

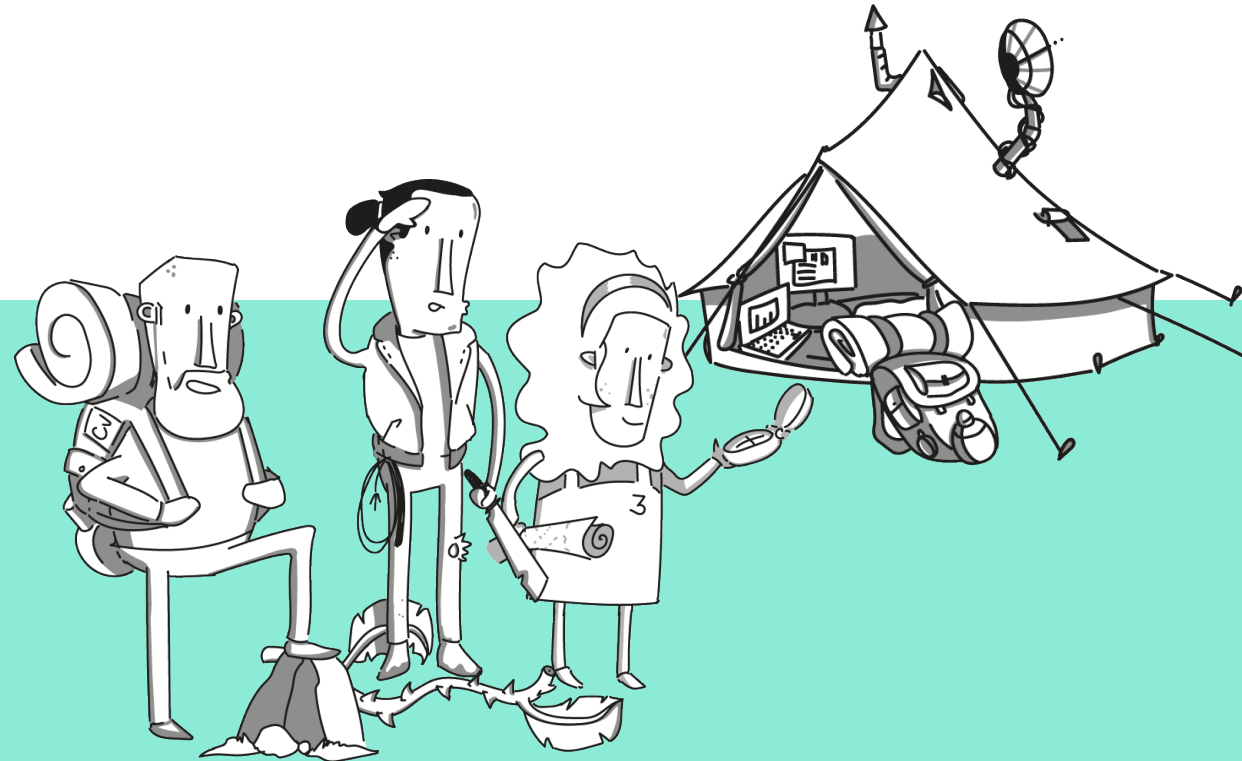


3kubik

Wir schaffen
Arbeitswelten
mental analog digital

**Wissen als Wachstumsmotor in
die tägliche Arbeit integrieren**

Wie man eine Arbeitsweise schafft,
die wirklich dabei hilft, Ziele zu erreichen

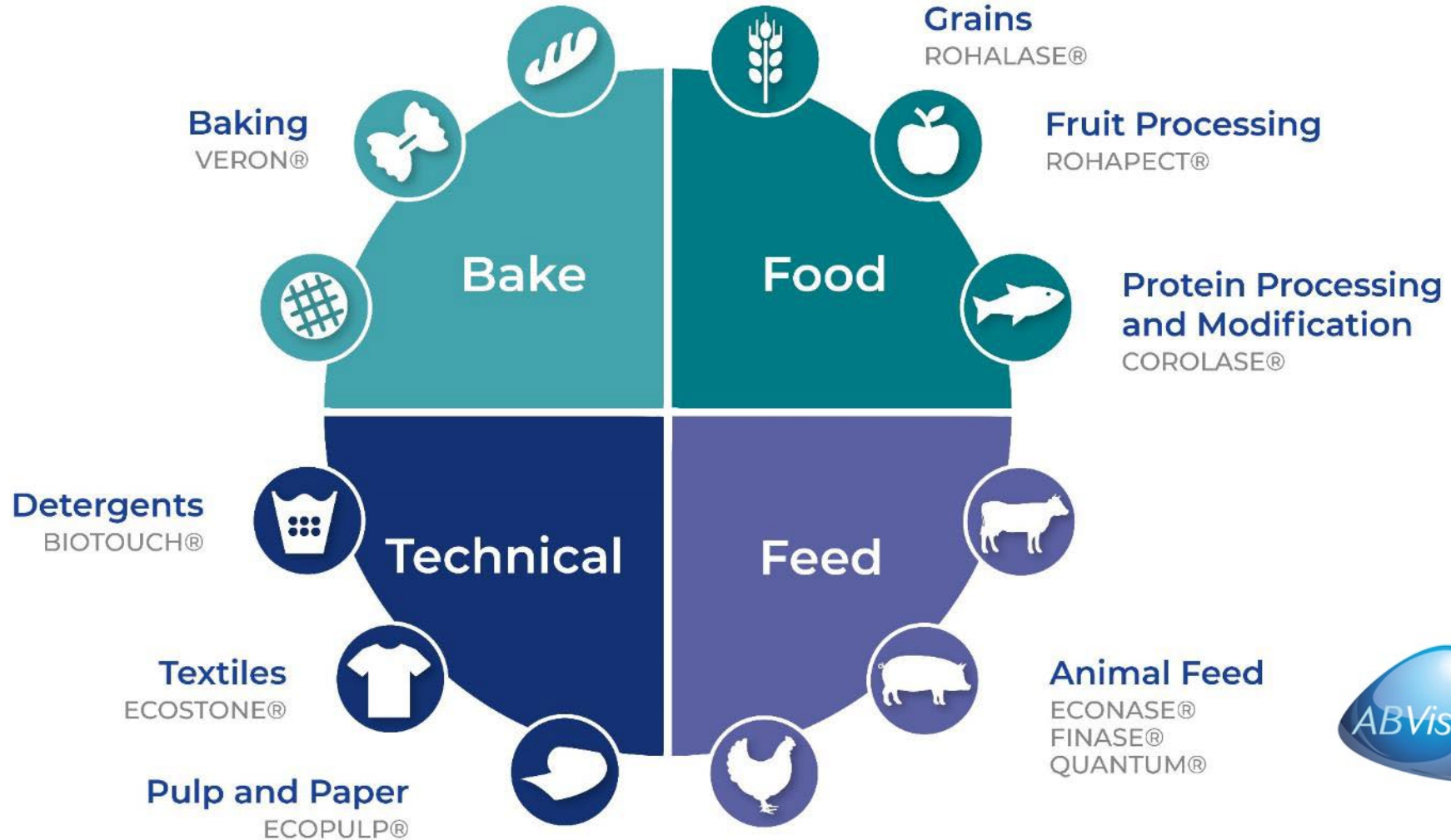




The ART of Enzymes®

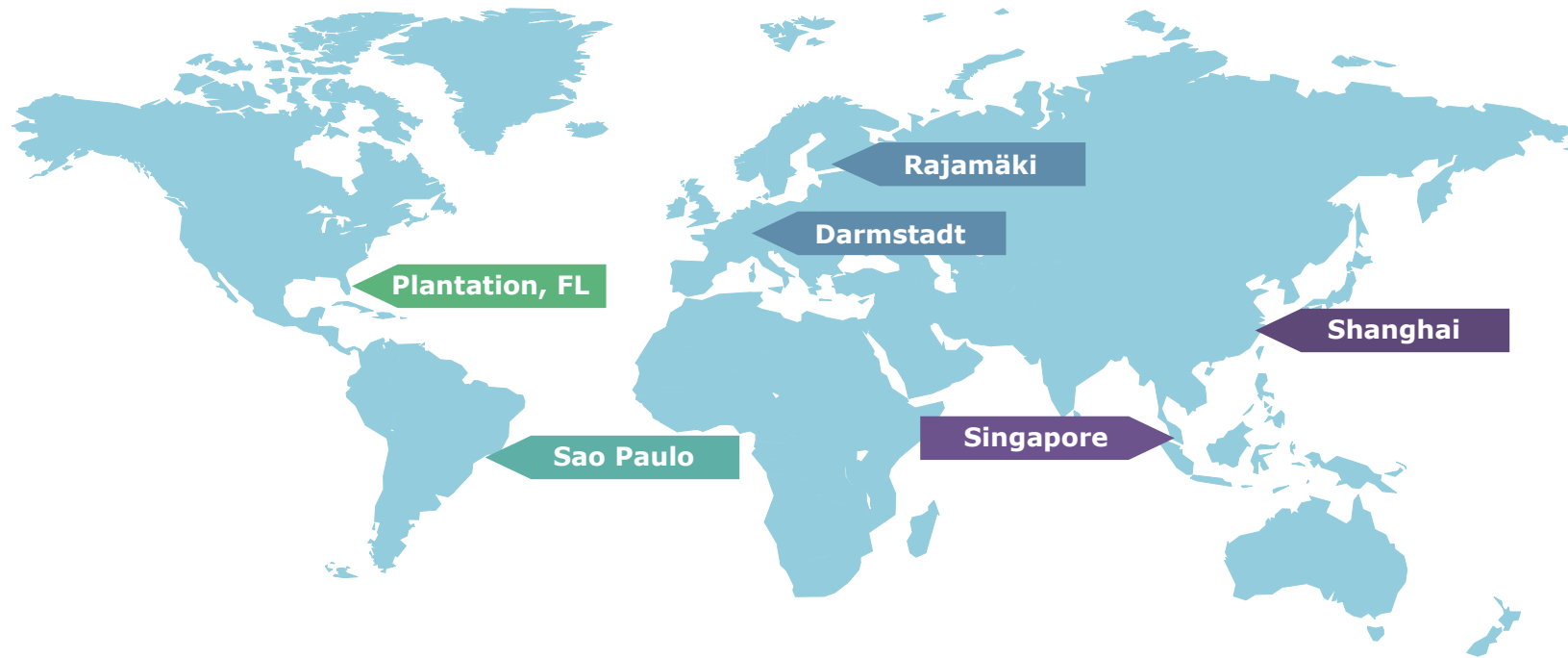


AB Enzymes Industries and Products



Our Experts Cover the World

28 nationalities in over 60 countries



- Sales office
