

Applikationen

- "Zu viele Applikationen"
- „Die Systeme sind "mächtig", leider werden die gesamten Fähigkeiten der Systeme nicht genutzt“
- „Es sollte weniger Programme geben, da könnte bei guter Planung viel eingespart werden“
- „MES wurde aktiviert, Wissen kaum bis gar nicht vorhanden (keine Schulungen, keine Dokumentation). Es wurde zu wenig mit den Anwendern gesprochen.“
- "Applikationen müssen dringend wesentlich anwenderfreundlich werden."
- "zu viele Systeme die das gleiche machen"
- "auf bereits bestehende Systeme zurückgreifen (wissen: welche Systeme gibt es und was können diese Systeme?)"

Dokumentationen

- "Generell fehlen Beschreibungen für die Applikationen"
- "Es gibt kaum Dokumentation und Einblick"
- „zu wenige interne Dokumentationen - mehr wünschenswert“
- „Wenige Dokus vorhanden“
- „es wäre gut, wenn es Dokumentation gäbe“
- „Zentrale Wissensdatenbank und Dokumentationsumgebung wäre von Vorteil, weil wenn neue Mitarbeiter kommen, könnten diese sich dort zentral die Informationen holen“
- „interne Dokumentationen wurden vor 30 Jahren erstellt, also man kann sich nicht 100% darauf verlassen, in E-Mails steht auch viel Information drinnen. Interne Dokumentation wurde als Ausdruck übergeben und wurde vom befragten in Excel übertragen, damit auch der Nachfolger davon was hätte (Suchfunktionen)“
- „Zu wenige interne Dokumentationen - könnten ausgebaut werden“
- „Neue MA machen sich zum Teil die Schulungsunterlagen selber“
- „mehr interne Dokumentation wünschenswert“
- „großes Manko: keine Dokumentation vorhanden“
- „interne Dokumentation gibt es für gewisse Systeme, aber generell eher weniger“
- „Wenig/keine Anwenderdokumentation (kein Bedarf); Bedarf wird über Schulungen durch Entwickler:in abgedeckt“
- „Es wäre gut, wenn es ein System geben würde, wo alle Dokumentationen abgelegt werden würden (von den Applikationen) um einen besseren Überblick zu bekommen. Erfahrene Personen finden vieles, aber neue Mitarbeiter könnten dabei Schwierigkeiten haben“

Rollenbeschreibung

- "Nur in SAP, diese sehr allgemein gehalten; nicht praxistauglich"
- "Rollenbeschreibung SAP wenig aussagekräftig, passiert mündlich"
- "Keine Rollenbeschreibung bekannt"
- "Rollenbeschreibung "Solution Architect" 10 Jahre alt"
- "Keine Rollenbeschreibung bekannt; Stellenbeschreibung bekannt (zu allgemein)"
- "Projektrollen überdenken bzw. Aufteilung klar zu definieren"
- "kennt die Tätigkeiten, aber es ist keine in der BEG eindeutige Definition des Key-Users bekannt."
- "Mündlich kommuniziert welche Tätigkeiten die Rolle des KeyUsers umfasst"
- "Rolle wird laut Vorgänger ausgeübt; Rollenbeschreibung des KeyUser ist dürftig"
- "in der BEG sind diese Rollen nicht sauber definiert, Verantwortlichkeiten sind zu klären, koordinatives Steuerungselement fehlt"

Key-User

- "Begriff KeyUser gibt einen großen Interpretationsspielraum"
- "Liste der key-user sollte aktualisiert werden (Richtige Personen für die Rolle nominiert?)"

- "Es wäre viel Hilfreicher, wenn für den Betrieb ein KeyUser im Sinne eines "IT-Spezialisten" abgestellt sein könnte, damit auch Störungen, Anpassungen etc. kurzfristig umgesetzt bzw. behoben werden können. Generell sind die KeyUser sehr bedacht, jedoch bei ihren Tätigkeiten eingeschränkt."

