



Digitalisierung im Wupperverband

Dr.-Ing. Viktoria Berger; Dr.-Ing. Torsten Frank
FGM-Symposium
01. Juni 2021



These

„Es kommen so viele Herausforderungen auf uns zu, dass wir diese mit dem aktuellen Personal in den gewohnten Strukturen nicht bewältigen können.“

Wir brauchen Antworten auf Fragen, die wir uns vor ein paar Jahren noch nicht gestellt haben.

Die Anforderungen steigen kontinuierlich

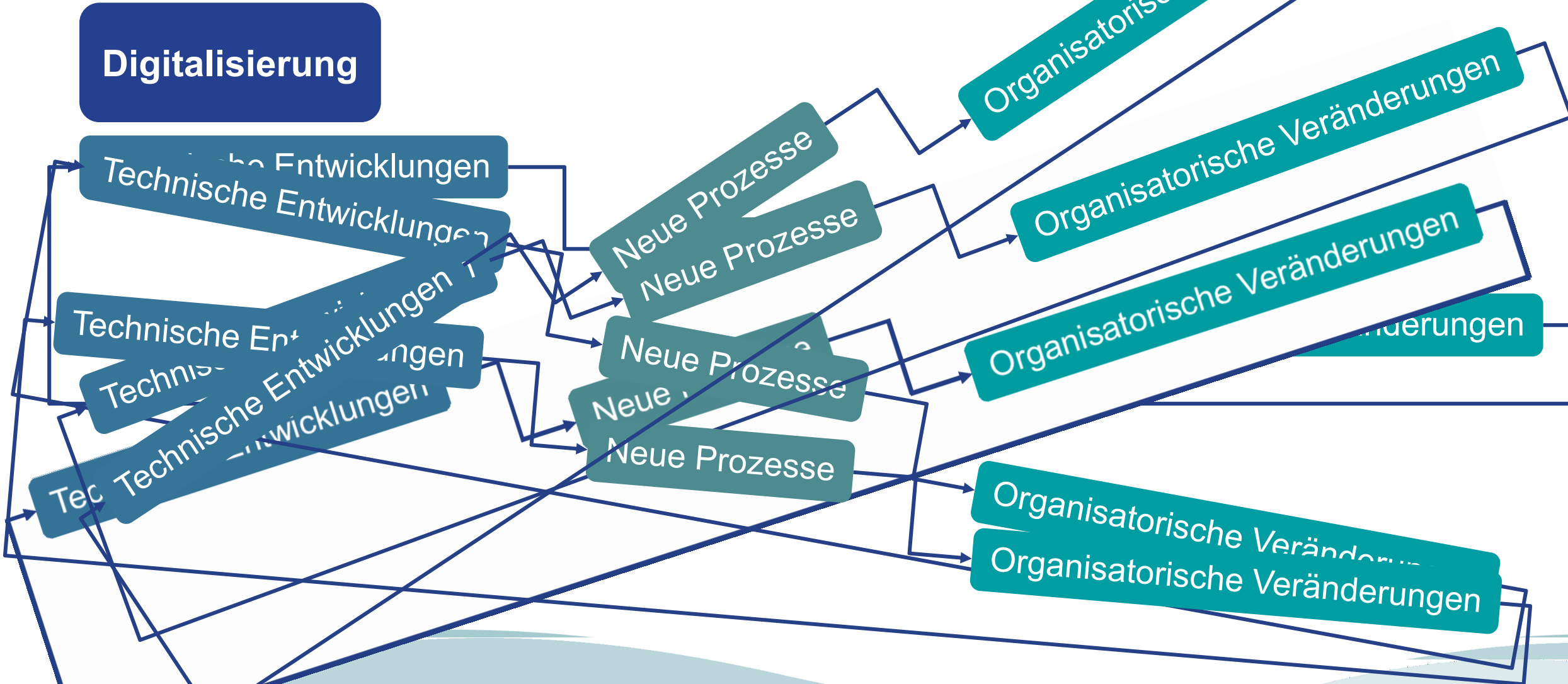
Traditionelle Arbeitsweisen, die nicht mehr zeitgemäß sind

Das Erfahrungswissen geht mit den Kollegen in Rente



➔ Wir müssen uns nicht weiter optimieren, sondern verändern, sonst werden wir scheitern

Digitalisierung



Was ist nun Digitalisierungsmanagement?