- Manufacturing

North America

- Plantation, FL (USA)

South America

- São Paulo (Brazil)

Europe, Middle East, Africa

- Darmstadt (Germany)
- Rajamäki (Finland)

Asia Pacific

- Singapore (Singapore)

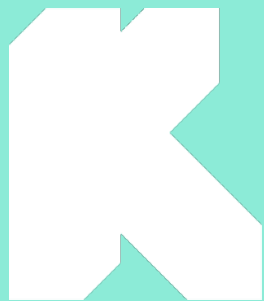
China

- Shanghai (China)



Was ist SharePa?



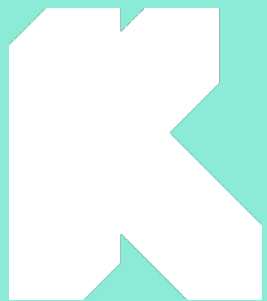


Was ist SharePa?

SharePa ist eine **Arbeitsweise**. Kein Tool

- SharePa unterstützt ABEs **Strategie**, den **Umsatz** (aber nicht die Belegschaft) bis 2031 zu **verdoppeln**.
- Im dritten Jahr des Projekts sind **über 70%** der globalen Belegschaft in der sie darin unterstützenden Arbeitswelt **angekommen**.
- Das Kernelement, **Wissen im direkten Arbeitsumfeld** bereitzustellen, hat sich mittlerweile bewährt

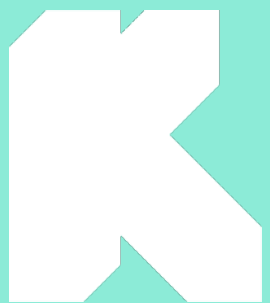




Warum wir uns auf die Reise gemacht haben

- Mehr **Wachstum** als Strukturen
- **Umstrukturierungen** und neue Aufgaben
- Umgang mit den neuen Arbeitswelten von **Corona**

