

LEITSÄTZE FÜR DIE GESTALTUNG DER ARBEITSWELT 4.0

Impulse für kleine und mittlere Unternehmen in Baden-Württemberg

4. Fachkonferenz im **Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0**

Stuttgart, 7. Oktober 2019

Prof. Dr. Caroline Ruiner, Uni Hohenheim

Prof. Dr. Anette Weisbecker, Fraunhofer IAO



Stimmungsbild der Unternehmen

130 Antworten aus vielen Branchen, Unternehmensgrößen und Hierarchiestufen

Sind fast alle Probleme gelöst ?

- Angebote von Beratern
- Fallbeispiele aus Unternehmen
- Wissenschaftliche Berichte

Für die Mehrzahl der Unternehmen ist vieles noch unklar

Anzahl und Know-How der IT-Experten

Schwierig oder kritisch 73%

Flexibilität von Organisation und Führung (z.B. agile Teams)

Schwierig oder kritisch 70%

Leistungsfähigkeit der IT-Infrastruktur

Schwierig oder kritisch 65%

Change Management zur Planung und Durchführung der Veränderungsprozesse

Schwierig oder kritisch 62%

Bereitschaft und Motivation der Mitarbeiter zur digitalen Transformation

Schwierig oder kritisch 56%

Qualifikation der Mitarbeiter für die Herausforderungen der digitalen Transformation

Schwierig oder kritisch 56%

Umsetzung von Datenschutz und Datensicherheit

Schwierig oder kritisch 56%

Einbindung der Mitarbeiter in die Planung und Umsetzung

Schwierig oder kritisch 55%

Messung	Einschätzung				Relevanz				Umgebung und Einfluss Wichtige Bedeutung	
	Unbedeutend	Schwierig	Sehr schwierig	Unmöglich	Nicht relevant	Wenig relevant	Sehr relevant	Wichtig		
Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0. Readiness-Index Wie schätzen Sie aus heutiger Sicht die zukünftige Realisierbarkeit der folgenden Punkte in Ihrem Unternehmen/Organisation ein ?										
Mensch										
Bereitschaft und Motivation der Mitarbeiter zu digitalen Transformation	4	28	42	13	3	53	29	13	4	73 134
Akzeptanz der Mitarbeiter bezüglich digitaler Technologien	4	28	42	13	3	53	29	13	4	58 123
Qualifikation der Mitarbeiter für die Herausforderungen der digitalen Transformation	2	28	42	13	3	54	29	13	4	73 115
Organisation										
Transparenz der Prozesse als Grundlage für die Digitalisierung (z.B. durch Lean-Management)	4	56	42	13	3	41	60	13	0	61 107
Flexibilität von Organisation und Führung (z.B. agile Teams)	4	28	62	31	2	44	60	13	2	91 113
Fähigkeit zur unternehmensinternen Zusammenarbeit	10	61	42	38	3	48	66	10	0	54 115
Fähigkeit zur unternehmensübergreifenden Kooperation	5	41	52	13	3	27	63	29	1	71 90
Technologie										
Strategie für die Digitalisierung	4	56	42	13	3	48	60	13	0	70 117
Leistungsfähigkeit der IT-Infrastruktur	12	31	52	13	3	58	49	13	0	84 114
Anzahl und Know-How der IT-Experten	4	21	52	42	13	43	71	9	0	95 116
Umsetzung von Datenschutz und Datensicherheit	13	36	42	32	0	47	56	18	0	73 103
Veränderungsprozess										
Change Management zur Planung und Durchführung der Veränderungsprozesse	4	39	62	13	3	40	71	14	0	81 111
Einbindung der Mitarbeiter in die Planung und Umsetzung	6	48	42	24	0	70	57	9	0	72 127
Wirksamkeit der Schulungskonzepte	6	50	42	18	0	31	73	15	0	56 104
Gestaltung von Mitbestimmungsprozessen und Betriebsvereinbarungen	6	42	42	21	0	32	65	21	0	69 98
Geschäftsmittel										
Wir wissen, womit unser Unternehmen zukünftig Geld verdienen wird	16	60	34	7	0	54	63	18	0	41 97
Unsere bisherigen Leistungen passen für die zukünftigen Märkte	8	55	42	18	0	47	63	13	0	60 107
Wir können neue Leistungen für die zukünftigen Märkte entwickeln	13	49	47	11	0	61	42	8	0	58 105



Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0

Impulse für kleine und mittlere Unternehmen in Baden-Württemberg

Projektaufgabe

Wandel der Arbeit durch Digitalisierung systematisch erfassen

- Ist-Stand aufnehmen
- Dynamik abbilden
- Gestaltungsoptionen aufzeigen

Ergebnisse mit Stakeholdern diskutieren

- Politik
- Sozialpartner
- Zivilgesellschaft

Offene Dialogformen implementieren

Projektergebnisse

- 17 Fachstudien*¹
- > 20 Dialogveranstaltungen
- 4 Konferenzen
- 10 Leitsätze

Folgeaktivitäten

- Auf viele Füße stellen
- Alle Unternehmen erreichen

*1 Download: <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsmarktpolitik/zukunftsprojekt-arbeitswelt-40/>



Arbeitswelt 4.0: Kompass für Unternehmen in Baden-Württemberg

Zehn Leitsätzen als Impulse für KMU

Was wir arbeiten werden

- die zukünftigen **Herausforderungen** Für Unternehmen
- Die Rolle des **Menschen** im komplexen Umfeld
- innovative Geschäftsmodelle schaffen **qualifizierte Arbeit** für die Menschen
- Jetzt **aktiv** werden

Wie wir arbeiten werden

- Arbeit **ganzheitlich** gestalten
- Realistische **Zukunftsbilder** und anstehende Weichenstellungen
- Entwicklung qualifizierter Menschen, agiler **Organisation** und nutzbringender **Technik**

