

CLOUD TRANSFORMATION

Sie wollen oder müssen in die Microsoft Cloud? Wir begleiten Sie!

IT-Abteilungen müssen das Unternehmen auf moderne Arbeitsweisen umstellen, hier ergeben sich neue Anforderungen, Änderungen, Aufwände, technologische Herausforderungen und neue Ansätze.

*Die neue Microsoft
Strategie heißt
Cloud – was heißt
das für Ihr Unter-
nehmen?*

Inhaltsverzeichnis

1	Änderungen in der Microsoft Strategie.....	2
1.1	Office 365 und Azure – die neue Microsoft Strategie heißt Cloud	2
1.2	Vorteile von Office 365 und Microsoft Azure.....	2
1.3	Hybride Szenarien	5
1.4	Windows 10 – Windows as a Service	5
2	Bedeutung für Kunden	8
2.1	Cloud Transformation – Der Weg in eine Neue Welt des Arbeitens	8
2.2	Klärung von Änderungsbereichen	8
3	Beratung und Begleitung durch skilllocation	9
3.1	Wer ist skilllocation?	9
3.2	Vorgehensweise	9
4	Projektumsetzung	10
4.1	Workshop „Bedarfserfassung – Wieviel Cloud brauchen/wollen wir“	10
4.2	Stufenkonzept – Freiheitsgrade	12
4.3	Change Management – Transformation der IT zum modernen Arbeitsplatz	14
4.4	Zusätzliche optionale Unterstützung	20
5	Kontaktinformationen	21

Neue Strategie Microsoft Cloud

1 Änderungen in der Microsoft Strategie

Es hat sich ja längst herumgesprochen, dass Microsoft ihre Kunden, also Sie, in die Cloud bringen möchte. Und das wird Microsoft mit aller Macht umsetzen. Im Wesentlichen geschieht das durch zwei Faktoren: Sog und Druck.

Sog ist in der Regel monetär. So gibt es zahlreiche Konstellationen, in denen gerade Office 365 sich mehr als lohnt (z.B. eine Pro-Benutzer-Lizenzierung statt pro Gerät), aber auch der Druck ist spürbar. So kann ein Apple-User auf seinem iPad ein Microsoft Office geschäftlich nutzen – wenn er ein berechtigtes Office 365-Abonnement hat und nur dann.

Daran erkennt man, wie Microsoft diese neue Strategie umsetzen wird.

Was bedeutet das für Sie?

1.1 Office 365 und Azure – die neue Microsoft Strategie heißt Cloud

Neue Updates für z.B. Office oder auch das Cloud-Portal, z.B. SharePoint Online, werden durch Microsoft eingespielt. Damit fällt kein Migrationsaufwand für Sie an, es sind keine Lizenzgebühren extra fällig und damit entfällt auch die Überlegung, ob sich eine Migration auf neue Produkte überhaupt lohnt.



Office 365



Microsoft Azure

Das hat Vorteile, aber auch Nachteile. So gibt es beispielsweise kein Downgrade-Recht und auch kein Veto-Recht. Microsoft zwingt Kunden, die neuen Updates einzuspielen.

Es gibt eine Möglichkeit, dies zu verzögern, aber eben nicht zu verhindern.

Für Microsoft macht das Sinn, nicht nur, weil sie ongoing Lizenzeinnahmen haben, sondern weg kommen von den uralten Versionsständen im Markt. Daher ist es absolut klar: Microsoft wird Sie in die Cloud „drücken“ und „locken“.

1.2 Vorteile von Office 365 und Microsoft Azure

1.2.1 Office 365 Abonnement

Ein paar der Vorteile von Office 365 seien hier kurz zusammengefasst:

- 1) **Abonnement versus Dauerlizenz:** Office über Office 365 wird als **Abonnement** angeboten und kann je nach Vertrag gekündigt bzw. erweitert werden.
- 2) **Schnelle Bereitstellung:** einfach anfangen, optimieren über die Zeit
- 3) **Immer aktuell:** Office über Office 365 beinhaltet immer die neuesten Funktionen und damit auch die **neueste Version**.

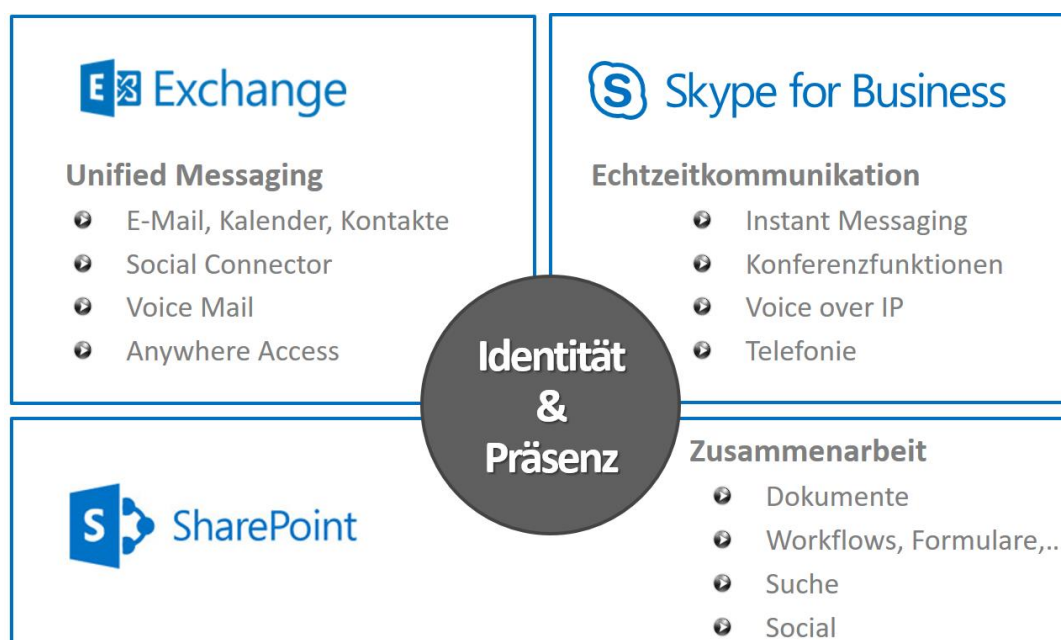
- 4) **Pro Benutzer statt pro Gerät:** Benutzer können Office aus Office 365 mit einer einzelnen Office 365-Lizenz auf maximal **fünf** Computern plus **fünf** Tablets plus **fünf** SmartPhones installieren.



Die drei Server-Produkte Exchange, SharePoint und Skype for Business bilden die Hauptlösungsszenarien für Office 365. Sie können einzeln oder kombiniert gemietet werden und werden stetig ergänzt durch neue Services wie Video, Flow, Delve, PowerApps, Stream, Planner, Yammer etc.

So liefert SharePoint z.B. 1 TB Plattenplatz im Preis inkludiert plus zusätzlich (!!) nochmal 1 TB Platz pro User mit einem „Personal Store“ namens OneDrive for Business.

Exchange Online wird für 3,40 € pro User pro Monat angeboten. Das ist ein Kampfpriest gegen den kein Hoster ankommt und auch eine On-Premise-Bereitstellung weit darüber liegt.



Nach einer Bereitstellungszeit von ca. 30 Minuten lässt sich mit Office 365 bereits beginnen. Man könnte also sofort anfangen und die ersten Schritte testen und bereits mit Skype for Business eine HD-Videokonferenz abhalten.

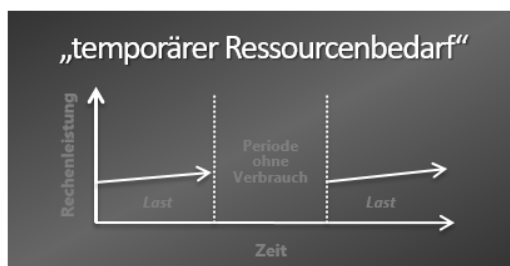
Über Jahre hinweg kann die Cloud-Lösung angepasst und permanent optimiert und erweitert werden.

Diese „Time-to-Run“ erlaubt bereits kurzfristig hohen Nutzen und wird später eine wichtige Rolle beim Change Management und den Insider Circles spielen.

