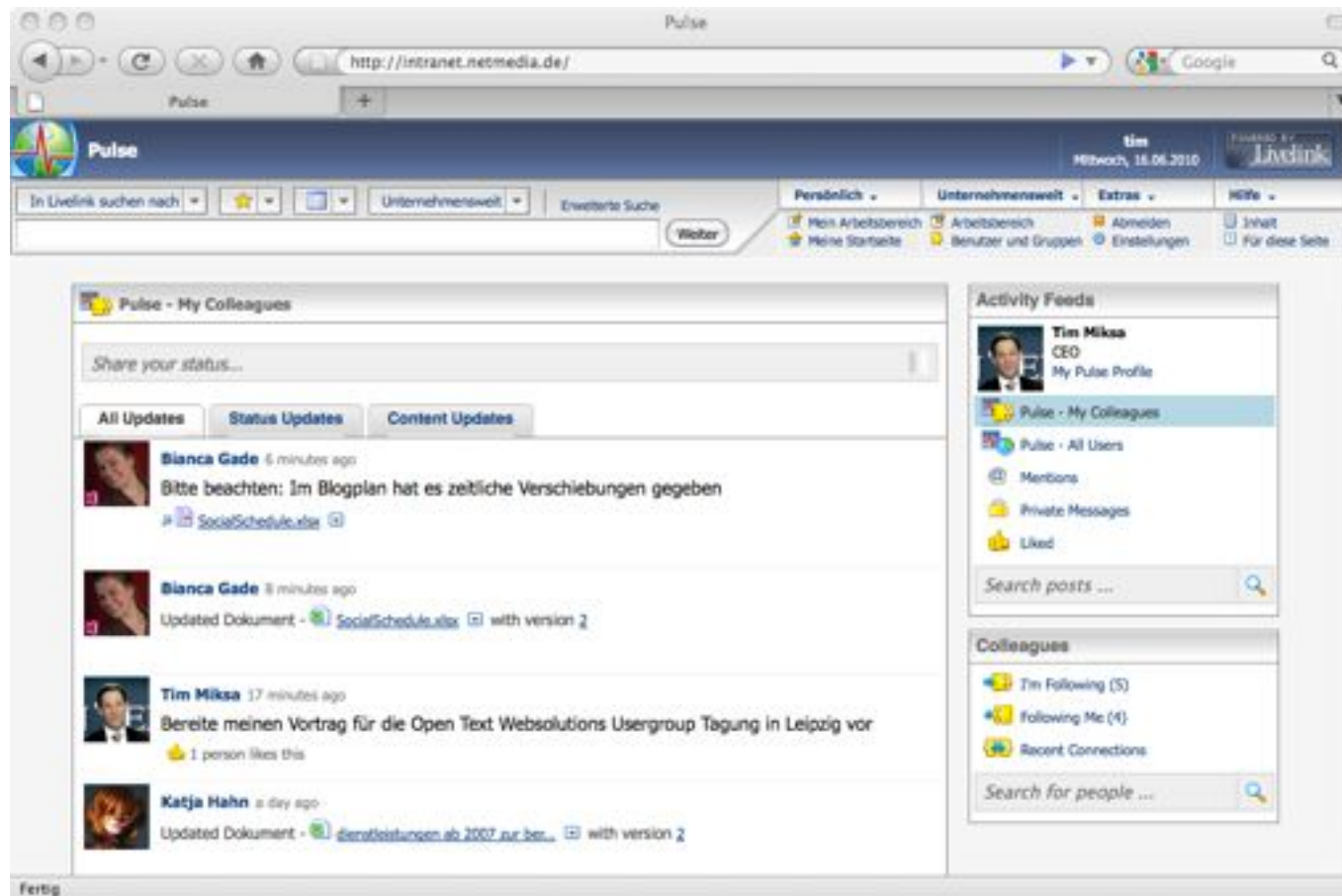


## 6. Motivation und Kommunikation



- Incentives
  - Kleiner Knopf, große Idee
  - Klassisch 
- Interne PR und Push
  - Bsp: Neues zum Projekt als Videos
- Townhall Meetings etc
- Prototypenerfahrungen sind gute Erfolgsgeschichten!

## 6. Motivation und Kommunikation



The screenshot shows the Pulse intranet interface in a browser window. The address bar displays <http://intranet.netmedia.de/>. The page header includes the Pulse logo, the user's name "Tim", the date "Mittwoch, 18.06.2010", and a "Livelink" logo. Below the header is a navigation bar with tabs for "Persönlich", "Unternehmenswelt", "Extras", and "Hilfe". The main content area is titled "Pulse - My Colleagues" and features a "Share your status..." input field. Below this are three tabs: "All Updates", "Status Updates", and "Content Updates". The "Status Updates" tab is active, showing a list of updates from Bianca Gade, Tim Miksa, and Katja Hahn. Bianca Gade's updates include a note about blog plan changes and a document update for SocialSchedule.xlsx. Tim Miksa's update is about preparing a presentation for a conference. Katja Hahn's update is a document update for dienstleistungen.ab.2007.nur.be... with version 2. On the right side, there is an "Activity Feeds" section with a profile for Tim Miksa, CEO, and a list of activity feeds including "Pulse - My Colleagues", "Pulse - All Users", "Mentions", "Private Messages", and "Liked". Below this is a "Colleagues" section with options for "I'm Following (5)", "Following Me (4)", and "Recent Connections". A search bar for posts and a search bar for people are also present.

## 7. Der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt



- Nutzer müssen jederzeit die Kontrolle behalten.
- Der Einzelne muss einen wahrnehmbaren Nutzen erkennen
- Trainings und informelle Vorbilder wichtig
- Jeder zusätzliche Zeitaufwand kritisch



netmedia

Tim Mikša | [miksa@netmedia.de](mailto:miksa@netmedia.de)

[www.netmedia.de](http://www.netmedia.de)  
[twitter.com/tmiksa](https://twitter.com/tmiksa)