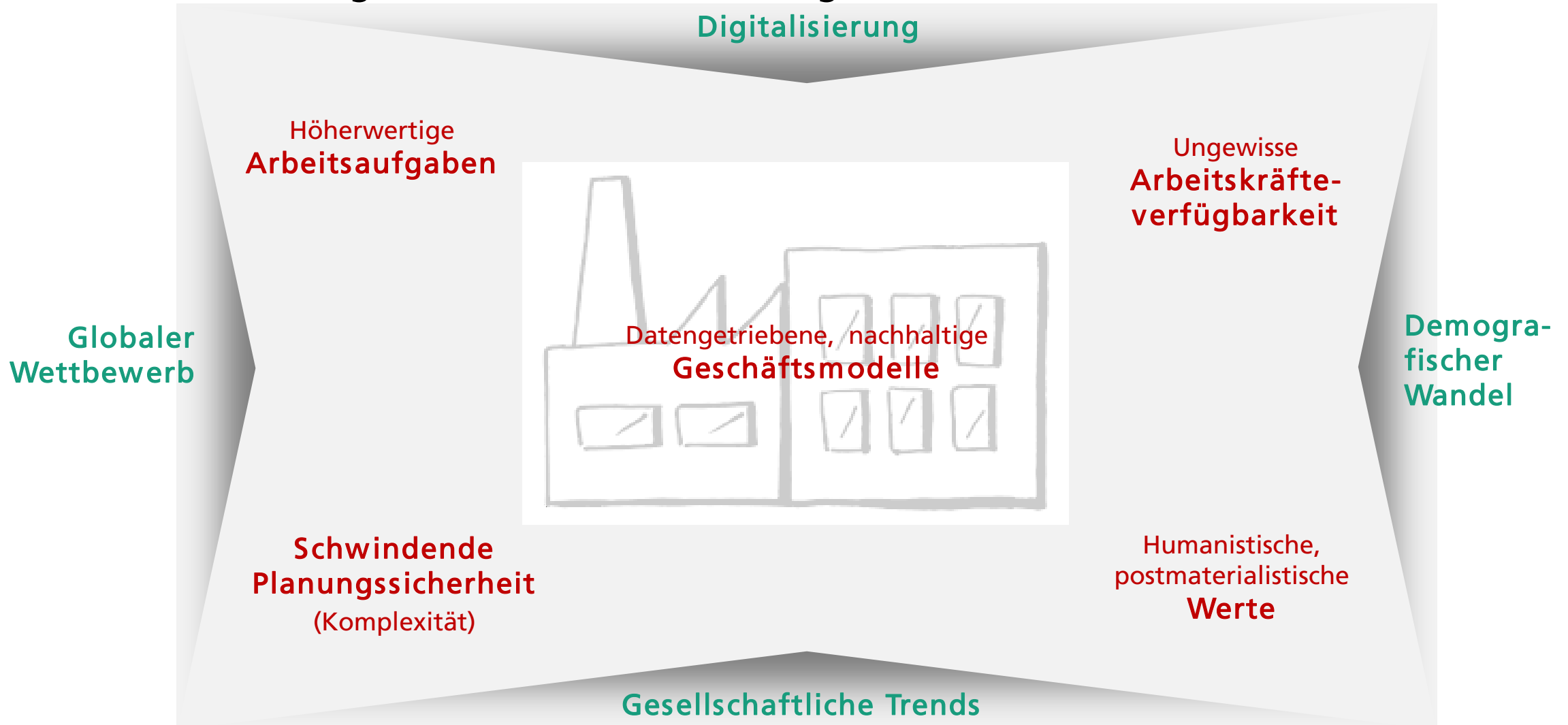
Wie Unternehmen vorgehen können

- Der **Transformationsprozess**
- **Chancen** nutzen und Risiken minimieren
- Handlungsempfehlungen für KMU, Verbände und Politik



1. Klärt die zukünftigen Anforderungen von Märkten und Gesellschaft!

Welche Veränderungen werden für den Erfolg Ihres Unternehmens relevant?



5. Gewährleistet die Wirksamkeit der Menschen durch Agilität

Motivation – der menschliche Treibstoff der agilen Arbeitswelt



Die Komplexität explodiert, die Planungssicherheit schwindet

- Instabile, steigende Marktanforderungen
- Ungewisses, dynamisches Umfeld
- Innovations sprünge
- Attraktivität für Menschen und Gesellschaft

Digitale Systeme können viele Aufgaben nicht übernehmen

Steigerungen 1992 bis 2018

- Leistung der IT: **100.000.000%** (66% / Jahr)
- Produktivität : **26%** (0,88% / Jahr)

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/161496/umfrage/produktivitaetsaenderungen-pro-kopf-in-deutschland/>

Der Menschen wird zum Manager komplexer Situationen

- Kreativ, intuitiv und erfahrungsgeleitet
- Selbstorganisiert und eigenverantwortlich

Engelskreis der Entwicklung (Testen Sie Theorie Y)

Vertrauen bei Führung und Beschäftigten wächst

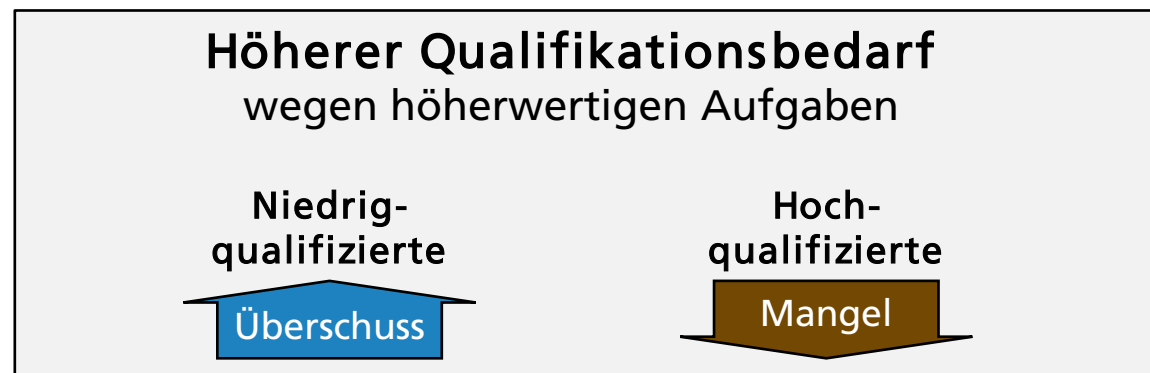
Menschenbild: Die Menschen können und wollen

Motivation und Engagement entstehen

Die Führung gibt ab

9. Schafft neue Arbeit durch innovative Geschäftsmodelle

Die Gesamtbilanz der Beschäftigung ist ungewiss, aber beeinflussbar



Qualifizierte Arbeitskräfte für die Unternehmen

Vollbeschäftigung für die Gesellschaft

- Innovative Geschäftsmodelle schaffen neue Arbeit
- Qualifizierter Nachwuchs wird knapp
- Erstausbildung und Generationswechsel wirken zu langsam
- Weiterbildung im Tagesgeschäft bleibt Aufgabe des Unternehmens
- Lebenslanges Lernen liegt im Eigeninteresse jedes Beschäftigten, um den Arbeitswert zu erhalten