1.2.2 Azure Services

Office 365 nutzt eine Benutzerverwaltung, die auf Microsoft Azure Active Directory Services basiert. Jeder Kunde, der also irgendeinen Dienst von Office 365 nutzt, verwendet bereits Microsoft Azure. Umso interessanter, verschieden Azure-Dienste dann ebenfalls. einfach beginnend und auf Dauer erweitert, zu nutzen.

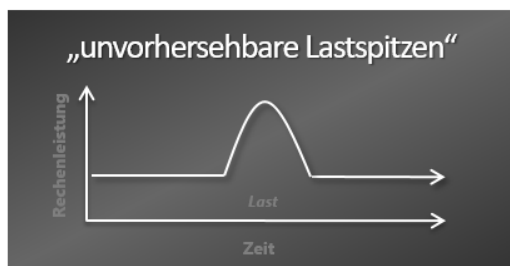
Typische Einstiegsszenarien für Azure sind z.B.:



- Temporärer Bedarf (z.B. Batch Jobs)
- Verschwendung vorgehaltener eigener Kapazitäten
- Zeitintensiver Auf- und Abbau eigener Kapazitäten



- Notwendige schnelle Skalierung erfolgreicher Dienste
- Herausforderung bei schnellem Wachstum
- Komplexe, zeitintensive Installationen



- Unerwartete/ungeplante Lastspitzen
- Auswirkungen auf Performanz zu Spitzenzeiten
- Vorhaltung von Kapazitäten für Spitzen unmöglich



- Dienste mit saisonalen Lastschwankungen
- Spitzen aufgrund temporärer Nachfrageschübe
- Komplexität der IT und verschwendete Kapazitäten

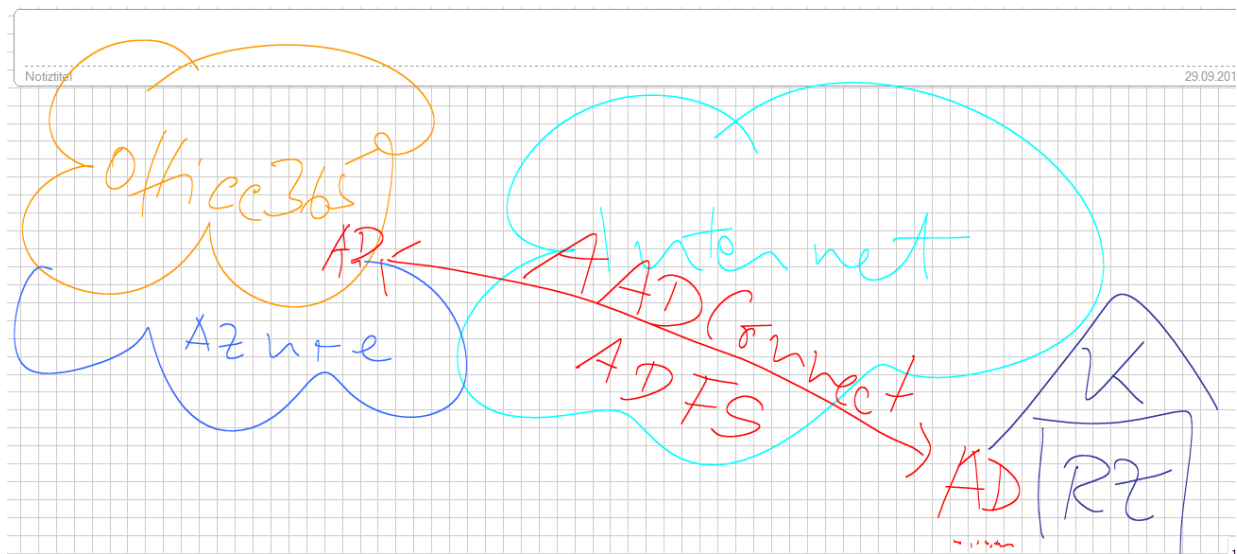
Es muss geklärt werden, welche der Azure-Dienste zu Beginn sinnvoll, sicher und nützlich sind. Welche Szenarien dringend und praktikabel sind. Was testweise schon bereitgestellt werden soll und was direkt produktiv geschaltet wird.

Cloud heißt nun aber nicht, dass Sie alles und komplett und sofort in die Cloud legen müssen, das weiß auch Microsoft, dass dies nicht (so schnell) geschehen wird. Daher ist Hybrid, also der Misch-Ansatz, das Ziel.

1.3 Hybride Szenarien

Hybrid kann bedeuten, dass einige Ihrer User in der Cloud arbeiten, andere On-Premise. Hybrid kann aber auch bedeuten, dass z.B. Exchange in der Cloud läuft, SharePoint aber On-Premise. Oder aber, ein Teil des Intranets mit SharePoint bleibt On-Premise, ein anderer Teil, z.B. für ein Extranet-Szenario geht in die Cloud.

Nun heißt es, genau zu definieren, was wohin soll. Technologien wie Azure AD Connect erlauben dabei, diese Integration für einen hybriden Ansatz relativ einfach umzusetzen. Schwieriger ist das Konzept, was geht in die Cloud, was bleibt.



1.4 Windows 10 – Windows as a Service

Eine weitere Technologie, die Ihre IT-Abteilung stark herausfordern wird, ist Windows 10.

Windows 10 ist nicht nur einfach ein neues Betriebssystem mit tollen neuen Features, und wird in drei Jahren dann mit wieder einer neuen Version erscheinen, sondern bleibt für viele Jahre bestehen. Es wird stattdessen kontinuierlich mit Updates versorgt.

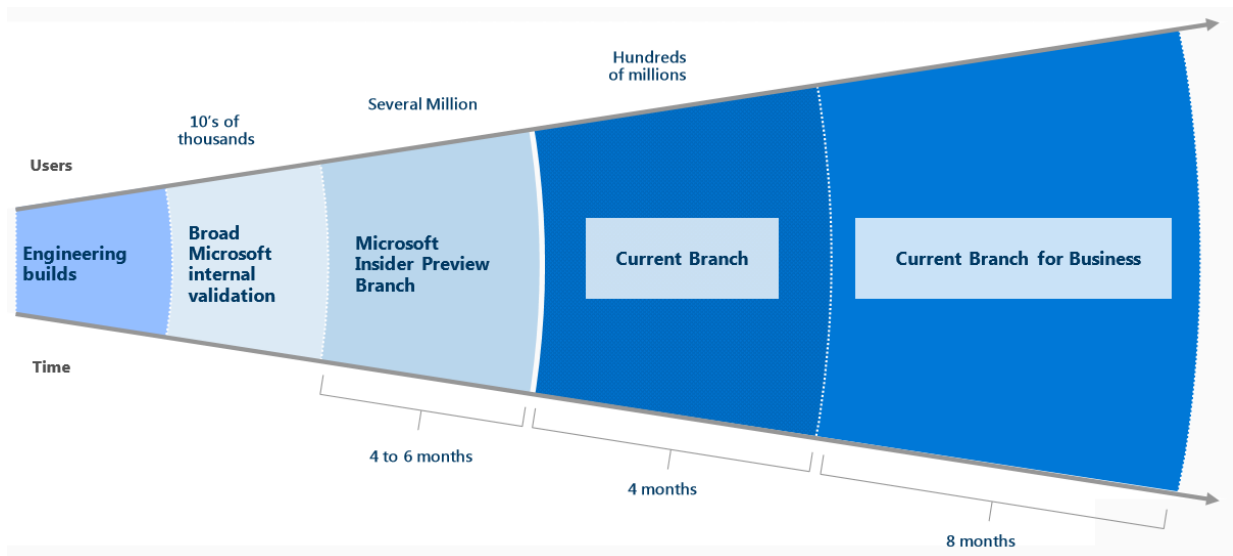
Denn auch hier ändert Microsoft die Strategie in Richtung *Windows as a Service*.

Windows as a Service: Neue Features werden auf das gleiche Device gratis und ongoing eingespielt für die unterstützte Lebensdauer des Geräts. In Unternehmen kann dies verzögert, aber nicht unterbunden werden.