Woher nehmen die Befragten Wissen für die Applikationen, die sie täglich verwenden

- g-IT
- Key-User
- Suchmaschinen
- GAMED
- Udemy Kurse
- Kollegen
- Anwendungseigner
- Dokumentationen
- Jira
- Gemini
- Betriebsleitung
- Concept
- Servicedesk
- OMP
- Literatur
- Process Owner
- R-O
- ACN
- Selbststudium
- Aus- und Weiterbildungen
- Internet
- Eigene Wissensdatenbank
- Evoloso
- EPA
- EKI
- Youtube

Wissensweitergabe

- "ohne erfahrene Kollegen ist es schwer an wichtiges Wissen zu kommen"
- „Hauptproblem war das eigentlich 18 Monate Anlernzeit wären, aber es waren nur 6 Monate Zeit, weil dann der Vorgänger schon weg war (Weil System eigentlich nicht mehr relevant gewesen wäre, aber jetzt doch noch geblieben ist)“

Schulungen

- "Keinerlei Schulungen für SAP erhalten, alles selbst angeeignet."
- „Datenbank-Admin Schulung Oracle gewünscht“
- „Externes Schulungsangebot wäre wünschenswert“
- „Mehr Schulungen wären wichtig“
- Als KeyUser hat man keine Möglichkeit Schulungen zu machen; Es ist klar, dass "KeyUser" eine Nebenfunktion ist, jedoch müsste dennoch auch für diese Nebenfunktion eine Möglichkeit geschaffen werden für Schulungen (intern, extern oder Austauschplattform, Standards etc.)
- „Für Standardanwendungen interne Schulungen anbieten (z.B. Excelkurse)“
- "wenn man wüsste, was man bräuchte, ..."
- „v.a. Oracle-Schulungen“
- „Es wäre gut, wenn es mehr interne anwenderspezifische Trainings für SAP, Windream, QIS etc. geben würde“

- "Confluence, Jira Grundschulungen wären gut; Grundschulungen auf Mitarbeiterspezifische Programme abgestimmt"
- "Basiskurs Open Shift wäre von HPM gewünscht"
- "Oft fehlt die Bedienerkompetenz für Syneris (vielleicht könnte man Schulungen forcieren)"
- "Maßgeschneiderte Schulungen für neue MA (Online oder face to face), rollenspezifisch!"
- "interne Schulungen zu den Standardapplikationen"
- Für SAP keinen eigenen Schulungen nur von Kollegen die Informationen bekommen
- IT/SAP Schulungspakete für spezifische User-Gruppen (Technologen, Betriebsleiter, Key User, ...) - bevorzugt Live-Schulung

Digital Ambassador Meinungen

- Sehr interessant, hilfreich, gutes Fundament
- Als gut empfunden für den ersten Überblick. Was bietet die Digitalisierung
- Gute Sensibilisierung in diese Richtung
- Gute Schulungen, jedoch zu wenig in die Tiefe, zu wenig Anwendungspraxis; Besser: interaktivere Gestaltung, mehr durchzuführende Aufgaben, weniger Vorträge
- Sehr lehrreich; Vermittlung von Basic Know How in den einzelnen Digitalisierungsbereichen; Art und Weise war sehr Userfreundlich
- Sehr gutes Programm und breit gefächert. Für die Rolle Betriebsassistent im Moment kein Nutzen.
- Großteil der Ausbildung waren eine Wiederholung (durch das Studium, tägliche Arbeit); IT-Security und S4 / Hana Vorträge waren sehr informativ und sehr gut (sehr interessant);
- Kontaktaufnahme zu DCC geschaffen;
- Das erste war ein Management Teil, war nicht ganz klar warum; Dann ein Teil von der FH, hat die Erwartungen nicht ganz getroffen; Der Sinn und Zweck des Ausbildungsprogramms wurden nicht ganz verstanden
- passend für die Zielgruppe Metallurgie / Verfahrenstechnik
- Es wäre gut, wenn die Ebene Betriebsleiter oder höher auch diese Schulung machen würde.
- Teilweise interessant, teilweise zu "basic"
- Inhalte: voll in Ordnung; sehr gut war Input von FH (Fr. Dr. Maier) -> Robotik, Digi-Werkstätte, Sensorik, Automatisierung, Grundkenntnisse DB/Programmierung; *) weniger sinnvoll waren Themen von HPM (PowerPoints); *) Rolle in BEG: ausrollen auf erweiterten Personenkreis, sodass Digitalisierung für alle klarer wird; Ängste auflösen; Erwartungshaltung schärfen
- Struktur: nicht schlecht; Pro: Networking, was geschieht woanders, weitere Kontakte aber sehr wenig.; Contra: Inhalte: IT-Security war sehr interessant (FH); Rolle: kein direkter Auftrag an die Rolle vorhanden. Ideen vorhanden, aber häufig sind Ansprechpartner unbekannt. Aufgrund der Vorbildung/Studium wenig Neues dabei. Wenig Impact durch DAQP bzw. generell wenig digitalisiert.
- Grundsätzlich gute Idee MA aus Fachbereichen gewissen Begrifflichkeiten etc. zu Digitalisierung beizubringen; Zusätzlich gab es Vorbereitung und Nachbereitung. Der Kurs hat 5 Tage gedauert; Gute Aufteilung zwischen Vortrag, Übungen, Labor FH-Joanneum; Key-User und Abteilungsleiter sollten dieses Ausbildungsprogramm machen
- Sehr interessant, ist aber für die tägliche Arbeit nicht notwendig
- Sehr interessant, aber zu sehr Automatisierungslastig