3. Gestaltet das Unternehmen der Zukunft aktiv

Die Zukunft gehört den Gestaltern, nicht den Zögerern

Kennzeichen industrieller Revolutionen

- radikal
- abrupt
- allumfassend

Abwarten ist ein unkalkulierbares Risiko

Märkte	<ul style="list-style-type: none">■ Neue Märkte entstehen■ Bisherige Märkte brechen weg
Produkte	<ul style="list-style-type: none">■ Geschäftsmodelle mit höherem Kundennutzen setzen sich durch■ Der Absatz vieler traditioneller Produkte wird zurückgehen
Prozesse	<ul style="list-style-type: none">■ Produktionsprozesse werden produktivere Verfahren ersetzt■ Bisherige Produktionsweisen werden unwirtschaftlich
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none">■ Aufgabenprofile und Qualifikationsbedarfe werden neu definiert■ Wer sich nicht weiterentwickelt wird abgehängt
Werte	<ul style="list-style-type: none">■ Menschen und Gesellschaft stellen ungewohnte Ansprüche an Unternehmen■ Ein attraktiv Arbeitgeber ist, wer diese Ansprüche erfüllt

Arbeitswelt 4.0: Kompass für Unternehmen in Baden-Württemberg

Zehn Leitsätzen als Impulse für KMU

Was wir arbeiten werden

- die zukünftigen **Herausforderungen** Für Unternehmen
- Die Rolle des **Menschen** im komplexen Umfeld
- innovative Geschäftsmodelle schaffen **qualifizierte Arbeit** für die Menschen
- Jetzt **aktiv** werden

Wie wir arbeiten werden

- Arbeit **ganzheitlich** gestalten
- Realistische **Zukunftsbilder** und anstehende Weichenstellungen
- Entwicklung qualifizierter Menschen, agiler **Organisation** und nutzbringender **Technik**

Wie Unternehmen vorgehen können

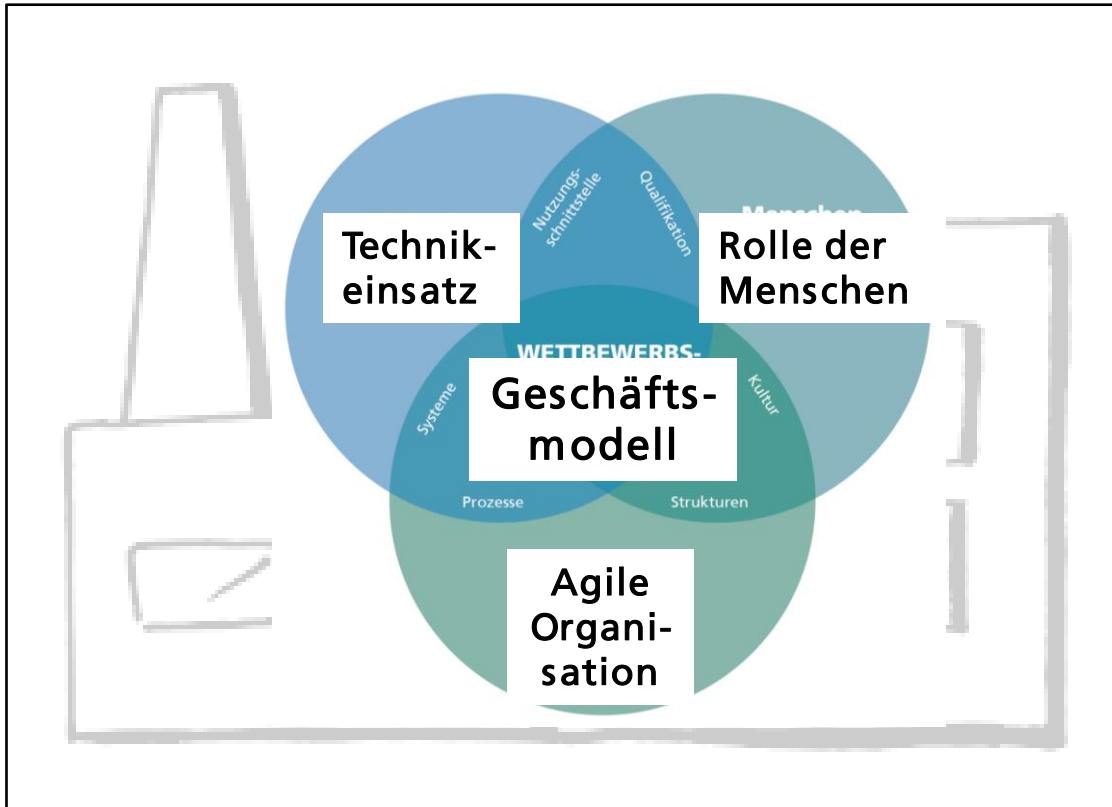
- Der **Transformationsprozess**
- **Chancen** nutzen und Risiken minimieren
- Handlungsempfehlungen für KMU, Verbände und Politik



6. Betrachtet Arbeit ganzheitlich!

Warum wir das Mensch-Maschine-Verhältnis neu denken müssen

Alle Elemente im Unternehmen müssen sauber aufeinander abgestimmt werden



Es braucht ein gemeinsames Bild, damit alle am gleichen Strang ziehen

- Vision des zukünftigen Unternehmens
- Marktstrategie
 - Preis- oder
 - Innovationsstrategie
- Rolle von Mensch und Technik
 - Automatisierung oder Assistenz
 - Anleitung oder Unterstützung
 - Bestimmt der Mensch oder die Technik
- Hierarchie
 - Zentralisierung oder Dezentralisierung
 - Fremdbestimmung oder Eigenverantwortung

2. Legt ein Zukunftsbild für das Unternehmen bewusst und strategisch fest!

Vier Pole verdeutlichen die Bandbreite zukünftiger Lösungen

Polarisierung

Upgrading

Assistenz

Angelerntenarbeit

Wiederholprozesse skalierbar und billig gestalten

- Niedrigqualifizierte werden umfassend durch Assistenzsysteme angeleitet und überwacht
- Low-Cost-Automatisierung
- Standardisierte, zentral geplante Arbeit



Fach- und Wissensarbeit

Agilität für den Mittelstand

- Hochqualifizierte werden bei Sonderaufgaben durch Assistenzsysteme unterstützt
- Automatisierung nur wirtschaftlicher Umfänge
- Agile Organisation für Flexibilität und Innovation



Substitution

Vollautomatisierung

Hochproduktive Massenfertigung

- Umfassende Automatisierung
- IT-Systeme, Maschinen und Anlagen steuern, überwachen und reparieren sich selbständig
- Menschenleere Fabrik und Büros



Prozessbetreuung

Denn bis auf weiteres kann Software nicht lernen

- Möglichst weitgehende Automatisierung
- Prozesstechniker vor Ort warten und optimieren die Automatisierung unterstützt durch Assistenzsysteme
- Agile Organisation mit Freiraum zur Problemlösung



4. Stärkt die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit eine agile Organisation!

Praxistipps für die fünf Säulen agiler Arbeit

Wird die zukünftige Realität angemessen berücksichtigt?