Dies bedeutet zum einen, dass keine Betriebssystem-Migrationsprojekte mehr im klassischen Sinne zu planen sind. Andererseits aber müssen sich die IT-Mitarbeiter auf einen Test von Treibern, Anwendungen und Add-Ons bereits während der Beta-Phase einstellen und ihre Arbeitsprozesse dazu neu definieren. Denn mit Windows 10 kann via Insider Preview Programm Feedback gegeben werden. Wenn ein Feature final ausgerollt wird, und der Etiketten-Druckertreiber nicht mehr funktioniert, wird dies Probleme bedeuten.

Für die User bedeutet dieser neue Ansatz, dass wesentlich häufiger neue Funktionen und Änderungen eingespielt werden. Dies stößt nicht immer auf Begeisterung und erfordert ein „Mit-an-Bord-Nehmen“ der User.

Das Konzept zur Einführung neuer Funktionen hat Microsoft in Ringen bzw. Branches unterteilt:



Kunden können also das Einspielen neuer Funktionen durch den **Current Branch vor Business CBB** hinauszögern, aber nicht verhindern. Mancher einer nennt dies „Zwangsupdates“.

Sie können einen Umstieg auf Windows 10 insgesamt verzögern, aber ja nur solange Windows 7 noch im Support steht. Daher hier kurz ein Blick auf den **Lebenszyklus** der Windows-Versionen:

Clientbetriebssysteme	Aktuelles Update oder Service Pack	Ablauf des grundlegenden Supports	Ablauf des erweiterten Supports
Windows XP	Service Pack 3	14. April 2009	8. April 2014
Windows Vista	Service Pack 2	10. April 2012	11. April 2017
Windows 7 *	Service Pack 1	13. Januar 2015	14. Januar 2020
Windows 8	Windows 8.1	9. Januar 2018	10. Januar 2023
Windows 10, veröffentlicht im Juli 2015**	k. A.	13. Oktober 2020	14. Oktober 2025

<http://windows.microsoft.com/de-de/windows/lifecycle>

* Die Unterstützung für Windows 7 RTM ohne Service Packs wurde am 9. April 2013 eingestellt. Stellen Sie sicher, dass Sie Windows 7 Service Pack 1 noch heute installieren, damit Sie auch weiterhin Support und Updates erhalten.

** Updates sind kumulativ, d. h. jedes Update baut auf den vorherigen Updates auf. Damit ein Gerät weiter unterstützt wird, muss das neueste Update installiert werden. Updates können neue Features, (sicherheitsrelevante und/oder nicht sicherheitsrelevante) Patches oder eine Kombination aus beiden enthalten. Nicht alle Features eines Updates funktionieren auf allen Geräten. Geräteupdates können möglicherweise nicht durchgeführt werden, wenn die Gerätehardware nicht kompatibel ist, aktuelle Treiber fehlen oder der Support des Originalgeräteherstellers (Original Equipment Manufacturer, OEM) abgelaufen ist. Die Verfügbarkeit von Updates kann je nach Land, Region, Netzwerkkonnektivität, Mobilfunkanbieter (z. B. mobilfunkfähige Geräte) oder Hardwarefunktionen (einschließlich freien Speicherplatzes) abhängig sein.

Grundlegender Support

Microsoft stellt grundlegenden Support für mindestens 5 Jahre ab Markteinführung eines Produkts bereit.

Erweiterter Support

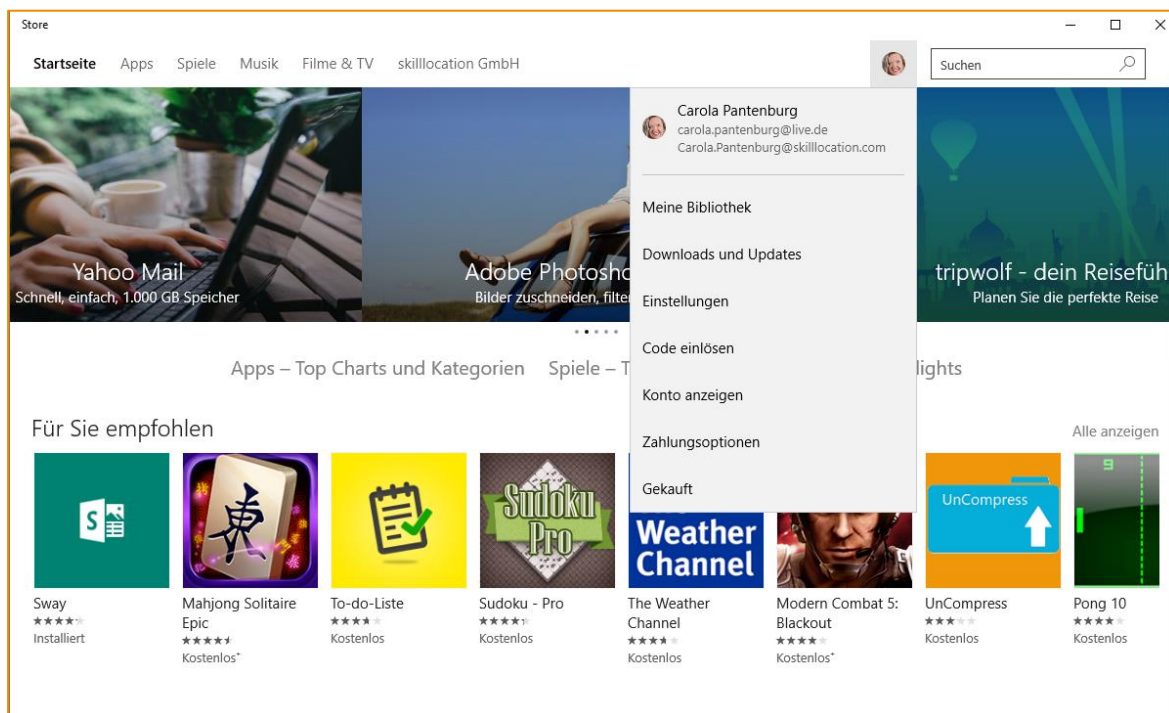
Microsoft stellt erweiterten Support für mindestens 5 Jahre ab Markteinführung des Produkts bereit.

HINWEIS

Das Ende des Lebenszyklus von Windows 7 mit dem Extended Support ist am: **14.01.2020**

Das Deployment der neuen Funktionen sowie das vorgezogene Testen führen dazu, dass wir die Prozesse ändern müssen... Innerhalb der IT-Abteilung aber auch bei den Mitarbeitern. Die meisten Angestellten sind nicht begeistert, wenn ständig Neuerungen auf sie zu kommen. Die Modernisierung des Arbeitsplatzes ist daher auch eine Herausforderung im Change Management, in der gesamten Transformation des Unternehmens in eine Zukunft, die aktuellen Anforderungen stand halten soll.

Mit Windows 10 kommen auch weitere technische Neuerungen, deren Einsatz geklärt werden muss. So kann z.B. der App-Store als **Business Store** verwendet werden. Dazu muss allerdings ein Azure AD verwendet werden. Die Überlegung ist also, das Nutzen einer einfachen und mächtigen Technologie oder ein umständliches und aufwändiges On-Premise-Bereitstellen von Apps und Anwendungen.



Microsoft wird auch hier den Dienst Azure AD weiter vorantreiben, so dass die Überlegung Azure AD auch zu nutzen, bei genauer Betrachtung nicht lange abwegig erscheinen wird.

2 Bedeutung für Kunden

Um also die neue Microsoft Strategie gewinnbringend im eigenen Unternehmen umzusetzen und in die bestehenden Prozesse erfolgreich zu integrieren, sind zwingend Anpassungen nötig.

Oft wird im Markt über die gravierenden Änderungen durch Cloud und Junge Nutzer (Digital Natives), durch Digitalisierung oder Industrie 4.0 gesprochen, ich glaube, dass es wesentlich konkreter durch die massive Häufigkeit von Updates und Änderungen der Basis-Software, sprich – von Microsoft – erzwungen werden wird.