Digitale Transformationsprojekte bündeln also **technische**, **prozessuale**, **organisatorische** und **kulturelle** Veränderungen, die aufeinander abgestimmt in einem Unternehmen durchgeführt werden müssen.

Agenda

Einleitung

Die interne Sicht – Was ist uns wichtig?

Die externe Sicht – Wie weit sind wir eigentlich?

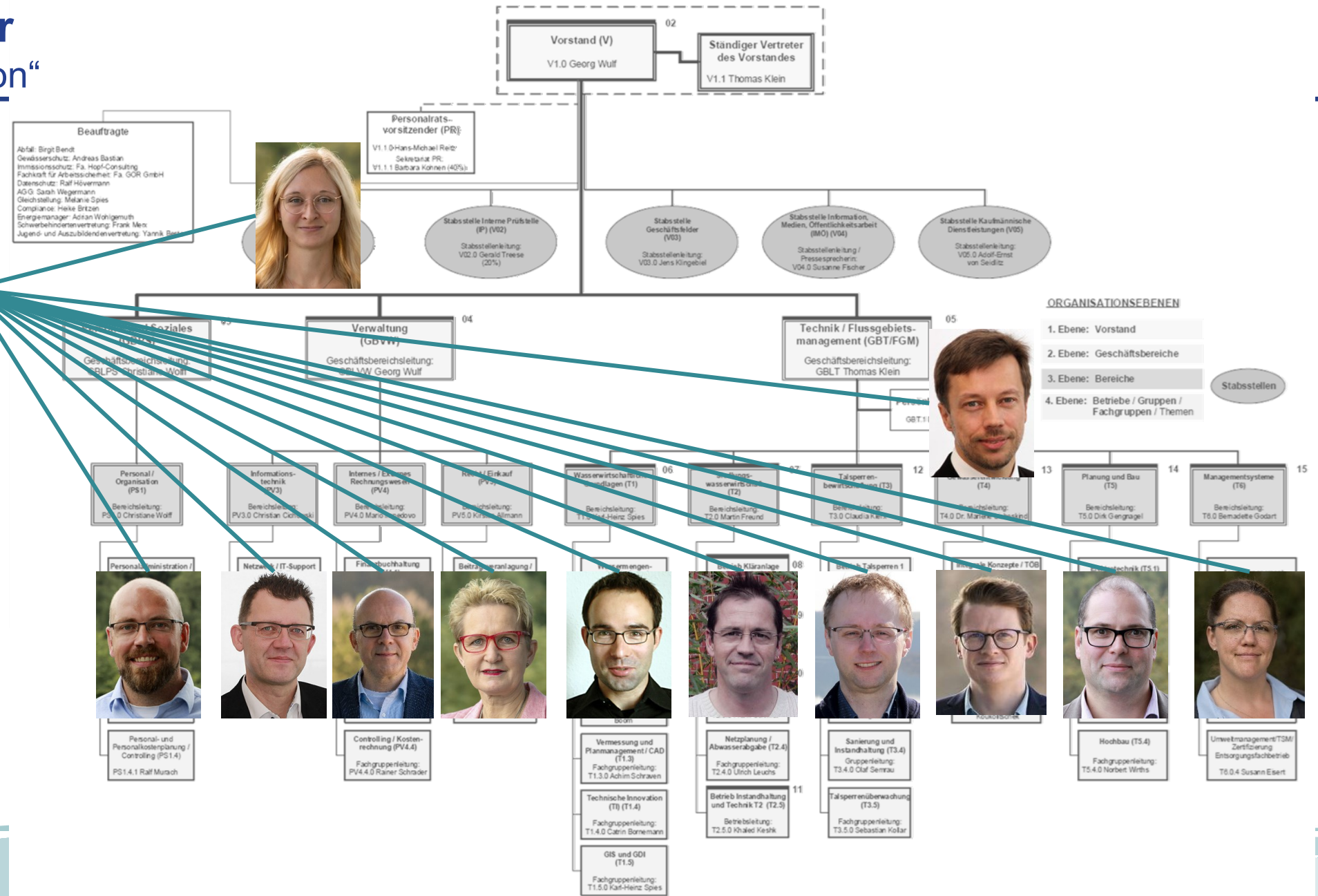
Fazit



Arbeitsstruktur „Matrix-Organisation“

Organigramm Wupperverband
Gesamtüberblick: 4 Organisationsebenen

AG
Digitalisierung



Vorgehen Digitalisierungsmanagement



Erwartungen an die Digitalisierung

Erhöhung der Transparenz

- Transparenz über den Status von Vorgängen
- Erkenntnisgewinn über Zusammenhänge und Konsequenzen (betriebl. Aspekte und bereichsübergreifende Zusammenhänge)