Das zukünftige Unternehmensumfeld ist oft VUCA*



Unerklärliche Fehler



Traditionelle Konzepte erfordern Planbarkeit, Durchsetzung und Kontrolle



Demotivation



Im Kampf um Fachkräfte brauchen Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen

*VUCA
ist ein Schlagwort für volatility, uncertainty, complexity und ambiguity

Grundzüge der agilen Organisation und Führung

- 1. Nicht warten müssen**
Prozessgerechtes, interdisziplinäres Arbeiten
- 2. Nicht fragen müssen**
Selbstorganisierte Teams
- 3. Wiederholprozesse perfektionieren**
erst dann digitalisieren
- 4. Vertrauen ist gut**
Kontrolle schadet!
- 5. Aus Fehlern lernen**
Fehlerkultur und Experimente

7. Nutzt die Möglichkeiten innovativer Technologien

Digitalisieren Sie Ihr Unternehmen mit Augenmaß und Konsequenz

Neue Herausforderungen

Innovative Möglichkeiten

Geschäftsmodelle

- Daten
- Produkte
- Dienstleistungen

Assistenz

- Kommunikation
- Selbstorganisation
- Lernen
- Informationsbereitstellung

Automatisierung

- Produzieren
- Muster erkennen
- Wissen aufbereiten

Prozesse

- Mobiles Arbeiten
- Weltweite Vernetzung
- Dokumentation

Stärken von Mensch und Technik kombinieren

Aufgabenstellung

Routinisierbar

Komplex

Leistungsträger

Digitale Systeme

Standardisierung schafft Produktivität

Bürokratie macht starr und langsam

Kreativer Mensch

Improvisation erzeugt Verschwendung

Selbstorganisation entfacht Agilität

Jeder Beruf hat komplexe und routinisierbare Umfänge

Arbeitswelt 4.0: Kompass für Unternehmen in Baden-Württemberg

Zehn Leitsätzen als Impulse für KMU

Was wir arbeiten werden

- die zukünftigen **Herausforderungen** Für Unternehmen
- Die Rolle des **Menschen** im komplexen Umfeld
- innovative Geschäftsmodelle schaffen **qualifizierte Arbeit** für die Menschen
- Jetzt **aktiv** werden

Wie wir arbeiten werden

- Arbeit **ganzheitlich** gestalten
- Realistische **Zukunftsbilder** und anstehende Weichenstellungen
- Entwicklung qualifizierter Menschen, agiler **Organisation** und nutzbringender **Technik**

Wie Unternehmen vorgehen können

- Der **Transformationsprozess**
- **Chancen** nutzen und Risiken minimieren
- Handlungsempfehlungen für KMU, Verbände und Politik

8. Gestaltet die anstehende Transformation mit den Menschen!

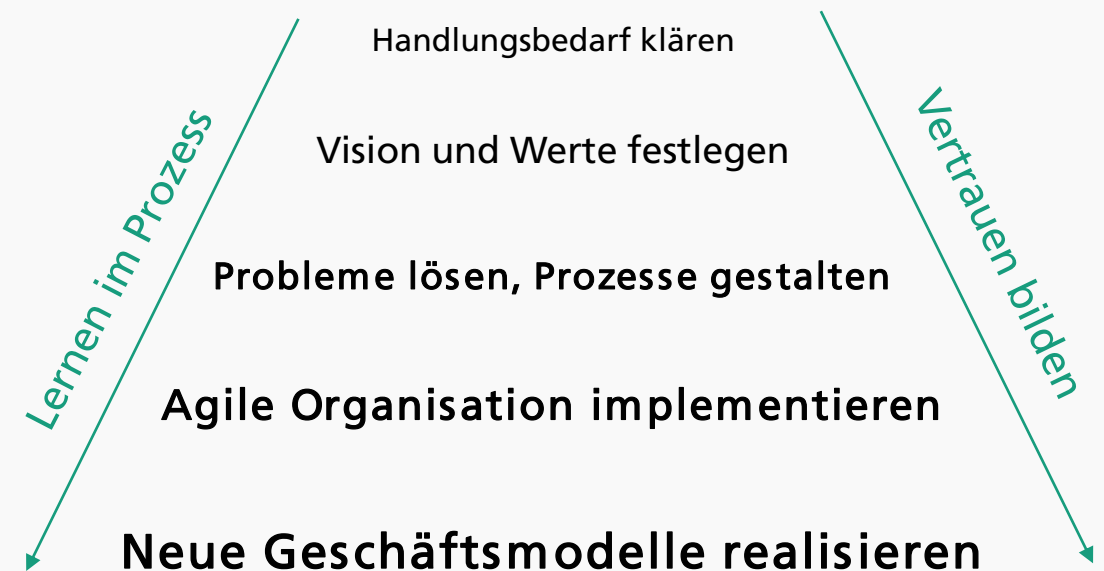
Sicherheit, Perspektiven und die Freiheit zu wirken entwickeln die Unternehmenskultur

Wasserfallmodelle der Planung versagen, weil niemand die Zukunft kennt

Agiles, partizipatives Vorgehen . . .