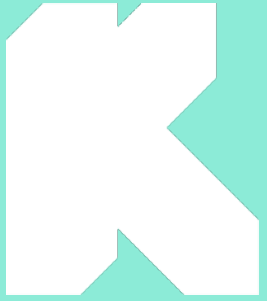




Warum wir uns auf die Reise gemacht haben



- Ständiges **Suchen** nach Dokumenten und Informationen
- **Nicht wissen**, wer die richtigen **AnsprechpartnerInnen** sind ist oder wer die **relevanten Informationen** hat
- **keine Zeit** für die eigentliche **Arbeit**
- **Informationsüberfluss** und gleichzeitiger **Informationsmangel**



Das Ziel





Wie sieht das im
echten Leben aus?

**Aus dem Leben
eines Logistikers**






Wie überzeugen wir Mitarbeitende, sich auf den Weg zu machen?






WHY SHAREPA?



TO HAVE CONSISTENT WAYS AND TOOLS OF GLOBAL COMMUNICATION AND COLLABORATION



ENSURING A COMMON STANDARD FOR THE DIGITAL FUTURE AND GROWTH OF OUR COMPANY. SYSTEM- AND MINDSET-WISE.




HOW TO SHAREPA?



THE "SHAREPA-WAY"

MEANS:
ALIGNING OURSELVES WITH OUR NEW WAYS OF WORKING – COMMON RULES AND GUIDELINES ENABLE KNOWLEDGE MANAGEMENT & COLLABORATION



WHAT IS SHAREPA?