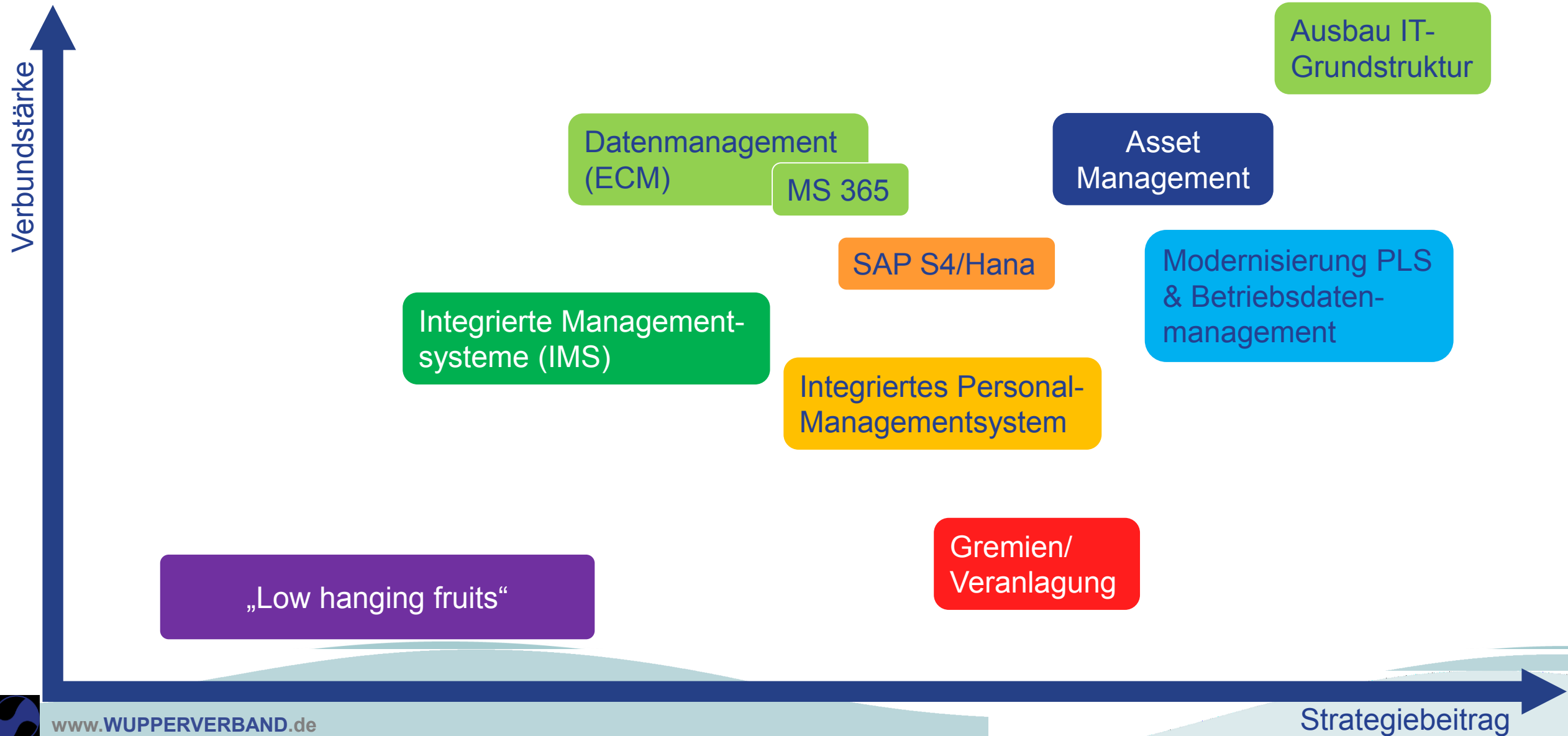
Anwenderfreundliche Arbeitsplätze

- Virtuelles Zusammenarbeiten
- Mobiles Arbeiten (Verwaltung sowie operativer Betrieb)

Stärkere Verknüpfung der Systeme

- Zentralisierung (z.B. Datenmanagement) & Standardisierung
- Techn. und kaufmännischer Bereich (Asset Management)

Schwerpunktprojekte



Wohin geht die digitale Reise in der Wasserwirtschaft?