- Alle Beschäftigten aktiv und verantwortlich einbinden
- Top-Manager als Top-Enabler, laden alle Beschäftigten eindringlich ein
- Lernen in schnellen, kleinen Schritten
- Sicherheit, Perspektiven und die Freiheit zu wirken statt Druck
- Die Führung lässt mehr und mehr los

. . . vom Kleinen zum Großen



10. Habt keine Angst vor tiefgreifenden Veränderungen

Auf die neuen Gestaltungsmöglichkeiten konzentrieren

Die Industrie hat schon mehrere Transformationen bewältigt

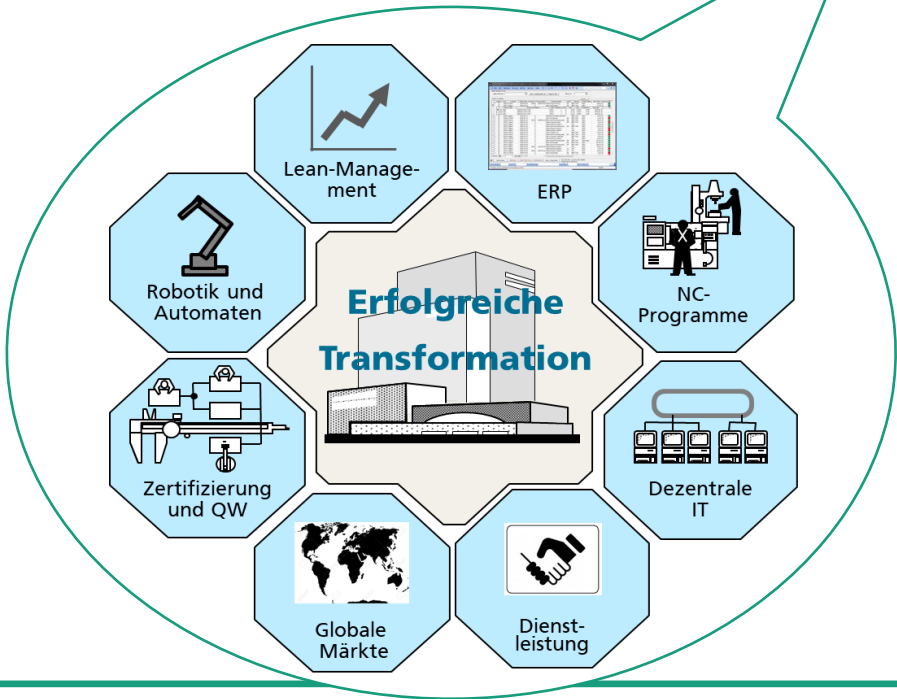
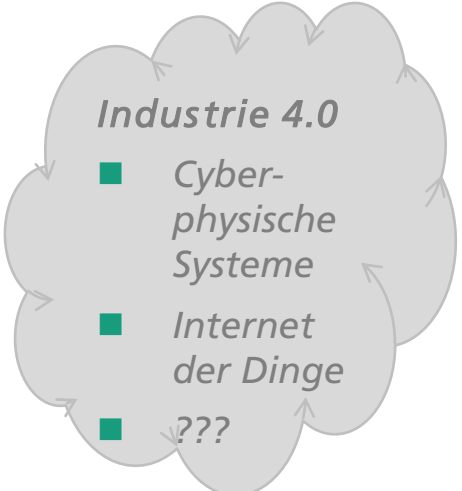
Jede Veränderung bewirkte Wachstum

Jetzt entstehen wieder ganz neue Chancen

- Industrialisierung**
- Dampfkraft
 - Webstuhl
 - Bürgertum

- Massenproduktion**
- Elektrizität
 - Fließband
 - Sozialstaat

- Automatisierung**
- Elektronik
 - Internet
 - Globalisierung



2019

Eine 4. industrielle Revolution ist in Umrissen erkennbar

Handlungsempfehlung für KMU

Eine Zukunftskonferenz mit allen Beschäftigten wirkt als Startknopf

1. Konsens im Top-Management herstellen

- Ziel: Alle ziehen an einem Strang
- Grobe Vision entwickeln
- Eckpunkte festlegen

2. Zukunftskonferenz vorbereiten

- Ziel: Einladen, werben, Neugierde wecken
- Zukunftskonferenz mit dem mittleren Management ausplanen

3. Zukunftskonferenz mit allen Beschäftigten

- Ziel: Verständnis und Aufbruchsstimmung wecken
- Dialog und Lernstationen
- Informelle Gespräche auf Augenhöhe
- Interdisziplinäre Ideenrunden

4. Agile Lern- und Entwicklungskreise als Daueraufgabe

- Ziel: Unternehmen, Produkte und Prozesse entwickeln
- Aus Ideenrunden werden Planungskreise
- Planen, umsetzen, testen und Reflexion

Handlungsempfehlung für Verbände

Unterstützung des vorgeschlagenen Transformationsprozesses

- Die Zielgruppe für Handlungsbedarfe und -möglichkeiten **sensibilisieren**
- Unternehmen für den Einstieg in den Veränderungsprozess **qualifizieren**
- **Handreichungen** für die Zukunftskonferenz bereitstellen

Vorschlag

Die 10 Leitsätze gemeinsam optimieren und verbreiten

Weitere Unterstützung der Zielgruppe

- Leitsätze verbandsspezifisch und branchentypisch verfeinern
- Bereitstellung von Best-Practice Beispielen
- Etablierung von Anlaufstellen zur Transformationsunterstützung
- Spezifische Aus- und Weiterbildung von Beratern, Verbandsingenieuren und Betriebsräten



Handlungsempfehlung für Politik und Gesellschaft

Unterstützung des vorgeschlagenen Transformationsprozesses

- Förderung der **Sammlung von Fallbeispielen zu agiler Organisation und Führung** außerhalb der Softwareentwicklung
 - Gestaltungslösungen und Nutzen bei KMU
 - Vorgehensweisen und Erfahrungen bei der Transformation
 - Aufbau von Interaktionsplattformen für agile, lernende Unternehmen
- Förderung der **Selbstlernkompetenzen** von Unternehmen und Mitarbeitern

Weitere Unterstützung der Zielgruppe

- Bürger für lebenslanges Lernen sensibilisieren und aktivieren
- Aus- und Weiterbildung reformieren
- Förderung von agilen Konzepten sowie Aufbau von Interaktionsplattformen für innovative Unternehmen
- Ausbau von Datenschutz, Datensicherheit und schnellen, flächendeckenden Netzen