Kommunikation

- "man muss sich alles aktiv selber holen - Kommunikationsproblem"
- "für neue MA ist es eher schwieriger zu den Informationen zu kommen bzw. die richtigen Ansprechpersonen auf Anhieb zu finden"

- "Unterschiedlicher Wissenstand (Informationsfluss ist nicht gut genug)"
- "Verbesserungspotential: Kommunikation zwischen den Bereichen generell, gemeinsame Sprache"
- "Mehr Kommunikation über Neuerungen, die auf divisionaler Ebene entschieden werden."

Ressourcenmangel

- "respektive gibt es bei spezifischen Themen einen Wissenden und nicht ausreichend geregelte Stellvertretungen (Wissensweitergabe an Nachbesetzung)"
- "Zu wenige Ressourcen bei g-IT"
- „Hauptproblem: Ressourcenknappheit bei BEG, g-IT, Gamed. Probleme häufen sich und können nicht zeitnah abgearbeitet werden und dadurch kommen noch mehr Probleme“

Definierter Prozess Incident Abwicklung (Frage 44)

- Remedy Ticket
- 5.3 Prozess "IT-Betreiben" - Internes IT-Störungsmanagement betreiben

Fehlerbehebung

- "Wiederkehrende Fehler, weil vor allem interne Kapazitäten fehlen für nachhaltige Fehlerbehebung"
- "Aus internem Kapazitäten-Engpass können Probleme teilweise nicht nachhaltig gelöst werden; tw. auch Ursachen nicht im eigenen Bereich (z.B.: Netzwerkprobleme bei groupIT)"
- „Lösungsbehebung deckt zt. nicht das Problem durchgängig ab“
- „Fehler tritt nach mehreren Releases wieder auf“
- „Bei Störungen ab NM ca. 16 Uhr wenig bis keine Möglichkeiten für eine Störungsbehebung“
- „Wenn Fehler bis zu g-IT kommen, dann kann es länger dauern (mittlerweile - früher war es einfacher, weil es direkt in Kapfenberg einen g-IT Mitarbeiter mit dem nötigen Wissen gab) - jetzt über Ticketsystem“
- „Probleme, die in Kapfenberg direkt gelöst werden könnten, werden nach Linz weitergeleitet (weil sie die zentrale Anlaufstelle sind) - diese senden dann je nach Problem dann an Kapfenberg weiter etc. zu kompliziertem Prozess (könnte evtl. einfacher gehandhabt werden)“

Hotline

- "Über g-IT Hotline ist es sehr langwierig wie oben beschrieben"
- "Teilweise sind gewissen Stellen zu gewissen Zeiten nicht besetzt (dadurch dann am Nachmittag/ in der Nacht niemand erreichbar)"

Ticketsystem (g-IT, ...)

