

# HATAHET Success Story

## VTU Top GmbH



HATAHET entwickelt für die VTU Engineering Group das Konzept eines aufgeräumten Employee Cockpits und setzt es kostengünstig mit bewährten Microsoft-Tools um

Die Unternehmen der VTU-Gruppe planen und liefern Anlagen für die Branchen Life Sciences, Pharma, Biotechnologie, Chemie, Metallurgie sowie Öl & Gas. Das Leistungsspektrum reicht von der Anlagenoptimierung bis zur Generalplanung von Großprojekten. VTU Engineering wurde 1990 als Ein-Mann-Ingenieurbüro in Graz gegründet und hat sich über stetiges Wachstum zu einem internationalen Technologiekonzern entwickelt. Heute arbeiten über 1300 MitarbeiterInnen an Projekten weltweit. Zu den Kunden zählen namhafte internationale Konzerne wie Novartis, Evonik oder Boehringer Ingelheim. Die über 30 Standorte der VTU-Gruppe sind über Österreich, Deutschland, die Schweiz, Italien, Polen, Rumänien und Belgien verteilt, wobei sich der Hauptsitz in Grambach bei Graz befindet.

### KOMPLEXE DIGITALE ARBEITSWELT DURCH STARKES WACHSTUM

Das Unternehmen hat ein überproportional starkes Wachstum erlebt. „Wir sind in den ersten 30 Jahren jährlich um 10 bis 20 Prozent gewachsen“, berichtet Dr. Andreas Schumacher, Director Strategy and Digitalization (CDO) bei der VTU Group. Dieses Wachstum und vor allem auch die Corona-Epidemie haben eine große Komplexität beim digitalen Arbeiten im Unternehmen geschaffen. „Ein Beispiel ist die Dateiablage. Es gab wenig Standards und Vorgaben. Dokumente konnten auf einem OneDrive, auf dem Desktop, an einem Teams-Ort oder auch als E-Mail-Anhänge gespeichert werden.“ Laut Schumacher hatten die MitarbeiterInnen zudem viele unterschiedliche Möglichkeiten zur Kommunikation. Hinzu kamen verschiedenste Tools, die geöffnet werden konnten. „Ich glaube nicht, dass das ein VTU-spezifisches Problem ist. Die Corona-Pandemie hat die ganze Industrie bei der Digitalisierung fünf Jahre nach vorne katapultiert. Zeit, die Prozesse und die Governance anzupassen, gab es da kaum.“

### HATAHET ALS STRATEGISCHER PARTNER

Für Schumacher war klar, dass diese Komplexität wieder reduziert werden musste. Die Lösung sollte ein Softwaretool bieten, das alle diese Funktionen unter einer Oberfläche vereint. „Wir hatten uns schon eine Reihe von Lösungen angeschaut, bis

#### Unternehmensgröße

1300 MitarbeiterInnen

#### Technologie

- Microsoft Teams
- Microsoft SharePoint Online
- Microsoft SharePoint Framework (SPFx)
- Microsoft Teams Personal Apps
- Microsoft Planner
- Microsoft Viva Engage
- Microsoft Business Central
- Microsoft Webservices Hosted in Azure

#### Herausforderung

Aufgrund des starken Wachstums haben sich bei der VTU die Arbeitsbedingungen geändert. Mehr und mehr Aufgaben sind in die Cloud gewandert, und die Arbeitsweise der MitarbeiterInnen wurde zunehmend von seriell auf parallel umgestellt. Durch die Einführung der neuen Möglichkeiten wurde die Komplexität stark erhöht, was den Wunsch nach einer Vereinfachung und mehr Guidance bei der Belegschaft geweckt hat.

#### Lösung

Auf Basis von Microsoft Teams und weiteren bereits vorhandenen Microsoft-Tools wurde ein zentraler Arbeitsplatz, das VTU Employee Cockpit, entwickelt. Dabei wurde viel Zeit in die Planung des Systems investiert. Am Ende wurden mit Hilfe von Microsoft Teams mehrere virtuelle Bereiche implementiert, die speziell auf die Nutzergruppen und ihre Rollen im Unternehmen zugeschnitten sind.

#### Vorteile

- Deutlich reduzierte Komplexität
- Kostengünstig durch Ausnutzung bereits bestehender Lizenzen
- Hohe Skalierbarkeit für künftiges Wachstum
- Einfache Verwaltung durch strikte Governance
- Hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen durch mehr Transparenz

wir auf die Idee kamen, unser VTU-Employee-Cockpit mit Microsoft-Tools selbst aufzubauen.“ Die VTU arbeitet bereits seit langem mit Microsoft-Produkten. Eine solche Lösung hätte den Vorteil, dass keine weiteren Lizenzgebühren anfallen würden und dass ein starkes Unternehmen dahintersteht, das für Kontinuität und Innovation bürgt. „Wir wollten uns deshalb statt auf die Software-Tools auf unsere Strategie und Prozesse konzentrieren“, sagt Schumacher. Das war dann der Punkt, in dem HATAHET Productivity Solutions ins Spiel kam. Unternehmenschef Nahed Hatahet hatte bereits früher ein Projekt bei VTU realisiert und war in guter Erinnerung geblieben. „Wir haben einen Partner gebraucht, der uns helfen konnte, uns strategisch zu orientieren“, so Schumacher.