DIGITAL WORKPLACE

– WE CAN EASILY COMMUNICATE WITHIN AND ACROSS TEAMS, DEPARTMENTS AND REGIONS

– WE CAN ASSIGN AND TRACK TASKS

– WE CAN SHARE OUR DOCUMENTS AND COLLABORATE

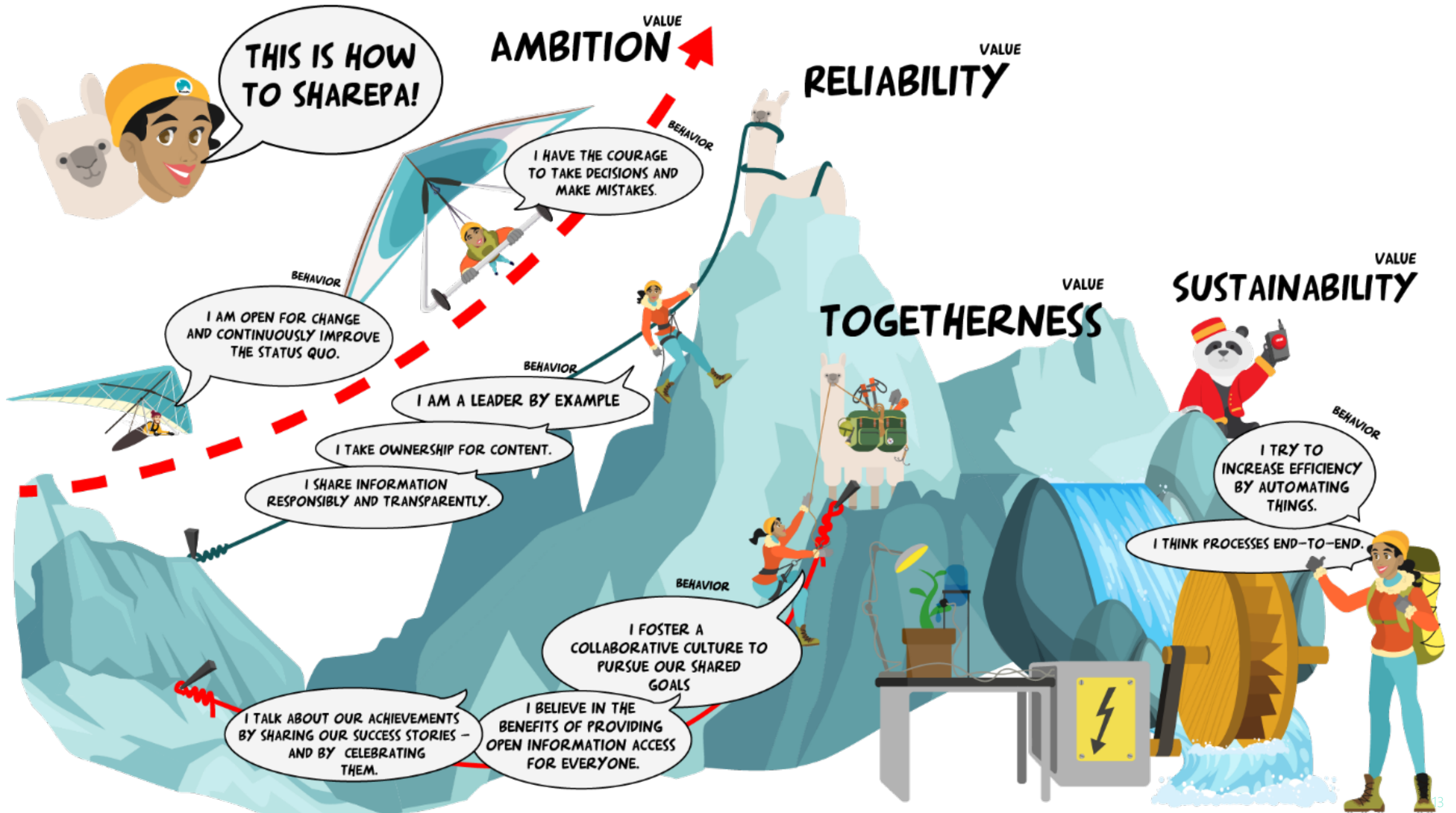
INTRANET

– WE HAVE ONE COMMON PLACE WHERE WE STORE KNOWLEDGE, INFORMATION AND NEWS

– WE FIND WHAT WE SEARCH FOR

– WE PROVIDE DIGITAL SERVICE CENTRALLY

– WE MAKE OUR LIVES EASIER USING AUTOMATIONS













Unsere Helfer auf der Reise

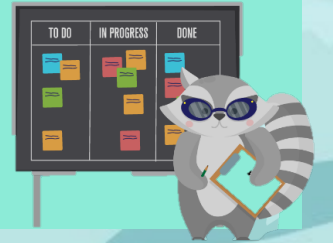
Share and Pa show us how transparent and appreciative communication works without emails



The reindeer defines how we will store and find documents in the future



The raccoon watches over all tasks and helps to maintain an overview



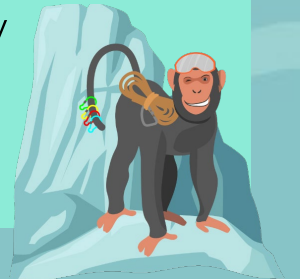
The Panda ensures that we automate everything that is unnecessarily manual



The toucan carries knowledge to wherever it is needed



The monkey collects everything we need on the intranet to efficiently link knowledge and action