- "oft wird ein Ticket geschlossen, obwohl es noch nicht funktioniert und dann fängt man wieder von vorne an mit einem neuen Ticket"
- "Ticketsystem ist zu dezentral; lokale Verwaltung der Ticketsysteme wäre vorteilhaft"
- "vor Ort sind die Personen zugänglich; über das Ticketsystem dauert der Prozess länger"
- "im Ticketsystem kommen die Anforderungen erst nach Linz, dann Wien und bis es in Kapfenberg ist bei der richtigen Person kann das tw. länger dauern und muss öfter erklärt werden"
- "Ticketsystem, welches über Linz geht, läuft schleppend (verbesserungswürdig)"
- "Ticketsystem sehr schwierig (ab und an bis zu einem Monat Wartezeit)"
- „Es gibt kein einheitliches Ticketsystem“
- „Mantis wird genutzt, um Bereitschaftseinsätze zu dokumentieren“

Updates bei Applikationen

- "durch die Updates werden meistens andere Funktionen **außer Kraft gesetzt oder funktionieren nicht gleich wie vorher**"
- "Fehler oft durch Updates hervorgerufen"

Aufgabenteilung der Abteilungen

- "Hängt vom Wissen des Anwenders oder key-users ab, ob er/sie den Incident an die richtige Stelle weiterleitet (EKI, GAMED, groupIT)"

Zugriffe

- „Nicht jeder hat Zugriff auf Prozesslandkarte!“

Weiterentwicklung verantwortliche (eigentlich gleiches bei Support)

- g-IT
- Anwendungseigner
- GAMED
- R-O
- Key-User
- EKI
- Technik Center
- Betrieb
- Prozessverantwortliche
- Applikationseigner (ist das Anwendungseigner?)
- VLV
- Externe Partner
- Betriebsleiter
- Betriebsleiter
- OMP
- Qconcept

Weiterentwicklung

- „Weiterentwicklung intern steht und fällt mit den wissenden. Wenn ein Wissender die BEG verlässt, ist alles etwas stockend (Übergangsphase schwierig). Dokumentationen könnten hier hilfreich sein“
- „manchmal kommt es vor das bei Upgrades auch ältere Versionen wieder mit eingebunden wurden und Fehler von früher wieder dabei sind“
- "Es muss klare Entwicklungsmöglichkeiten für die spezifischen Rollen geben (wie bei ET: Expertenausbildung) um auch neue MA für die Zukunft binden zu können"

Aufgaben in der Weiterentwicklung (Frage 53)

-

Prozesswissen

- Es scheint, dass viele IT-MA eher weniger Wissen in der Prozesstechnik haben.

Verbesserungsvorschläge bei der Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und Key-User

- Mehr Kommunikation
- Terminalschiene in IT Projekten wird zu optimistisch dargestellt
- Offene Kommunikation über Probleme und Lösungsansätze
- Gut wäre, wenn es für die einzelnen Systeme Hauptansprechpersonen für Hilfestellungen gibt (direkte Unterstützung wäre gut); Gerade auch bei MES - wer ist der Hauptentscheidungsträger
- Es wäre gut, wenn es mehr Transparenz im Projektstatus (übergreifend) geben würde

- Prozesstechniker und IT-ler verstehen einander oft nicht. Es fehlt sozusagen der "Übersetzer", um die Anforderungen richtig aufzunehmen und umzusetzen.
- Bei Änderungen/Erweiterungen proaktiv informiert zu werden (Schulungsangebote für neue Systeme (für kleine sowie auch für große))
- Key-User treffen können wieder ins Leben gerufen werden, um den Informationsfluss zu verbessern und dadurch könnte dann auch die Zusammenarbeit wieder verbessert werden

Einbringung/Vorbereitung ins HIP Projekt (Frage 60)

•

Skillsmatrix Vorstellung

Wäre für andere gut, Selbst nicht benötigt	Keine Vorstellung
iiii (4)	iii (3)