Anregungen für den einzelnen Menschen

Gestalte oder Du wirst gestaltet

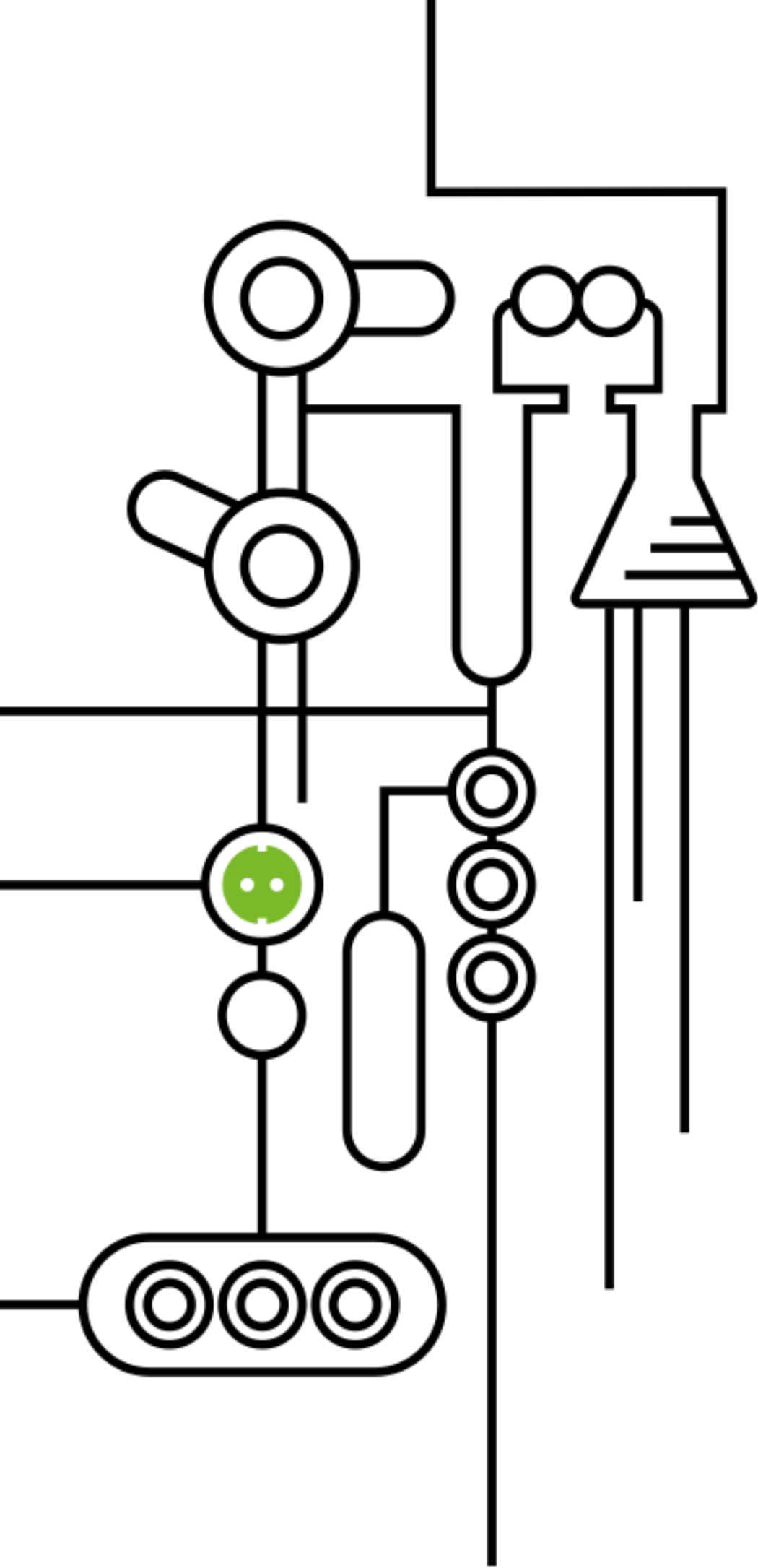
- Bilde Dich weiter, um auf dem Arbeitsmarkt wertvoll zu bleiben!
- Informiere Dich über die Umsetzung der digitalen Transformation in Deiner Organisation!

Bring selbst Licht ins Dunkel

- Mache Dir selbst ein Bild über die die digitale Transformation und die Wirkungen auf dein Leben und Deine Arbeit!
- Informiere Dich über den Stand und die Möglichkeiten der Digitalisierung in Deiner Arbeitsumgebung!

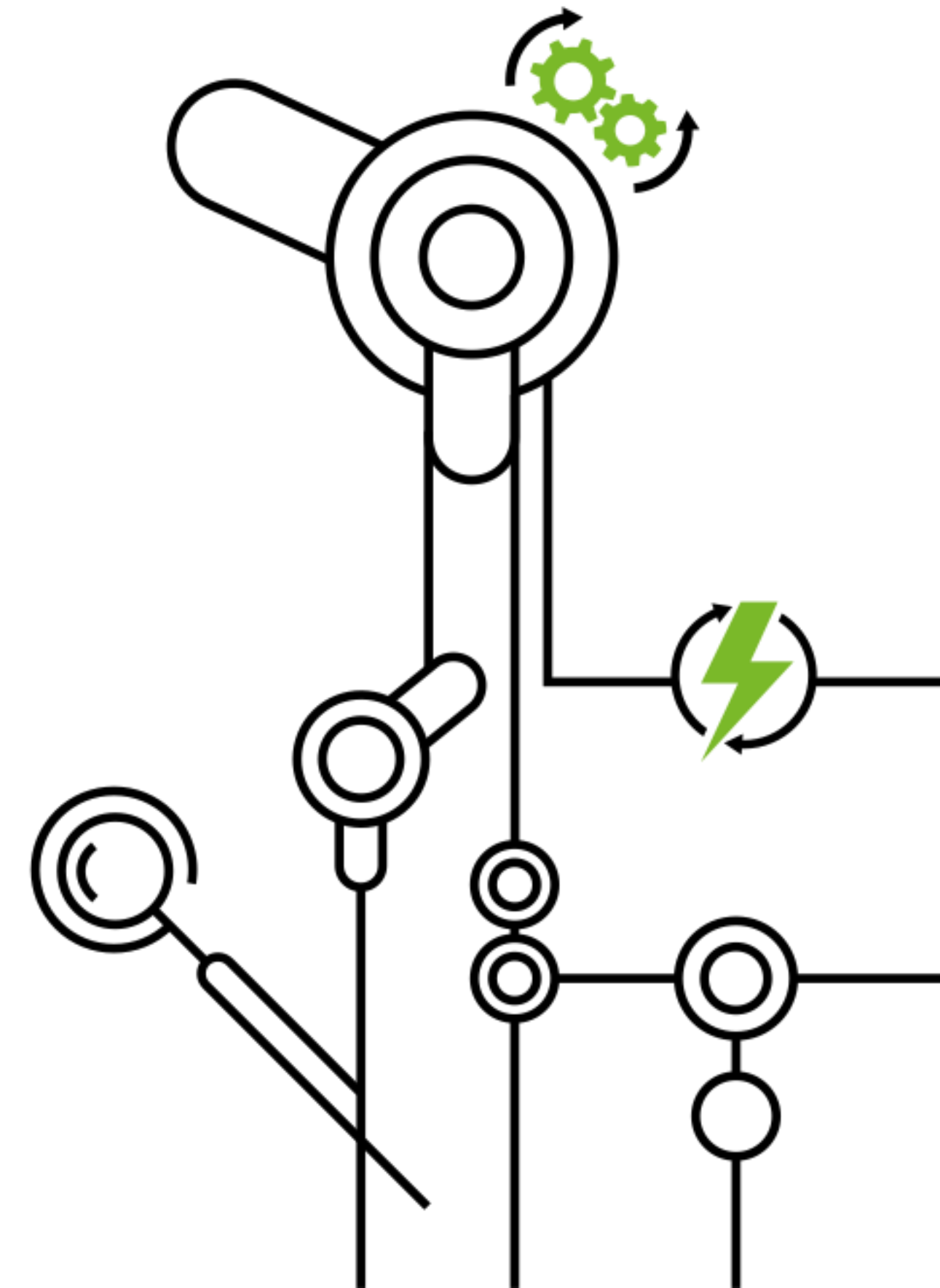
Transformationen sind eine Gemeinschaftsaufgabe