COLLABORATION RULES

RULE 1 COMMUNICATION



1.1. STOP EXCHANGING EMAILS WITHIN ABE

1.2. SHARE EMAILS TO TEAMS CHANNELS IF EMAILS WITH INTERESTING CONTENT COME IN

1.3. CHAT MESSAGES ARE JUST AS IMPORTANT AS EMAILS

1.4. MAKE USE OF TEAMS-CHANNELS FOR PROCESS SPECIFIC COMMUNICATION

1.5. IF MORE THAN ONE TEAM IS INVOLVED: MAKE USE OF SHARED CHANNELS

1.6. CHATS ARE ONLY MEANT FOR 1:1 COMMUNICATION OR TOPICS THAT ARE NOT DIRECTLY WORK RELATED

RULE 2 DOCUMENT MANAGEMENT



2.1. SOON THERE WILL BE NO ACTIVE USE OF SHARED DRIVES ANYMORE

2.2. WE WILL SHARE AS MUCH AS POSSIBLE. INSTEAD OF HIDING AS MUCH AS POSSIBLE

2.3. NECESSARY CONTENT WILL BE TRANSFERRED TO SHAREPOINT (ACCESSIBLE VIA DEPARTMENT TEAMS)

2.4. SHARED DRIVE-CONTENT WILL REMAIN AVAILABLE BUT NOT EDITABLE

2.5. FOLDERS NEED TO BE ASSIGNED COLUMN DEFAULT METADATA

2.6. METADATA VALUES ARE NOT EDITED BY SINGLE GUIDES. ALL CHANGES MUST BE DISCUSSED IN THE GUIDES TEAM

RULE 3 TASK MANAGEMENT



3.1. TASKS ARE LISTED IN PLANNER EXCEPT FOR TOOL-SPECIFIC TASKS LIKE IN: SAP, BLACKLINE, SUGAR ETC.

3.2. EMAILS ARE NOT USED FOR "HANDING OVER" TASKS

3.3. WE SHARE WHAT WE DO TO INCREASE OUR EFFICIENCY AS A TEAM

RULE 4 AUTOMATION



4.1. AUTOMATIONS AND PROCESSES ARE CREATED IN SHAREPA. IF THERE IS NO EXISTING PROCESS THAT WOULD BE BETTER EXECUTED IN ANOTHER EXISTING TOOL

4.2. AUTOMATIONS ARE PRIMARILY DONE BY THE GUIDES

4.3. IF DONE BY END USERS, THEY NEED TO SHARE THEM WITH THEIR GUIDES

4.4. IF YOU ARE UNSURE WHICH TOOL TO USE FOR A PROCESS OR CREATING AN AUTOMATION, STEERCO MAKES THE DECISION

4.5. IDEAS FOR AUTOMATION AND SERVICES SHOULD BE FORWARDED TO A GUIDE

4.6. NEW AUTOMATIZATIONS MUST FOLLOW THE FOLLOWING NAMING CONVENTION: SHAREPAORTEAM/DEPARTMENT/NAMEOFTHEFLOW

RULE 5 KNOWLEDGE MANAGEMENT



5.1. KNOWLEDGE IS MANAGED IN THE INTRANET

5.2. THE DEFAULT MEDIA ARE SHAREPOINT PAGES, ENHANCED BY RICH MEDIA (VIDEOS ETC.)

5.3. EVERYONE IS RESPONSIBLE FOR SHARING THEIR KNOWLEDGE AND ADD IMPROVEMENTS TO EXISTING KNOWLEDGE

5.4. NEVER ACCEPT THE STATUS QUO. ALWAYS LOOK FOR IMPROVEMENTS

5.5. KNOWLEDGE MUST BE KEPT CURRENT AND IS REVIEWED ANNUALLY BY CONTENT OWNERS

RULE 6 INTRANET



6.1. OUR ABE INTRANET IS THE SINGLE POINT OF TRUTH IN TERMS OF TEMPLATES, KNOWLEDGE AND INFORMATION

6.2. EACH "GENERAL" INFORMATION HAS TO BE CREATED AS A NEWS PAGE IN THE INTRANET

6.3. ANY PROCESS NOT LIMITED TO A SINGLE TEAM HAS TO BE CREATED AS A SERVICE ON THE INTRANET - ACCOMPANIED BY THE CREATION OF A CORRESPONDING HOW-TO PAGE

**Welche Hürden
müssen und
mussten wir dabei
überwinden?**



Herausforderungen der Mitarbeitenden



- **Mehrwerte**, wie die in meinem Alltag, funktionieren **nicht überall** gleichermaßen. :
 - Mitarbeitende stellen ihr **Tagesgeschäft** nicht **in Frage**
 - Sie sind sich **nicht bewusst**, dass es zu ihren **Aufgaben** gehört, ihren **Alltag** zu **verbessern**
 - Mitarbeitende sind sich der vorhandenen **technischen Möglichkeiten** nicht bewusst
 - Sie wollen **Lösungen präsentiert** bekommen

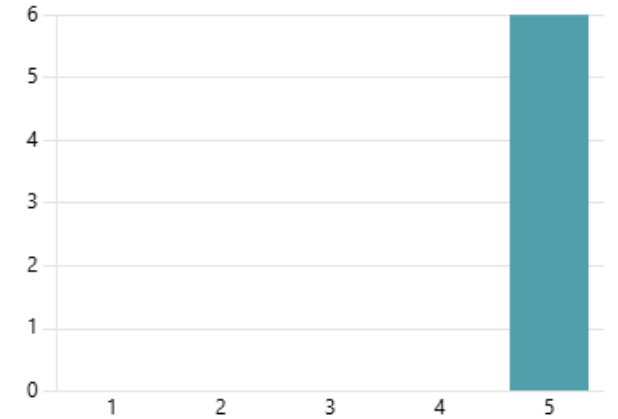
Herausforderungen der Führungskräfte



1. How committed in terms of strong believe and visible actions are you to the Strategy 3.0

[Weitere Details](#)