2.1 Cloud Transformation – Der Weg in eine Neue Welt des Arbeitens

Die Herausforderung dieser neuen Ansätze ist der Übergang, die **Transformation** in die neue moderne Arbeitswelt, weg von starren Prozessen hin zu mobilem, eigenverantwortlichem Arbeiten. Es ist wichtig, sowohl die nachwachsenden Generationen zu integrieren, ihrem Bedürfnis nach Freiheit am IT-Arbeitsplatz gerecht zu werden und gleichzeitig ältere Mitarbeiter für die digitalen Veränderungen und vernetzten Arbeitsweisen zu befähigen. Sich ändernde Anforderungen und neue technologische Möglichkeiten verlangen nach einem modernen dynamischeren Arbeitsumfeld. Dafür müssen wiederum die technologischen Voraussetzungen geschaffen werden aber auch eine Change Management Strategie implementiert und vorgelebt werden.

Ziel: Definition eines modernen IT-Arbeitsplatzes und Umsetzung des Konzepts dazu.

Vision: eine neue Arbeitsweise mit mehr Eigenverantwortung und neuen Freiheitsgraden der Mitarbeiter.

2.2 Klärung von Änderungsbereichen

Um diesen Änderungen Stand zu halten, besser noch, sie effektiv zu nutzen, sind folgende Klärungen nötig (die Liste ist nicht vollständig, und wird beim Erarbeiten des Konzeptes noch erweitert werden):

- Business Store für Unternehmen versus interner Application Store. Z.B. mit SCCM
- Mobile Application Management und Verwendung von Personal Apps
- Bereitstellung von Office 2016 und zukünftigen Versionen
- Freiheiten der User in SharePoint Online
- Extranet-Szenario mit SharePoint Online
- Collaboration Tools und Möglichkeiten, Co-Authoring in Echtzeit
- Windows Hello und neue Devices
- Azure AD und Azure AD Connect
- Datenschutz und Compliance, Cloud oder German Cloud
- Dokumentenschutz und Dokumentenablage, Dokumentenmanagement, Versionierung, ...
- Identitätsmanagement (MFA, FIM,...)
- Endpunkt-Sicherheit (Virensan)
- Mobile Device Management
- Single Sign On mit SaaS-Anwendungen
- Advanced Threat Analytics
- Home Use Program bzw. Office 365 für privat
- uvm...

3 Beratung und Begleitung durch skilllocation

Die Definition und Umsetzung dieser Änderungen ist keine triviale Angelegenheit und genau hier setzt unsere Kompetenz und Erfahrung an.

3.1 Wer ist skilllocation?

Zum einen sind wir tief in der Microsoft Strategie, der Cloud sowie Windows 10 verankert und kennen auch die technischen und technologischen Anforderungen und Stolpersteine. In diversen Projekten haben wir Kunden, neben der lizenzrechtlichen Beratung auch in Sachen Microsoft Strategie und Presales Consulting zur Seite gestanden.

skilllocation GmbH wurde zwar erst vor 7 Jahren gegründet, aber die Gründer sind z.T. schon seit 20 Jahren im Microsoft-Umfeld beratend tätig. Infos über uns finden Sie auch hier:

<http://www.skilllocation.com/ueber-uns>.

Seit einiger Zeit ist nun auch das Thema **Cloud Transformation** in unserem Beratungsportfolio aufgenommen und hat sich mit einer empfohlenen Vorgehensweise herauskristallisiert.

3.2 Vorgehensweise

Aus diversen erfolgten Kundenprojekten ist folgender Plan und Vorgehensweise entstanden und kann durch uns angeboten werden:

1. Konzeptvorstellung und Kostendefinition (in diesem Dokument)
2. Workshop „Bedarfserfassung – Wieviel Cloud brauchen/wollen wir“ (4.1)
3. Ausarbeitung des Konzepts und Projektplanung (4.2)
 - Definition der Freiheitsgrade
 - Ausarbeitung Stufenkonzept
4. Finetuning
 - Technische Klärung was in welche Stufe wann kommt
5. Change Management (4.3)
 - Ggf. Präsentation des Projektes beim Management
 - Maßnahmen definieren, um User abzuholen, z.B. Interviews und standardisierter Fragebogen
 - Definition von Insider-Personen und bilden von Insider Circles
 - Ggf. Anlegen von Office 365 Planner Gruppen oder SharePoint-Bereichen
6. Zusätzliche optionale Unterstützung (4.4)
 - E-Learning
 - Train The Trainer
 - Marketing-Unterstützung
 - etc.

4 Projektumsetzung

Hier folgt eine detaillierte Beschreibung des Workshops, des Change Management mit den Insider Circles und des Stufenkonzepts sowie eventueller zusätzlicher Maßnahmen in Richtung Kommunikation und Weiterbildungsmaßnahmen.

4.1 Workshop „Bedarfserfassung – Wieviel Cloud brauchen/wollen wir“

An einem Workshop-Tag werden die Ist-Situation und die Soll-Situation erfasst. Dazu gehört auch das Aufzeigen der Möglichkeiten und Varianten der Ziele.

Hierfür ist mindestens ein ganzer Tag Workshop nötig. Die erfassten Informationen werden danach in diesem Konzept aufbereitet und festgehalten, können aber jederzeit ergänzt oder geändert werden.

4.1.1 Welchen Bedarf haben Unternehmen und Nutzer?

1. Ist-Situation und Umfeld
 - Unternehmensinformationen
 - Niederlassungen/Standorte
 - Anzahl User
 - Anzahl mobile User
 - etc
2. Welche Produkte, Vertragssituation, Devices, Infrastrukturen sind derzeit im Einsatz
 - Devices (iPhones, Android, Windows, Smartphones, Tablets, Desktops, Notebooks, Macs, VDI, Terminal Server, Touch, Gestensteuerung, Pen, BYOD)
 - Niederlassungs-Anbindung (VPN, Direct Access, zentral/dezentral)
 - Produkte wie Visio, Project, CAD, Fachapplikationen, Browser-basierte Anwendungen, Apps
 - Vertrag (EA/SA, HUP, CALs, Office 365, Azure AD)
 - Schatten-IT (Dropbox, WhatsApp, Wunderlist, Evernote, Trello...)
 - Fachapplikationen
 - Browser-Anwendungen
 - Telefonie-Integration, VoIP, Telepresence etc.

4.1.2 Möglichkeiten-Klärung und Aufzeigen der Funktionen (Soll-/Ziel-Situation)

Mögliche Themen/Produkte/Lösungen. Diese Lösungen können in einer Demo vorgestellt werden. Pro Thema muss definiert werden, ob und in welcher Ausprägung es ein-/umzusetzen ist.

- VDI vs. lokale Intelligenz
- Terminal Server, Roaming Use Rights
- Direct Access vs. VPN
- Social Enterprise
- BitLocker, Rights Management, Identitätsmanagement
- Mobile Device Management vs Intune
- Collaboration and Communication
- etc.

4.1.3 Pläne und Möglichkeiten mit Office 365

Office 365 ist nicht gleich Office 365. Es muss geklärt werden, welcher Plan und welche einzelnen Dienste notwendig oder optional sind.