- Nimm aktiv an den Veränderungsprozessen in Deiner Organisation teil!
- Beteilige Dich an den Experimenten zur Veränderung Deiner Arbeitsumgebung!

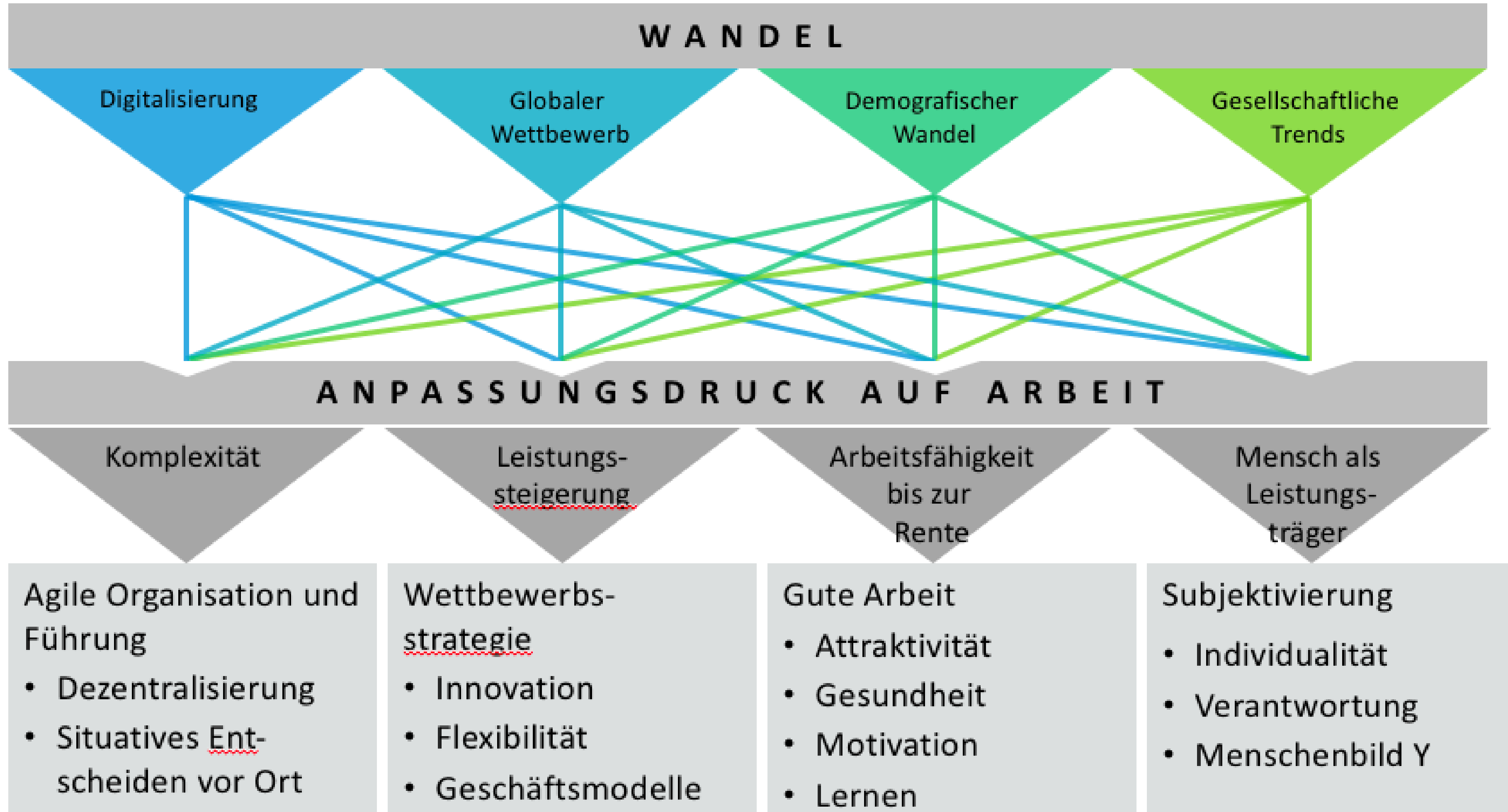


THE ORGANISATION PLAYGROUND

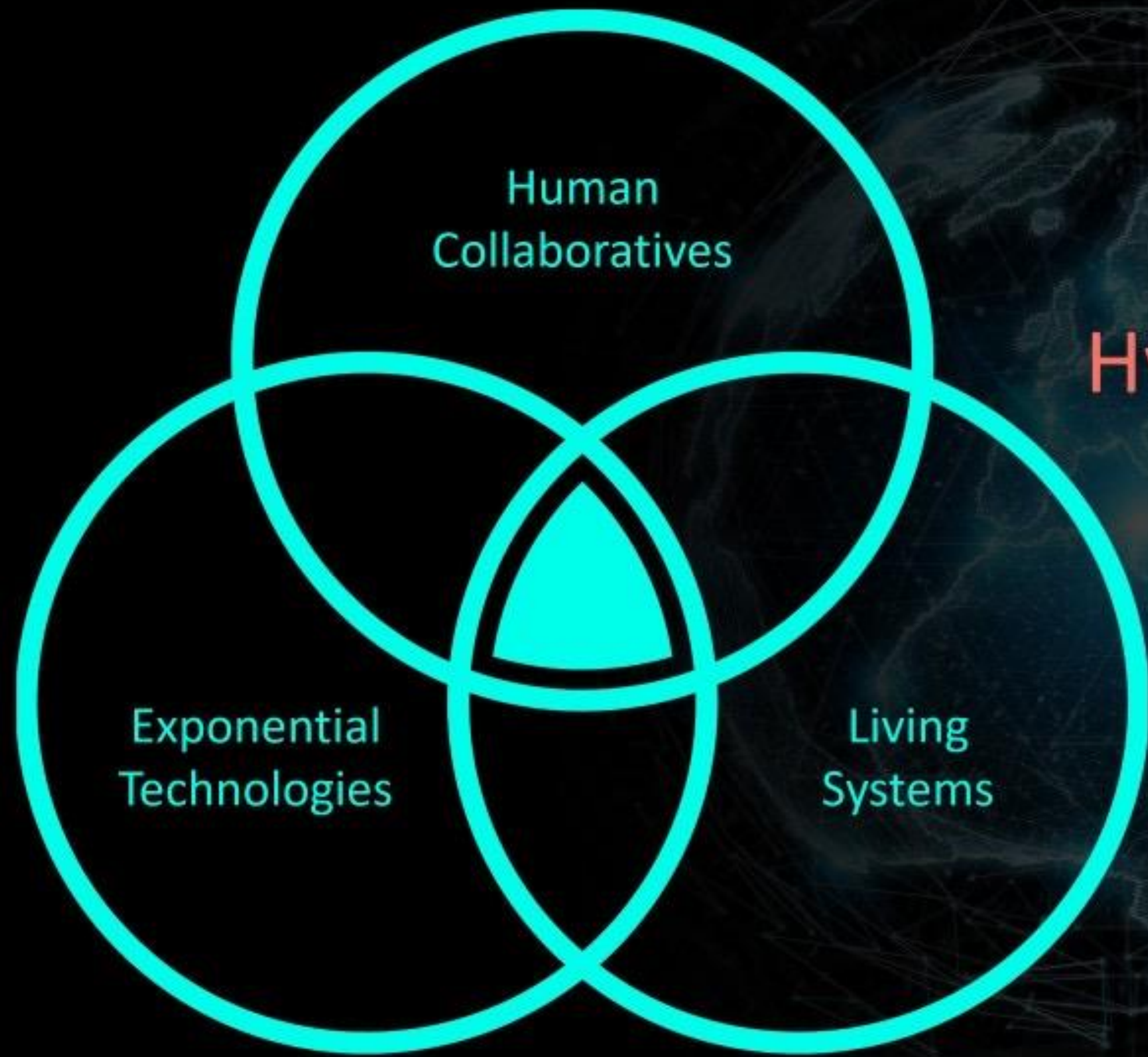
Willkommen am Abenteuer-Spielplatz für