- Globale Matrix inkl. g-IT
- Laut Fachliteratur und einfach auswertbar
- Würde im ersten Schritt eine Auflistung reichen
- BEG-weite Skillsmatrix
- Nach Tätigkeitsbereich
- Umfassend und nachhaltig in der Umsetzung (Verifizierung der Schulungen)
- Definition je Rolle z.B. Solution Architecten in unterschiedlichen Wissensniveaus (z.B. Junior, Expert, Senior etc.)
- Skillmatrix beinhaltet die Applikation, Wissen, Schwerpunkt und Ansprechperson
- Möglichkeit: SharePoint-Interessen; Vorstellung: Bezogen auf Applikationen und generelle Themen; Es wäre prinzipiell gut zu wissen bei wem man für was nachfragen kann;
- einfach um zu Wissen welche Person welche Skills anwenden kann und wo ist er Spezialist; auch um zu Wissen wer ist Key-User als Matrix (derzeit gibt es eine Liste)
- Am besten direkt auf der IT Seite oder im BEG Sys unter der WHO is WHO oder freizugängliche Q-Matrix über SAP
- im Intranet, mit Key Words suchen (z.B. man gibt SAP ein und dann kommen alle relevanten Personen), für neue Mitarbeiter wäre das wichtig
- 1. Ausbildung 2. in sämtliche Themengebiete der IT aufbauen (Datenbank, Programmierkenntnisse, Betriebssystem etc.) 3. Bereits interne Erfahrung mit den Systemen
- analog zu Category Manager im Einkauf
- Im Vorfeld müssen die benötigten Kenntnisse pro Stelle definiert werden - dann kann es zugeteilt werden
- Einerseits: Liste an Personen, die sich sehr gut mit den Systemen auskennen; Pro Programm ein FAQ mit kurzer Beschreibung (weil viele Dinge relativ häufig auftreten)
- So plakativ wie möglich: es sollen die Experten aus dem jeweiligen Fachbereich einfach rauskristallisiert werden; weiters muss es klar sein welche Skills des jeweiligen Mitarbeitenden weiter ausgebaut werden müssen; Weiters ist es sinnvoll für die Nachfolgeplanung (für z.B. MA die in kürze in Pension gehen)
- Mit Vorsicht: klar definiert, nicht zu granuliert; z.B. sollte eine Person nicht für die gesamte BEG zuständig sein; Wenn für die gesamte BEG: klare Definition, dass es die Hauptaufgabe ist
- Aufpassen, dass es nicht zu detailliert wird; Besser "Wegweiser"
- Matrix evtl. mit stärken/schwächen

- Skillsmatrix für g-IT, damit man weiß welche Gruppen man je nach Störung Ansprechen muss - es ist schwierig in einem Ticket zu beschreiben und dann der richtigen Gruppe zugeteilt zu werden
- Personen zu den Systemen zuordnen wäre schon hilfreich - eine Übersichtsmatrix
- Rubriken: Junior, Expert und Anwender je Programm (Modul)
- So wie im IMS (z.B. wie bei Auditoren)

Qualifikationsmatrix inkl. Karrierepfad

Wäre gut	Wird nicht benötigt
37	20

- In Kombination mit der Skillsmatrix
- „Karrierepfad wünschenswert“
- “Definition einer "Expert:innenkarriere"”
- Overall Qualifikationsmatrix mit Zugänglichkeit für alle wäre wünschenswert (Junior, Senior, Expert)
- Bei IT-Security: mindestens 1 Ansprechpartner pro Bereich
- Definition was muss ich können bzw. was muss ich leisten, um in die nächste Stufe zu kommen (ein Ziel vor dem Auge haben, einen Ausblick für die Zukunft haben)
- beinhalten die Applikation, Wissen, Schwerpunkt und Ansprechperson
- Karrierepfad sollte es geben, damit die Organisation attraktiver wirkt
- Richtung Automatisierung evtl. Spezialisten aufbauen
- generell eine Qualifikationsmatrix unabhängig von IT (mit Ausbildung, Stärken/Schwächen) um generell intern Leute aufzubauen
- damit bei der Produktionsnahen IT immer eine entsprechende qualifizierte Person vor Ort ist
- damit man eine Perspektive hat und ein Ziel verfolgen kann
- Expertenstatus wäre gut bzw. sollte besser ausgeprägt werden auch im Verwaltungsbereich und nicht nur technisch
- inkl. möglicher Entwicklungsstufen; transparente Gehälterliste