MOSA-Preis: pro Monat/Benutzer netto								
Real Time Communication • Cloud PBX • PSTN Conferencing								+ PSTN Calling 24 /12 \$
Power BI Pro & Delve Analytics								
Erweiterte Security • Advanced Threat Protection, Customer Lockbox								
Exchange Enterprise Funktionen • Message Encryption, Voice Mail, Archivierung • Unbegrenzte Archiv- und unbegrenzte Postfachgröße	Exchange Online Plan 2 (inkl. Plan1) 6,70 €							
SharePoint Enterprise Funktionen • InfoPath Forms/Excel/Visio/Access Services								
Compliance Services • Rights Management, Data Loss Prevention, E-Mail- und Datei-Encryption, eDiscovery Center								
Office 365 Pro Plus • RDS Nutzung • Client Compliance: Rights Management, Richtlinien, Archivierung, IT-Steuerung • Access & Skype for Business Client, alle Excel BI Funktionen						Office 365 ProPlus 12,90 €	Office 365 Enterprise E3 19,70 €	Office 365 Enterprise E5 34,40 €
Office 365 Business • Office Anwendungen & Office Online, Sway , (kein Access & kein Skype for Business Client) • 5+5+5 Installationen			Office 365 Business 8,80 €					
Yammer Enterprise Network Mobile Device Management								
Skype for Business Standard & Enterprise Funktionen • Präsenz, Instant Messaging, Desktopfreigabe • Video- und Webkonferenzen, VoIP • Skype for Business Broadcast (ab E11)		Office 365 Business Essentials 4,20 €		Office 365 Business Premium 10,50 €	Office 365 Enterprise E1 6,70 €			
SharePoint Standard Funktionen • 10 GB/1TB/Tenant + 500 MB/User • Öffentliche-Website , OneDrive for Business (1 TB) • Co- Authoring , Office Online, Sway • Enterprise Social , Video, Delve & Planner								
Exchange Standard Funktionen • 50 GB Postfach, OWA, AS/AV • SMTP/POP/IMAP/BlackBerry/Exchange ActiveSync	Exchange Online Plan 1 3,40 €							
Dual Access Rights	✓				✓		✓	✓
User-Grenze	unbegrenzt	1-300	1-300	1-300	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt

Wieviel Cloud ist sinnvoll, welche Bereiche können und sollen abgedeckt werden?

Welche Szenarien sind dringend, welche weniger wichtig?

Wie und womit fangen wir an und warum?

Am Ende des Workshops sollten diese Fragen beantwortet und ein Lösungsansatz gefunden sein.

4.1.4 Festhalten der Ziele

Im Nachgang des Workshops wird die Erfassung der besprochenen Themen, Schritte, Szenarien und Ziele sowie Priorisierung in das Konzept-Dokument eingearbeitet und zur Verfügung gestellt.

In einem Finetuning wird so viel wie möglich festgehalten und in eine TimeLine gebracht.

Die Ziele und Definitionen können jederzeit angepasst, erweitert oder geändert werden. Auch dieses Projekt ist agil und keiner starren Vorgabe unterworfen.

4.2 Stufenkonzept – Freiheitsgrade

Um nicht in einer Hauruck-Aktion die Mitarbeiter alle gleichzeitig in die neue Welt zu portieren, empfiehlt sich ein **Stufenkonzept**. Die User können in ein Stufen eingeteilt werden, um ihren Wünschen und Anforderungen schrittweise näher zu kommen.

Einige User, die eventuell auch schon in Richtung Moderne Apps und Tools unterwegs sind, die Technik-affin sind und bereit eigenverantwortlich zu handeln, sich engagieren und Neuem gegenüber aufgeschlossen gegenüberstehen, wird angeboten, in eine „höhere“ Stufe der individuellen Freiheit zu gelangen.

Die User, die lieber eine IT haben, die auf Knopfdruck das macht, was sie soll und Angst davor haben, dass sie mit Fehlern konfrontiert werden, die bleiben auf einer „niedrigeren“ Stufe.

Der Aufwand hier mit verschiedenen Stufen zu arbeiten ist technologisch nicht groß, da über AD Gruppenrichtlinien, Cloud-Zugang und Berechtigungsgruppen viel voreingestellt werden kann.

4.2.1 Ziel

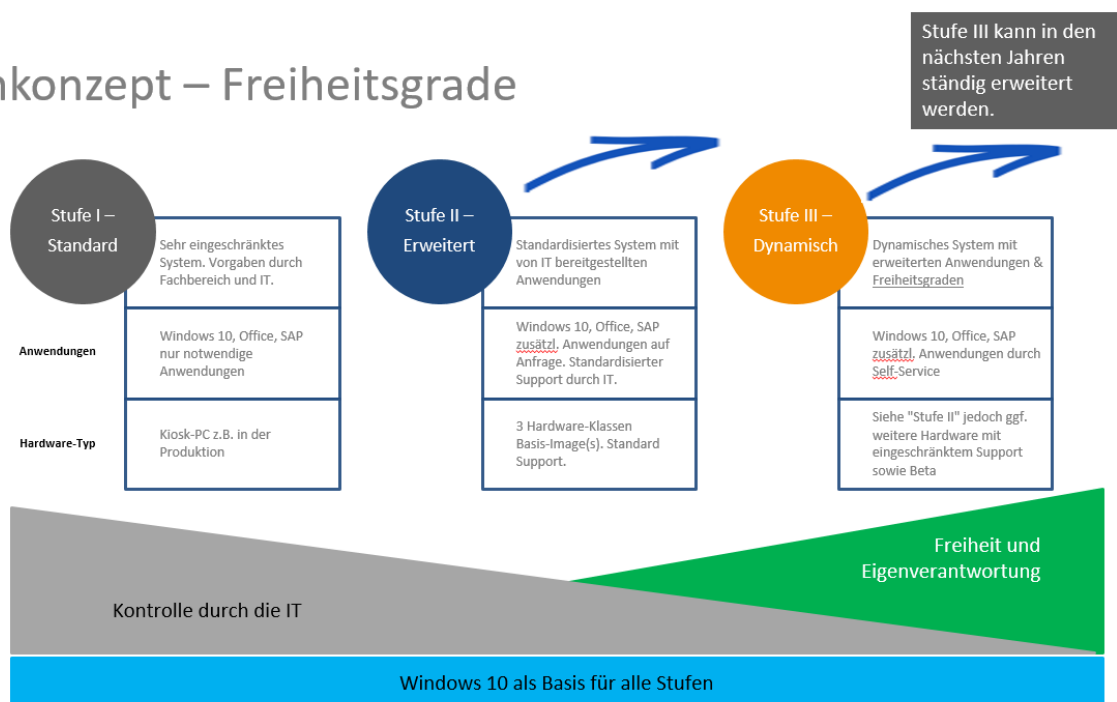
Langfristig soll der moderne IT-Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter umgesetzt werden. Dadurch wird die Freiheit der Mitarbeiter erhöht, aber auch die Eigenverantwortung. Gleichzeitig wird die IT entlastet. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein dreistufiges Konzept definiert.

4.2.2 Stufen

Die Mitarbeiter können selbst entscheiden, in welcher Stufe sie „beginnen“ bzw. bleiben möchten.

Begleitend werden Trainings (z.B E-Learnings, Wiki, Social Enterprise Tools, ...) angeboten und die Stufe *Dynamisch* wird ständig weiterentwickelt und ergänzt.

Stufenkonzept – Freiheitsgrade



4.2.3 Definition von „Freiheitsgraden“

Pro Stufe wird auch der Freiheitsgrad festgelegt:

- Rechte und Pflichten und Eigenverantwortung pro Stufe
- Definition von **Szenarien** für die Mitarbeiterproduktivität je Stufe
- Es muss definiert werden, welche **Technologien**, Funktionen und Lösungen in welche Stufe kommen

4.2.4 Ansatz

In einer Matrix oder Tabelle wird definiert, was in welcher Stufe geschieht und bereitgestellt werden soll. Zu Beginn ist die Tabelle grob, und wird dann innerhalb der Projektphasen detaillierter festgehalten.

	Stufe I - Standard	Stufe II - Erweitert	Stufe III - Dynamisch
Beschreibung	• Eingeschränkt „Kas-triert“, abgespeckt, minimal	• Eingeschränktes Sys-tem • Vorgaben	• Offenes System • Lokaler Admin • Self-Management
Beispiele	• Keine Install-Rechte • Applikationen fest vo-rinstalliert	• Eingeschränkte Rechte für z.B. beantragte Apps • Applikations-Katalog per Pull (Self-Service, aber mit vordefinier-tem Katalog)	• Komplette Rechte, ei-gene Apps und Tools zu installieren • WhatsApp • DropBox • DB, HRS,... App • Wunderlist • ...
Job der IT	• Basis-Installation wie Windows, Office, SAP	• Basis-Installation wie Windows, Office, SAP	• Basis-Installation wie Windows, Office, SAP
Bereitgestellte Tools	• ---	•	• Enterprise Social wie Yammer, Delve oder Skype for Business
Fachabteilungs-admin-Rechte	•	•	• Erstellung von Websi-tes und Collaboration-Bereichen
Freiheitsgrad	• Gering	• Mittel	• Hoch
Eigenverant-wortung	• Gering	• Mittel	• Hoch

Diese Definition ist auch nicht in Stein gemeißelt und sollte z.B. jährlich wieder in Frage gestellt und kontinuierlich angepasst werden, allerdings nur im Detail, d.h. einzelne Rechte und Funktionen und Freiheiten.