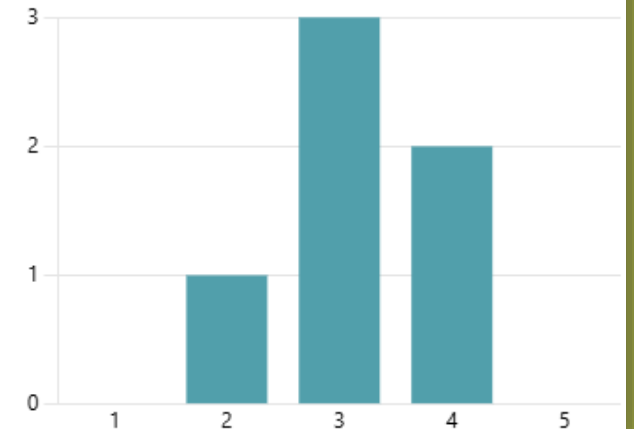
5.00
Durchschnittliche Bewertung



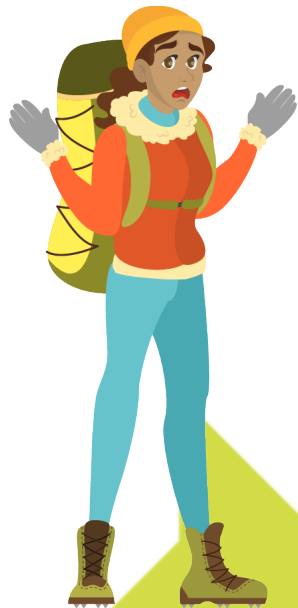
2. And how committed are you to SharePa

[Weitere Details](#)

3.17
Durchschnittliche Bewertung



Die Stimmung, die das bei den Mitarbeitenden auslöst



Aktuelles Feedback und Meinungen der Mitarbeiter zu SLT und SharePa:

- Eure **Kritik** an SharePa in Teamsitzungen ist **kontraproduktiv**
- Euer eigenes **Ringen** und Verhindern ist **sichtbar**
- Euer **fehlendes Engagement** ist demotivierend
- Wann immer Ihr **unterstützt** oder mitmacht, **beschleunigt** das direkt die Entwicklung

Wünsche und Verbesserungsvorschläge aus der Guides Community

- Seid sichtbar und lebt vor
- Seid (in)credible

Kulturelle Probleme, die zu Tage treten



- Mangel an **autonomer Entscheidungsfindung**
- **Angst, Risiken** einzugehen und Fehler zu machen
- Keine **Kultur des Teilens** von Erfolgen und Herausforderungen
- Mangelnde Bereitschaft, den **Status Quo in Frage** zu stellen
- **Vorauselender Gehorsam**
- Führungskräfte, die **nicht mit gutem Beispiel** vorangehen

Wie überwinden wir diese Hürden?



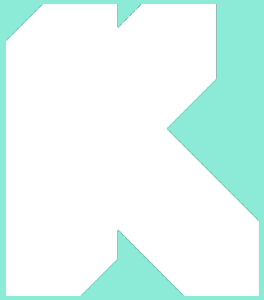
- Durch die **Story**
- Durch **Präsenz**
- Durch **Regeln**
- Durch das **Vorgehen** selbst
- Durch ganz viel **Selbstkritik**
- Durch **spielerische** Maßnahmen
 - wie den ShareRiff Star
 - Oder Spirit Animals
- Durch die Guides **Community**

- Durch klare **Verbindung** der Arbeitsweise zu **Kultur** und **Unternehmenszielen**



Was haben wir
neben dem
hübschen
Arbeitsplatz
erreicht?





Was haben wir kulturell erreicht?