### ERST PLANEN, DANN UMSETZEN

Den Projektstart stellte folgerichtig auch ein Strategieworkshop dar. „Es ging hier vor allem auch um die Softskills, die man beachten muss, wenn man ein solches Tool wie das VTU-Employee-Cockpit einführt“, erinnert sich Alexander Grill, Projektleiter auf Seiten von HATAHET. „Die MitarbeiterInnen sollen verstehen, wo der Mehrwert für sie liegt, und das muss man auch kommunizieren und begleiten.“ Diese Denkweise ist bei der VTU auf fruchtbaren Boden gefallen. „Andreas Schumacher ist ein sehr engagierter und innovativer Leiter, der sich das Projekt sehr schnell zu eigen gemacht hat“, lobt Grill den Geschäftspartner. Auch Schumacher findet anerkennende Worte: „Manche Anbieter haben immer wieder betont, was Microsoft alles nicht kann. Doch Nahed Hatahet hat da eine ganz andere Herangehensweise. Er schlug vor, das zu nehmen, was wir haben und mit dem ins Rennen zu gehen. Er zeigte sich fest davon überzeugt, dass damit das gewünschte Ergebnis zu erzielen wäre.“

### PROJEKTTTEAM ÜBERNAHM AUSGESTALTUNG

Damit rückte die technische Umsetzung in den Hintergrund, stattdessen galt es zuerst, ein Konzept und eine Strategie für das Projekt zu finden. „Ich glaube, diese Vorgehensweise war das Erfolgsgeheimnis dieses Projektes“, sagt Schumacher rückblickend. Für die Konzepterstellung musste die Arbeitsweise der VTU von Grund auf analysiert werden. Schumacher hat hierfür ein interdisziplinäres Projektteam ins Leben gerufen, in dem die HR genauso vertreten war wie Marketing oder IT und Digitalisierung. Zudem gab es eine Testgruppe von etwa 50 Personen.

„Die Realisierung eines solchen Projekts ist kein Technikthema, sondern zu 80 bis 90 Prozent Social Science. Man muss darauf achten, wie die MitarbeiterInnen die Technologie nutzen, der Rest ist Umsetzung.“ Folgerichtig war mit Alexander Hans auch ein Psychologe im Projektteam. „Er hat sich stark eingebracht“, erinnert sich Grill. „Er hat dafür gesorgt, dass die Umsetzung für die MitarbeiterInnen so angenehm wie möglich ausfällt. Sie sollten die neuen Tools gerne nutzen. Ein Ziel, dessen Bedeutung wir bei HATAHET in unseren Projekten immer wieder betonen.“ Bei der Entwicklung wurde die alte tool-zentrierte Sichtweise

zugunsten eines Blicks auf die Arbeitsabläufe aufgegeben. „Es heißt nicht mehr, lieber Mitarbeiter, liebe Mitarbeiterin, hier hast du ein Tool, um etwas zu tun, sondern du tust etwas, und dafür gibt es ein Tool.“ Das klingt zunächst banal, bedeute aber für langgediente MitarbeiterInnen bisweilen einen großen Schritt, so Schumacher.

### MICROSOFT TEAMS ALS BASIS DES VTU-COCKPITS

Die lange Planungsphase hat das Projektteam durchaus strapaziert. Es wollte schnell in die Umsetzung gehen. „Wir haben uns dann regelrecht gezwungen, in der Planungsphase zu bleiben, haben Mock-ups in PowerPoint erstellt, die zeigen sollten, wie das Ergebnis aussehen könnte“.

**„Das Erfolgsgeheimnis des Projektes: zuerst Konzept und Strategie und dann erst die technische Umsetzung.“**

**Dr. Andreas Schumacher**

**Director Strategy and Digitalization VTU**



Schnell wurde aber klar, dass Microsoft Teams die Basis der neuen VTU-Steuerzentrale werden sollte. Zudem sollte es je nach Aufgabe der MitarbeiterInnen einen besonderen

virtuellen Bereich geben, der ihre Rolle im Unternehmen widerspiegelt. Dabei ging es um kleinste Details, etwa auch wie spezielle Buttons gestaltet werden müssen, damit sie die dahinterliegende Funktion intuitiv erkennen lassen.

### NEUES COCKPIT SOLL SICH ANPASSEN KÖNNEN

Das Dashboard selbst ist flexibel ausgelegt. Über die angesprochenen Schaltflächen lassen sich jederzeit neue Funktionen hinzufügen. Ein wichtiges Detail für das VTU-Team. „Was wir nicht wollten, ist ein Cockpit, das sich über die Jahre nicht ändern kann und verstaubt. Die MitarbeiterInnen sollen erkennen, dass wir ihre Bedürfnisse ernst nehmen und schnell darauf reagieren“, erklärt Schumacher. Dafür gibt es auch heute noch, nach Abschluss des Projekts, ein Team, das sich wöchentlich trifft und anstehende Themen abarbeitet.

Wichtig für Schumacher ist auch die Governance, die ein solches selbsterstelltes System bietet. „Bei uns gibt es beispielsweise neue Teams nur noch per Ticket. Alle anderen werden innerhalb von Minuten wieder gelöscht.“ Kundenprojekträume sind standardisiert, inklusive der Ordnerstruktur. Auch Foren unterliegen strengen Regeln. Foren wie etwa eine Pflanzentauschbörse werden gelöscht; umgekehrt bilden die vorhandenen Communities die gesamte VTU ab, etwa auch Fachgruppen zu bestimmten Produkten. „Eine solche Governance muss ganz oben angesiedelt sein“, meint Schumacher. „Wenn 1300 MitarbeiterInnen der eigenen Arbeitsweise ohne Regeln folgen dürfen, ist das System schnell wieder vor die Wand gefahren.“ Ob er etwas anders machen würde? „Ehrlich gesagt, würde ich die Schulungen anders gestalten. Wir haben versucht, auch aus Ressourcengründen, auf große Trainings für alle zu verzichten und stattdessen mit kleinen Schritten, mit Erklärvideos die MitarbeiterInnen vorzubereiten. Das ist nach wie vor ein wichtiger Bestandteil. Größere Trainings bleiben uns aber nicht erspart, das müssen wir nun nachholen.“