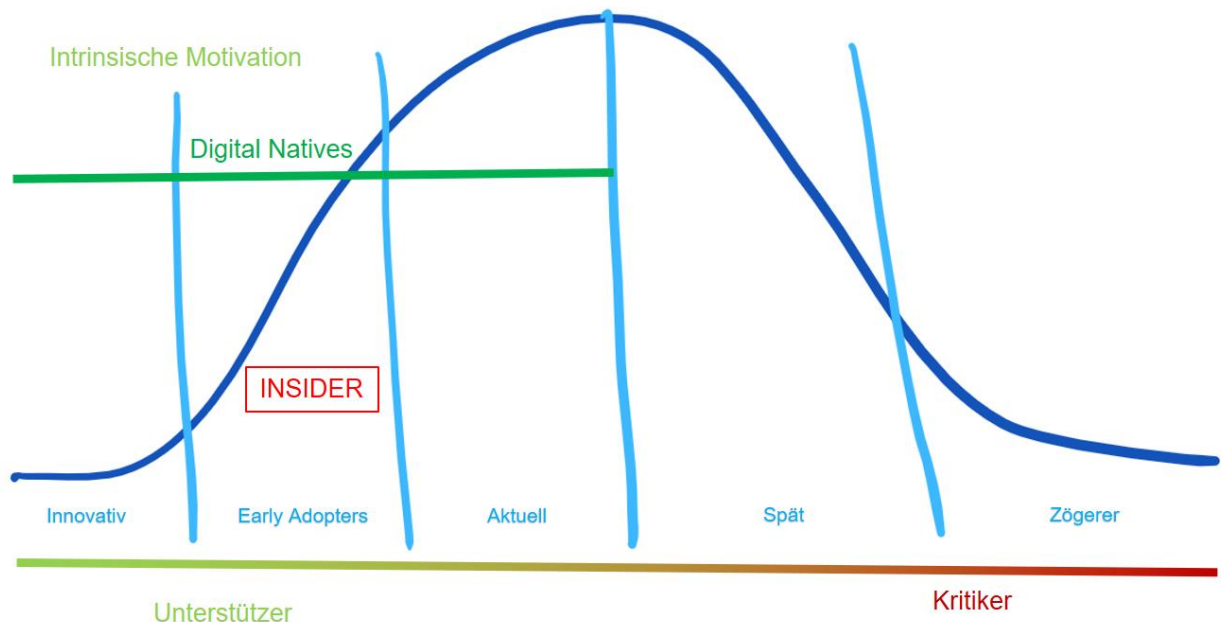
4.3 Change Management – Transformation der IT zum modernen Arbeitsplatz

Dann müssen die Mitarbeiter in diese Stufen aufgeteilt werden. Wichtig ist, die User hier (ein Stück weit) selbst entscheiden lassen zu können.

4.3.1 Motivation der Nutzer

Im klassischen Change Management weiß man, dass es User gibt, die intrinsisch motiviert sind, das sind „Selbstläufer“, die sogar dazu genutzt werden können, als Kommunikatoren und Multiplikatoren, die Neuerungen „unter das Volk“ zu bringen.

Digital Natives, die es bereits gewohnt sind, als Early Adopters immer die aktuellsten Technologien einzusetzen und auszuprobieren, bilden die Gruppe der „Unterstützer“ und könnten auch den „Kritikern“, die zögerlich oder gar ängstlich mit Neuerung umgehen, unter die Arme greifen (Reverse Mentoring Konzept).

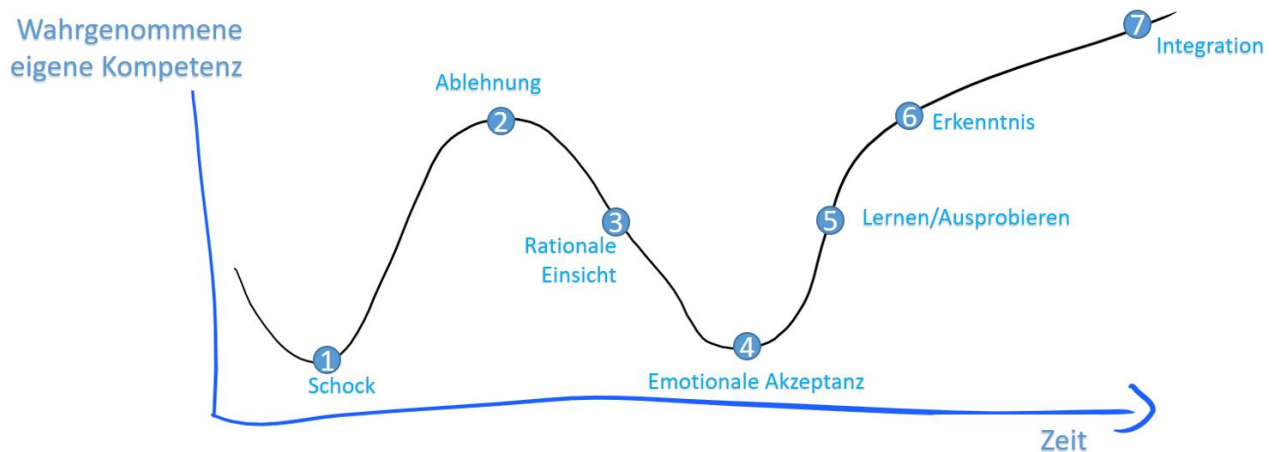


Die Identifikation von Meinungsführern, Unterstützern, Key People, Multiplikatoren, Kümmerern oder eben Zögerern, Kritikern, Widerständlern ist dabei eine Aufgabe, bei der wir auch gerne unterstützend tätig sind. Zumal interne Mitarbeiter hier meist offener gegenüber externen sind als intern ihre wahren Gedanken preis zu geben.

Oft sind Mitarbeiter aber auch bereits unter solchen Begrifflichkeiten bekannt und können leicht zugeordnet werden.

4.3.2 Das 7-Phasenmodell nach Richard K. Streich

Wenn Usern einfach Neuerungen aufgetischt werden, ohne sie mit einzubeziehen, entsteht laut Richard K. Streich eine in Phase verlaufende (Anti-)Haltung zu den Neuerungen:



Solche Reaktionen können abgefangen werden, wenn die Veränderung in Stufen erfolgt und gut kommuniziert wird!

Wenn Mitarbeiter nach ihrer Meinung und Einschätzung, nach ihren Wünschen und Bedenken gefragt werden und die Inhalte mitgestalten dürfen, zeigen sie erfahrungsgemäß eine höhere Akzeptanz.

Eine Anti-Haltung zeigt sich in Sätzen wie „Das haben wir doch schon immer so gemacht“. Das ist ein Signal für die „Komfort-Zone“ des Menschen, aus der er sich nur ungerne herausbewegt.

Mitarbeiter wissen oft am besten über ineffiziente Abläufe und Probleme in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen Bescheid.

Daher sollten Mitarbeiter den Wandel aktiv mitgestalten. Dazu muss die Form der Kommunikation definiert werden.

4.3.3 Kommunikation und Sprache

Um nun an die Mitarbeiter heranzugehen, gibt es im Wesentlichen zwei Kommunikationsansätze, die wieder aus Druck & Sog, oder auch Zuckerbrot & Peitsche bestehen. Meiner Erfahrung nach ist eine Mischung aus beiden Varianten in der Regel am Effektivsten.