Wo stehen wir, wo stehen andere Wasserwirtschaftsverbände und -unternehmen?

Wie sehen wir und andere das aktuelle und künftige Umfeld?

Wie nutzen wir Potenziale? Wo müssen Weichen gestellt werden?

- *Gemeinsame Orientierung*
- *Erfahrungsaustausch*

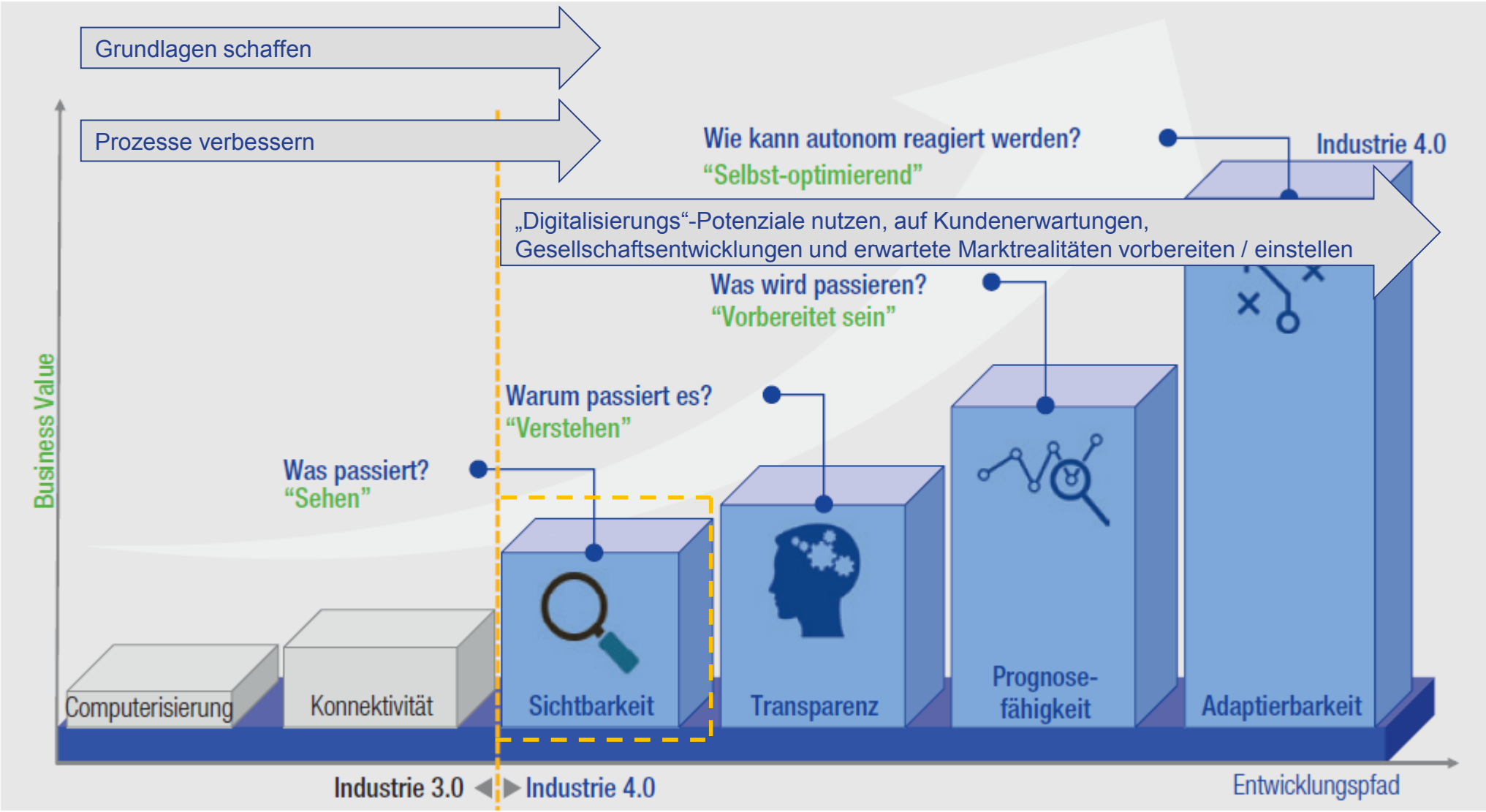
→ **Reifegradmodell Abwasserentsorgung 4.0**