Allgemeines

- "BEG immer einen Schritt hinten nach"
- "Aus meiner Sicht kümmert sich die BEG nicht um die Erhaltung des nötigen IT-Wissens"
- “Früher gab es ein Online-Programm (Bestellplattform) für den Leasingtausch. Dort waren die Leasingbeträge und generell alle Informationen gelistet. Nach erfolgter Anforderung wurde eine Benachrichtigung an R-O geschickt zur Genehmigung. Heute: Ein pdf-Dokument wird per Mail zugesandt mit der Auflistung der verfügbaren Geräte. Diese Liste enthält keine Preise, sondern nur technische Informationen. Dies ist ein Rückschritt in der IT.”
- “Es gibt ein Entwicklungsgespräch bei der Personalentwicklung (Personalbüro), wenn gewünscht, dies ist aber nicht hilfreich, da keine Karriereentwicklungen aufgezeigt werden”

Anforderungen erheben (Frage 54)

- “Handlungsbedarf bei Solution Architects/Requirement Engineering: Requirements werden nicht ausreichend detailliert erfasst, Anwender sind überfordert Anforderungen zu spezifizieren. Solution Architect sollte sich mehr Zeit nehmen für Anforderungserfassung.”

Nachfolgeplanung

- “Durchmischung in Altersstruktur fehlt, fehlende Planung”
- “Abgänge frühzeitig einplanen”

Frage ob die Verantwortlichkeiten klar und sinnvoll geregelt sind

- Manche sind nicht klar und manche sind eindeutig nicht sinnvoll.
- sind klar geregelt, aber nicht sinnvoll, es sollte mehr an EKI/EKT und R-O als g-IT übergeben, werden

ODIN

Positives

- "Initiative "Projekt IT Qualifikationen" und IT Community ist gut"
- Volle Unterstützung und Commitment für dieses Projekt vorhanden
- Interviewführerin war sehr kompetent und freundlich

Wünsche zum Thema IT Qualifikationen

- Zielgerichtete Schulungsangebote
- Skillsmatrix einführen/aufbauen: iiiii (4)
- IT-Organisation und Kompetenz sollte maximal transparent werden
- Mehr Prozesswissen
- Schulungen: iiiii iiiii ii (12)
- Usability: ii (2)
- Gehalt sollte Qualifikationsbezogen sein (ähnlich wie in der Technologie)
- Kommunikation verbessern: iiiii iiiii (9)
- Transparenz zwischen Betrieben und auch Applikationen schaffen: iiiii i (6)

Zusätzliches Interesse

- SAP: iiiii iiiii (9)
- DataScience: iiiii i (6)
- KI: iiiii (4)
- IT Security: iii (3)
- Web Development: ii (2)
- C#: ii (2)
- Programmierung: ii (2)
- Automatisierung: ii (2)
- IT Architekturverbesserung Level 2: i (1)
- QlikSense: i (1)
- O9 SCM: i (1)
- Forecasting: i (1)
- Stahlwerksrechner: i (1)
- Systemlandschaft: i (1)
- Level 2 Systeme: i (1)
- Dokumentenablage: i (1)
- Papierlose Zusammenarbeit: i (1)
- Systemstabilisierung: i (1)
- Transparenz schaffen: i (1)
- IoT: i (1)
- VBA Programmierung: i (1)
- Big Data: i (1)
- Schnittstellen: i (1)
- PFP: i (1)
- Steuer- und Regelungstechnik: i (1)
- MAQS: i (1)
- OMP: i (1)
- Robotik: i (1)
- AI: i (1)
- Datenbanken: i (1)
- Risserkennungsanlage: i (1)
- Data Leak: i (1)
- RPA: i (1)
- QlikSense: i (1)

- Datenmodellierung: i (1)
- Netzwerktechnik: i (1)
- Schnittstellen: i (1)
- ABAP Entwicklung: i (1)
- Mobile Lösungen: i (1)
- Hardware Lösungen: i (1)
- Keines: iiiii ii (7)
- Voll ausgelastet: iiiii (4)

Organisierter IT- Erfahrungsaustausch (Erwartungen, Vorstellungen, Häufigkeit etc.)