In unserem Fall könnten folgende zwei Richtungen adressiert werden:

1. Handlungsdruck: „Wir müssen, da der Hersteller uns zwingt“

oder/und

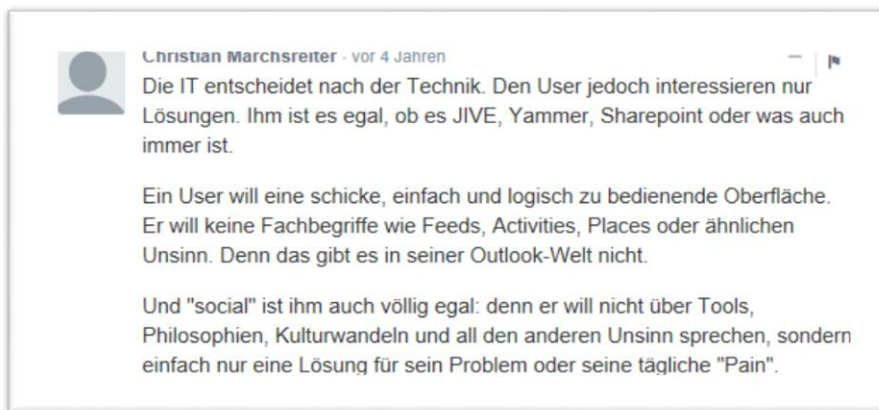
2. Gestaltungschance: „Hey, da kommen tolle Dinge auf uns zu“

In beiden Richtungen ist wichtig, dass die IT-Abteilung nicht einfach entscheidet und macht. Zum einen muss die Änderung von oben abgesegnet sein und dann aber nicht von oben aufgedrückt, sondern mit intrinsischer Motivation, also Begeisterung und einem „Wollen“ und nicht „Müssen“ aktiviert werden.

Dazu gibt es vielerlei Möglichkeiten, bei denen wir auch gerne unterstützen:

- Marketing-Flyer
- Demo-Inseln in der Kantine
- Ideen-Board / Ideen-Management und Community
- Nutzung eines Enterprise Social Tools „Facebook für Firmenintern“ mit Chat & Diskussionsforum
- Internes Videoportal, ggf. mit Upload-Möglichkeit für User
- etc.

Wichtig ist auch die **Sprache**, mit der die Neuerungen angeboten werden. Hier habe ich im Netz einen schönen Kommentar zu einem Beitrag gefunden:



<http://www.netmedia.de/de/blog/adoption-na-klar-adoption/>

Daher also bitte in der Kommunikation genau diesen Fehler nicht machen!

Wohingegen die Digital Natives genauso angesprochen werden sollten. Die wissen, was WhatsApp, Dropbox, Evernote etc. ist und sollten ernst genommen werden in ihrer Technologie-affinen Sprache. Um dieses Ernst-Nehmen der Hochmotivierten zu demonstrieren, können sie als Key-People mit besonderen Konzepten angesprochen werden. Dafür nutzen wir das Konzept der **Insider**.

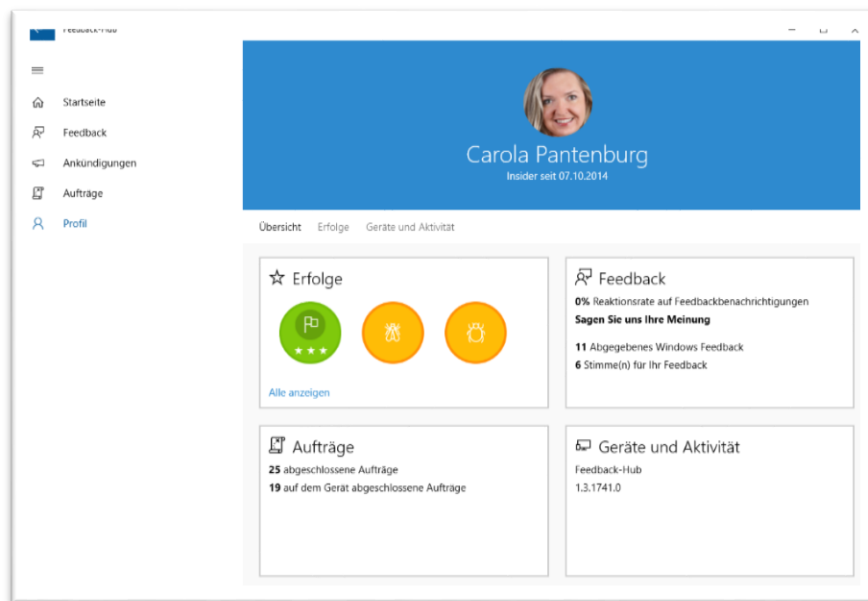
4.3.4 Konzept Insider Circles

Microsoft nennt ihre Beta-Tester nicht mehr so, da dieser Begriff im Laufe der Jahre zu negativ behaftet war. Seit neuesten heißen diese User *Insider*.

Und dürfen sich die neue Software schon mal vorneweg ansehen und – völlig neu – Feedback geben sowie Wünsche und Anregungen äußern.

Dazu hat Microsoft ein **Insider Preview Program** ins Leben gerufen.

Die Insider, die besonders gut und viel Feedback geben, werden incentiviert und erhalten dann z.B. ein Lumia Smartphone günstiger etc.



Angelehnt an diese Idee, nennen wir unsere hochmotivierten Mitarbeiter **Insider** und stecken sie in **Gruppen**, die besonders adressiert werden.

Diese Insider sollten ein paar Schwerpunkte wie Engagement, Verantwortlichkeiten und Zeit mitbringen:

Schwerpunkte	Aufgaben und Engagement
Abteilung	• Einzelne Personen aus allen Geschäftsbereichen oder -abteilungen
Abriss	• Bringen sich als Sprachrohr der Fachbereiche ein und können deren Anforderungen benennen (Mitsprache-Recht) • Sorgen dafür, dass „Der IT-Arbeitsplatz von morgen“ in der gesamten Organisation bekannter, besser verstanden und mehr genutzt wird (Multiplikator) • Sind begeistert, haben eine gute Kenntnis von modernen Tools und sind bereit dazu für mehr Teilnahme der Kollegen zu sorgen (Kümmerer)
Zeitaufwand	• Vor der Einführung: 2 Stunden pro Woche • Nach der Einführung: 2 Stunden pro Woche
Qualifikationen	• Engagiert, begeistert, denkt vorausschauend • Vordenker, die eifrig dabei mitarbeiten, aus dem Projekt „Der IT-Arbeitsplatz von morgen“ einen Erfolg zu machen
Verantwortlichkeiten	• Machen den Geschäftswert in allen Teams bekannt • Sorgen für Bekanntheit durch informelle (und formelle) Kommunikationskanäle • Unterstützen den Projektmanager bei Einführungsaktivitäten, Bekanntmachungskampagnen und Beteiligungsevents • Helfen dabei, neue Benutzer willkommen zu heißen, indem sie Orientierungshilfe geben und bewährte Praktiken teilen
Nächste Schritte	• Nutzen eine „Community“ für laufende Diskussionen zu Aktivitäten und Brainstorming-Ideen, um das Engagement und die Aneignung zu fördern • Helfen dem Projektmanager dabei, Benutzer zur Teilnahme zu ermutigen und diesen die angemessenen Schulungs- und Referenzmaterialien zu zeigen

Angelehnt an die Methodik *Working Out Loud* (<http://workingoutloud.de/working-out-loud> bzw. <http://workingoutloud.com>) definieren wir „Circles“ also Gruppen mit Insidern, die sich austauschen über neue Tools, ihre Erfahrungen, Einsatztipps und Lern-Ideen.

Dazu wird bereits Office 365 (Planner) verwendet.

 An Unterhaltungen teilnehmen Nehmen Sie mit Outlook an Ihrer Gruppe teil.	 Den Kalender ansehen Verwenden Sie einen freigegebenen Kalender zum Organisieren Ihrer Gruppe.
 Notizen teilen Erfassen Sie Ideen und Bilder in OneNote.	 Dateien anzeigen und teilen Verwalten Sie Teamdateien mit OneDrive.
 Ihre Apps verbinden Verbinden Sie Apps wie Twitter und Trello, um bei Informationen und Updates auf dem Laufenden zu bleiben, die für Ihr Team relevant sind.	 Gruppen unterwegs verwenden Bleiben Sie mit Ihrem Team in Verbindung – dank Office 365.