Projektstart im September 2019 und wurde im Dezember 2020 abgeschlossen.



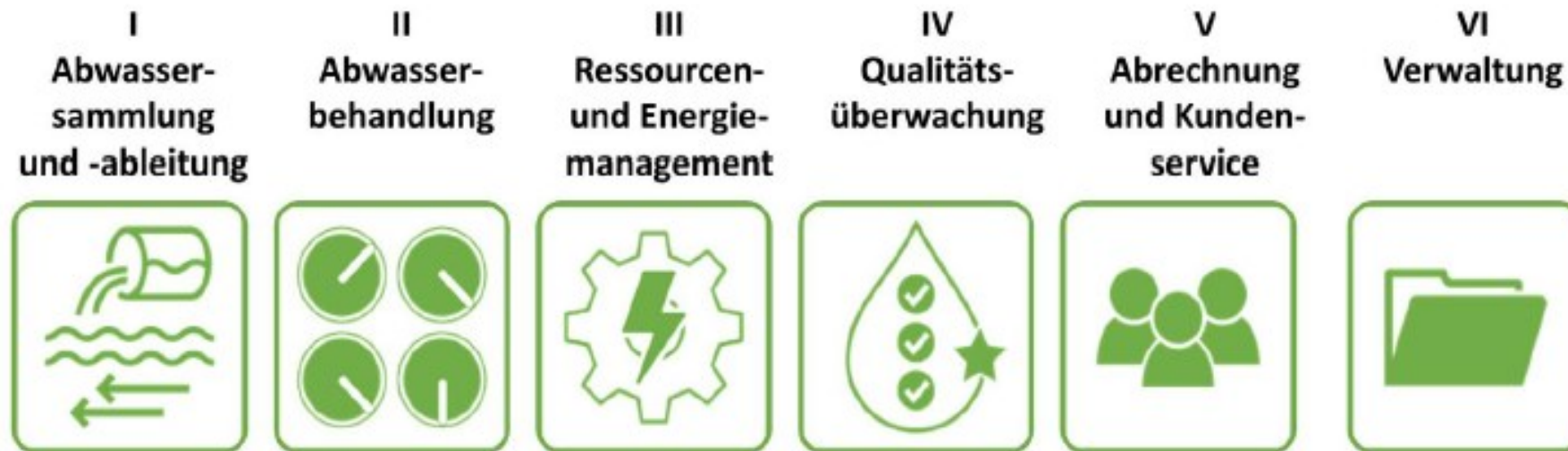
- 17 Praxispartner
- Projektleitung: IWW Zentrum Wasser, FiW Aachen und Büro MOcons (Prof. Dr. Marc Oelmann consulting)