Anwendung der Regeln:

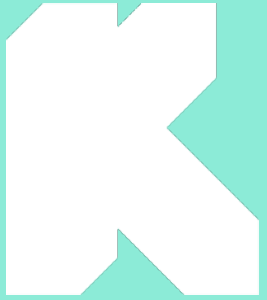
- **Regeln** für den **Arbeitsalltag**, die immer **hinterfragt** werden dürfen
- **Jede/r** ist ein „**ShareRiff**“, der aktiv **hinterfragt**, wenn etwas **gegen** die neue **Arbeitsweise** spricht und **erfolgreiche Veränderungen lobt**
- Menschen **hinterfragen sich gegenseitig**, ob ihr Verhalten den Regeln entspricht

Ownership / Unabhängigkeit:

- Fast **10 %** der Mitarbeiter sind als **Guides ausgebildet**
- **Tiefe Einblicke** in die wirklichen **Herausforderungen** der Organisation
- **Etablierte Veränderungsgruppe**, die sich ausschließlich der positiven **Verhaltensänderung** und dem **Abbau von Ängsten** widmet
- **Aktive Nachfrage** von früheren **Verhinderern**, ob sie auch mitmachen dürfen

Organisatorisch:

- bessere **Integration der Regionen** mit der **Unternehmenszentrale**
- Zum ersten Mal **Gemeinsame Ziele** in allen **Abteilungen und Regionen**
- Das **Bewusstsein**, dass die neue Arbeitsweise einen **echten Mehrwert** bringt, wie:
 - **Geteiltes Wissen** macht alle schneller
 - **Standards**, die auch einen **Rollenwechsel einfach** machen
 - Erheblich **beschleunigtes Onboarding**



Was haben wir technisch und inhaltlich erreicht:



Standards:

- **Seiten- und Arbeitsplatzvorlagen** werden von den Guides **verwendet** und **kontinuierlich weiterentwickelt**
- **Dutzende** von gemeinsamen **Workstreams** werden mit **gemeinsamen Kanälen** realisiert
- (neue) **AnwenderInnen** finden sich durch **Standardisierung** schnell **zurecht**

Content:

- Alle Inhalte können dank der **standardisierten Terminologie** gefunden werden. Anwender **sparen echte Zeit**
- Jede **Änderung** eines **Prozesses** führt dazu, dass die Guides **selbstständig** neue **Wissens-Seiten** und neue **Services** aufbauen

Workflows:

- Guides können **selbstständig Prozesse verbessern**
- Prozesse werden von **Ende zu Ende** gedacht und Services/Workflows entsprechend aufgesetzt
- Dafür werden **keine Berater** oder „Product Owner“ benötigt – jede/r ist **selbst verantwortlich**

Was kommt als nächstes?



- Fertigstellung aller Journeys, mit **Schwerpunkt** auf j7: „**Schnittstellen**“.
- Verbesserung **mehrsprachiger Inhalte** wie Finnisch oder Portugiesisch
- Integration von **KI Bot** „Ask Share&Pa“
- **Integration von Drittanbietern** wie Spediteuren
- **Wirklich arbeiten können, statt die Arbeit zu verwalten!**



Was Ihr mitnehmen solltet? Behaltet alle 3 Säulen im Blick!

Organisatorisch:

- **Rollen- und Aufgabendefinition** für Guides, Manager, Benutzer
- **Tool-Guidance** - was mache ich in welchem Werkzeug
- **Pflicht-Schulungen** zur Vermeidung von Widerständen aufgrund von **Angst** und **Unwissenheit**
- **Infragestellen** des **Status Quo** muss ein **Standard** in allen **Entwicklungsplänen** werden

Menschlich:

- **Bewusstsein** ob des **individuellen Mehrwerts** schaffen
- **Ownership der Guides** sichern
- **Vorleben** der neuen **Arbeitsmethoden** durch das **Management** anschieben
- **Sichtbarmachen** der **Wirksamkeit** des **Aufwands**
- **Klarmachen**, dass es **anstrengend** wird

Strategisch/Kulturell:

- Zeigen, dass die **veränderte Arbeitsweise** die **Unternehmensziele erreichbar** macht
- **Harmonisierung** der Arbeitsweise mit den **Grundwerten** des Unternehmens
- **Harmonisierung** aller **Veränderungsprojekte** zur Vermeidung von **Kannibalisierung**



Und jetzt ihr!

Wenn Ihr diesen Vortrag gerne auch mal in Eurer Organisation hören würdet, sprecht mich einfach an! Und für andere Ideen natürlich auch 😊



Entweder hier
[LinkedIn](#)

oder hier: [3kubik.com](#)