Diese Insider bekommen erweiterte Rechte, z.B. neueste coole Devices, um sie darin zu bestärken, modernes Arbeiten sichtbar gegenüber den Kollegen zu machen und damit auch die multiplikative Kommunikation anzutreiben.

4.3.5 Management-Präsentation

Für die Freigabe „von oben“ und eine Unterstützung des Projektes ist es in der Regel nötig, auch das Management, die obere Führungsetage, mit einzubeziehen.

Die Digitale Transformation sollte ein Thema sein, was auch dort auf der To-Do-Liste steht. Hier sollten die Fragen in Richtung Auswirkung auf das gesamte Unternehmen und Vorteile bei der Produktivität respektive Fachkräftemangel, Nachwuchs, Talente etc. adressiert werden.

Welche neue Qualität wird das Unternehmen erreichen, wenn eine neue Plattform für moderne Kommunikation und Zusammenarbeit fest verankert ist? Was wird sich in der Zusammenarbeit und Kommunikation ändern und wo stehen wir in drei Jahren?

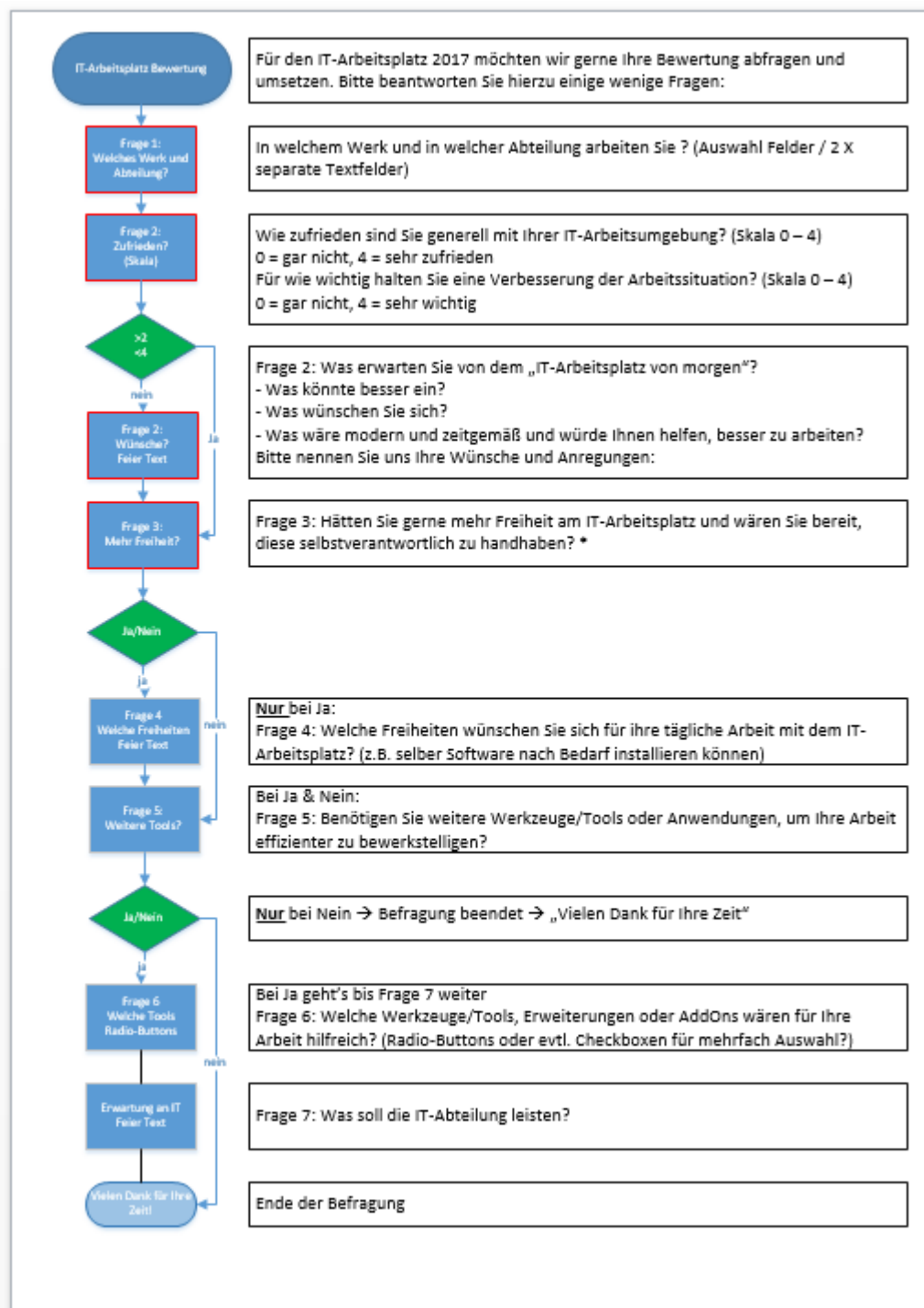
Um dem **Management** das Projekt und die Vorteile aufzuzeigen, schlage ich einen 2-3 stündigen **Vortrag** vor Ort durch mich vor.

4.3.6 Standardisierter Fragebogen für die Mitarbeiter

Um dann die Mitarbeiter in Stufen einzuteilen sollten diese befragt werden. Dazu bieten sich einzelne **persönliche Interviews** an, in denen Vertreter aus verschiedenen Bereichen ihre Meinung kundtun (um ihnen auch das Gefühl zu geben, sie haben Mit“sprache“-Recht).

Für alle weiteren Mitarbeiter könnte dann ein **standardisierter Fragebogen** erstellt werden, der wiederum z.B. als SharePoint Online Umfrage an die User gebracht wird.

Dieser könnte z.B. so aussehen:



4.3.7 Corporate Culture

Bereits während des Projektes sollten alle neuen Tools, Apps und Cloud-Möglichkeiten gelebt werden.

Dh. bereits zu Beginn kann eine Test-Version von Office 365 genutzt werden, oder bereits die Basis für die späteren Szenarien erstellt werden. So könnten gerade die Insider mit vollen Rechten ausgestattet werden, sie können nichts „kaputt“ machen, insbesondere, wenn dazu eine Test-Umgebung bereitgestellt wird ohne hybride Integration.

Wichtig ist das Ausstrahlen:

- Ja, wir leben das
- Wir feiern Erfolge
- Wir freuen uns auf das Projekt

Die sogenannten **Corporate Culture**. Das Leben der Idee bringt Leben in die Lösung. Und nur wenn die Lösung lebt, wird sie genutzt. Und nur, wenn sie genutzt wird, hat sie einen Nutzen und ist mehr wert. Und wenn sie mehr wert ist hat sie einen Mehrwert und damit einen Return on Invest.

Gerade SharePoint ist ein „gefährliches“ Produkt. Viele Kunden haben die Lösung z.T. für teures Invest erworben, ihren Usern bereitgestellt und diese nutzen SharePoint nicht, weil sie nicht abgeholt wurden, nicht trainiert wurden, das Konzept nicht erklärt bekommen haben oder auch einfach zu wenig Rechte haben. Schade ums Geld...

Übrigens arbeite ich gerade an einem Konzept namens [SharePoint-Defibrillator](#), um hier Konzepte zur Wiederbelebung toter SharePoints anzubieten.

4.4 Zusätzliche optionale Unterstützung

Bei Bedarf unterstützen wir Sie auch gerne bei weiteren Maßnahmen, z.B.:

- Weiterbildungsmaßnahmen und E-Learnings
- Train The Trainer
- Marketing-Unterstützung
- Reverse Mentoring
- KickOff-Event
- Meilensteine mit Kommunikation & Marketing
- Informationsprozess
- Social Tools für Projekterfolg
- SharePoint-Konzepte und Mitarbeiter-Schulung

Benötigen Sie Unterstützung bei der technischen Umsetzung, arbeiten wir mit Partner-Unternehmen zusammen, die wir Ihnen gerne empfehlen.

Kontaktdaten

5 Kontaktinformationen

Erstellt im Juli 2016

Erstellt von: Carola Pantenburg, skilllocation GmbH



Darmstädter Straße 3
D-80992 München

fon +49 89 15988305
mobil +49 172 7519781

Carola.Pantenburg@skilllocation.com