Stufen des Reifegradmodells Wasserversorgung 4.0 / Abwasserentsorgung 4.0



(Quelle: FiR e. V. an der RWTH Aachen aus: Oelmann et al. 2018)

Grundaufteilung der betrachteten Tätigkeitsbereiche / Prozesse

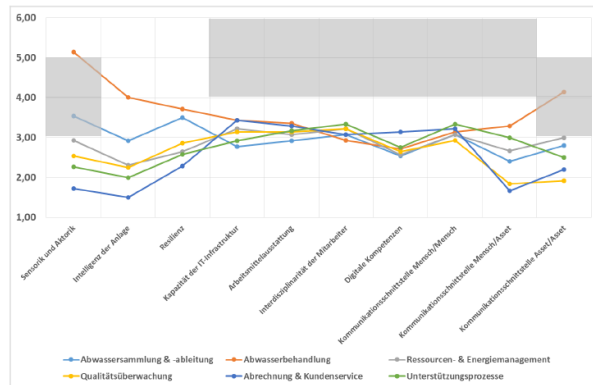


Grafik der untersuchten Bereiche

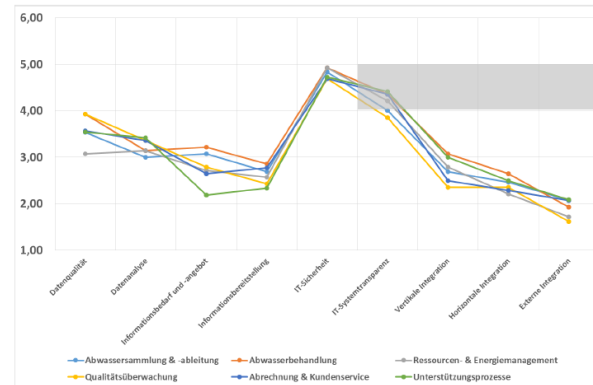
Steiler Abfall der Mittelwert-Streuung von Ressourcen → Informationssysteme → Organisation → Kultur