Wäre gut	Wird nicht benötigt
82	12

- Mit ähnlichen Tätigkeitsfeldern
- Engere Zusammenarbeit mit Key-User
- Data Science Bereich
- Erfahrungsaustausch (z.B. PM-Smart
- Key-User treffen
- Für Prozessharmonisierung (derzeit hat jeder Betrieb seine eigenen Anforderungen)
- Transparenz über IT-Architektur in der BEG
- Vereinheitlichung und Standardisierung
- Gemeinsame Planung
- Informationsaustausch (z.B. was läuft in den anderen Betrieben?; Was passiert mit MES?; allumgreifende Themen; Themen für die Zukunft --> Zielarchitektur; IT Security, SAP Umstellung, Netzwerktechnik)
- Nur zu klar definierten Themen (z.B. Erfahrung mit bestimmter Hardware)
- Um Doppelgleisigkeiten zu verhindern (siehe z.B. KVP-Applikation, wo 4 Gruppen parallel daran gearbeitet haben; für digitale Unterschriften gibt es mind. 3 Tools in der BEG im Einsatz --> gibt keine zentrale Ansprechperson hierfür, sondern "man muss sich selber alle suchen")
- Abstimmung über Applikationen und Schnittstellen
- Technologieaustausch
- Entwicklungsmethodik (Sourcecode Verwaltung, Best Practice)
- "Tech Podcasts" --> es werden Neuigkeiten vorgestellt inkl. Videoaufzeichnung
- Gegenseitige Präsentationen
- Voneinander Lernen (z.B. BEG Monitor zur Schnittstellenüberwachung)
- Vernetzung Key-User und R-O
- IT-Security Ansprechperson pro Bereich wäre wünschenswert und dazu dann regelmäßige Meetings zum Austausch
- Um gemeinsam bessere Lösungen zu finden
- Austausch Konzernübergreifend (z.B. Meeting oder Plattform für spezifische Applikationen)
- Organisatorische Themen (Strategie, Budget, Ressourcen, Richtlinien)
- Erhebung über Fragebogen --> Konferenz Bereichs Key-User --> Informationskaskade nach "unten"
- Wäre sehr wichtig damit alle die gleiche Sicht haben
- Ideen austauschen
- Je Applikation (um auch zu verstehen welche Auswirkungen gewisse Dinge haben)
- Außerhalb des eigenen Bereichs abhängig von den jeweiligen Schnittstellen
- Mit einer geplanten Agenda auf WebEx (damit es kein Zeitfresser wird)
- Definierter Zeitrahmen der einzelnen Themengebiete (Abhängig von der Wichtigkeit)
- Nach Projektabschluss (vor Ort) mit entsprechendem Personenkreis (für Informationsweitergabe)

- QIS + Schnittstellen Erfahrungsaustausch
- Inputs von Key-Usern sollten präsentiert werden
- Übergreifende IT-Meeting (z.B. nicht nur mit Bezug auf SAP)
- Mehr Informationen über Divisionale Projekte bzw. Aktuelle Themen --> um Gemeinschaftssinn zu stärken
- Jeder darf mit Diskutieren
- Wäre gut bei neuen Systemen (jede Person, die Interesse hat sollte mit einbezogen werden)
- Wäre gut, um neue Leute kennenzulernen (z.B. auch übergreifend mit BSTG,...)
- Generell sollte bei Projekten Status und Ablaufplan kommuniziert werden
- Eher unter dem Titel "Informationsveranstaltung"

Häufigkeit:

- Quartalweise
- Monatlich (z.B. Key User; DNA Projekt cross-company JF monatlich für Data Scientists)
- Quartalsweise (Führungsebene)
- 1-2 mal jährlich
- Halbjährlich
- Alle 2 Monate (für spezifische Applikationen)

Fragen:

Soll die IT-Wissensmanagement/Sysmag frage auch rausgenommen werden? Fand die Aussagen hier nicht so aufregend. (Frage 78 ff)