6
5
4
3
2
1

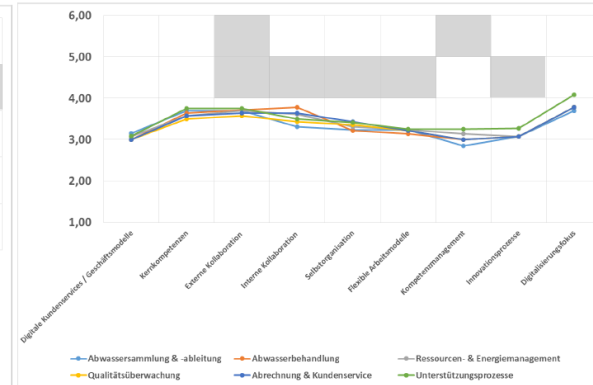
Ressourcen



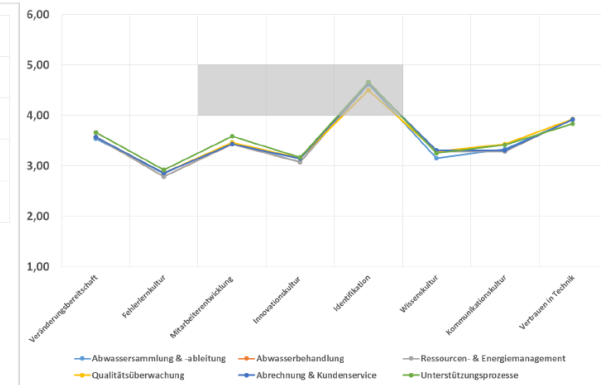
Informationssysteme



Organisation



Kultur



Grauer Balken = Nicht definierte Reifegradstufe

Webseite Reifegradcheck als entwickeltes Produkt / Dienstleistung

www.reifegradcheck-abwasser.de

REIFEGRADCHECK
ABWASSER 4.0

Jetzt den Reifegrad bestimmen

Zur Anmeldung

Reifegradcheck Wasser 4.0 - Vorstellung
von WW Zentrum Wasser

REIFEGRADCHECK
WASSER 4.0

www.reifegradcheck-wasser.de

01:27

Der "Reifegradcheck Abwasser 4.0" ermöglicht es, den digitalen Entwicklungsstand eines Abwasserentsorgungsunternehmens unabhängig von seiner Organisationsform zu ermitteln.

Es erfolgt eine strukturierte Analyse des Status quo über die Hauptprozesse der Abwasserentsorgung. Darauf aufbauend kann das Unternehmen seine Digitalisierungs-Roadmap entwickeln.

Nutzen Sie die Potentiale der Digitalisierung, um sich in Bezug auf die fünf Zielgrößen der Wasserwirtschaft (Kundenservice, Nachhaltigkeit, Qualität, Sicherheit, Wirtschaftlichkeit) weiterzuentwickeln.

< Vorherige Frage

> Nächste Frage

Zur Gestaltungsfeldauswahl

Fragebogen Abwasserbehandlung

Gestaltungsfeld: Organisation

Frage: 6/9 - Flexible Arbeitsmodelle



Bitte wählen Sie die Antwort aus, welche am ehesten zutrifft und bestätigen Sie mit Klick auf "Nächste Frage". Nach der letzten Frage bekommen Sie eine Auswertung zum aktuellen Gestaltungsfeld.

Inwieweit können Mitarbeitende, wo realisierbar, Arbeitszeiten und -orte selbst organisieren?

- Die Mitarbeitende haben keinen Entscheidungsspielraum. Arbeitszeiten und -orte sind starr vorgegeben.
- Die Mitarbeitende können über die Einteilung ihrer Arbeitszeit in gewissen Grenzen selbst bestimmen. Der Arbeitsort wird dem Mitarbeitenden vorgegeben.
- In Einzelfällen wird den Mitarbeitenden Telearbeit oder mobiles Arbeiten erlaubt. Mitarbeitende sind mit entsprechenden (mobilen) Arbeitsmitteln ausgestattet. Einheitliche Regelungen bestehen nicht.
- Mitarbeitende sind bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben völlig ortsunabhängig. Arbeitspensum und/oder Arbeitstempo sind klar definiert und bilden einheitliche Rahmenvorgaben für alle Mitarbeitende.
- Mitarbeitende sind nicht an Arbeitsorte oder -zeiten gebunden. Sie bestimmen selbstständig unter Berücksichtigung anstehender Arbeiten über ihre Arbeits- und Erholungszeiten.

Hinweis:

Flexible Arbeitsmodelle sind beispielsweise Teilzeit- oder Gleitzeitregelungen bzw. Regelungen zur Telearbeit oder zum mobilen Arbeiten.

Die Reise geht weiter...

Fazit

- **Wir stehen aktuell vor großen Herausforderungen und leben in einer deutlich dynamischeren Welt**
 - Flexibel sein und offen bleiben
 - Schnittstellen schaffen – kulturell, systemisch, technisch
- **Die Digitalisierung bringt neue Gefahren mit sich**
 - IT-Sicherheit ist beherrschbar, muss aber von Anfang an berücksichtigt werden
 - Die Branche wird sich neu aufstellen – Kernkompetenzen bleiben bei den Betreibern, es wird aber mehr Kooperation mit Dritten geben → Neudenken der Prozesse ist erforderlich
- **Die Digitalisierung bietet viele Potenziale**
 - Neue technische Möglichkeiten → neue Arbeitsweisen
 - Vertrauen in die Digitalisierung aufbauen
 - Potenziale in der Verwaltung nicht vergessen



**Besten Dank für
Ihre Aufmerksamkeit**