innovative Organisationsformen der Zukunft.



WEIL DIE GEGENWART SICH VERÄNDERT. IN DIE ZUKUNFT!



Quelle: Dr. Ing. Axel Korge – Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

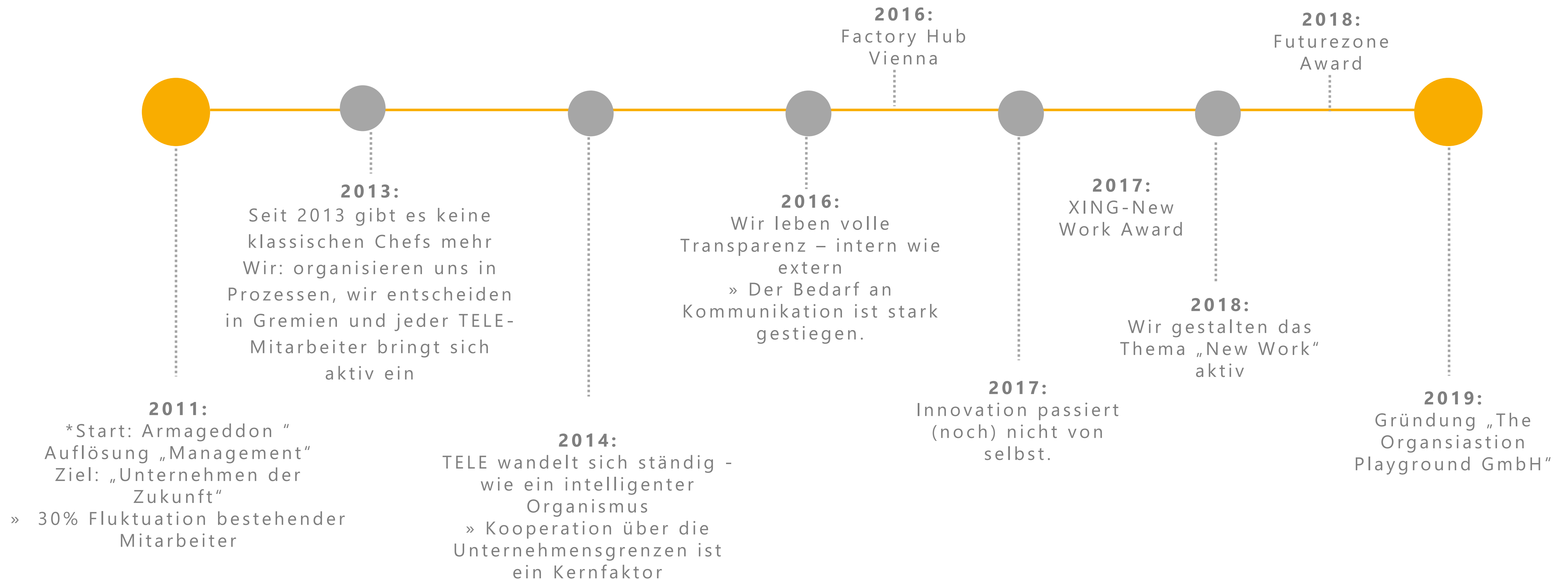


Purpose-driven Hybrid Organizations



TRANSFORMATION IN PROGRESS

Veränderungen seit 2011



DIE „LEITFORMEL“

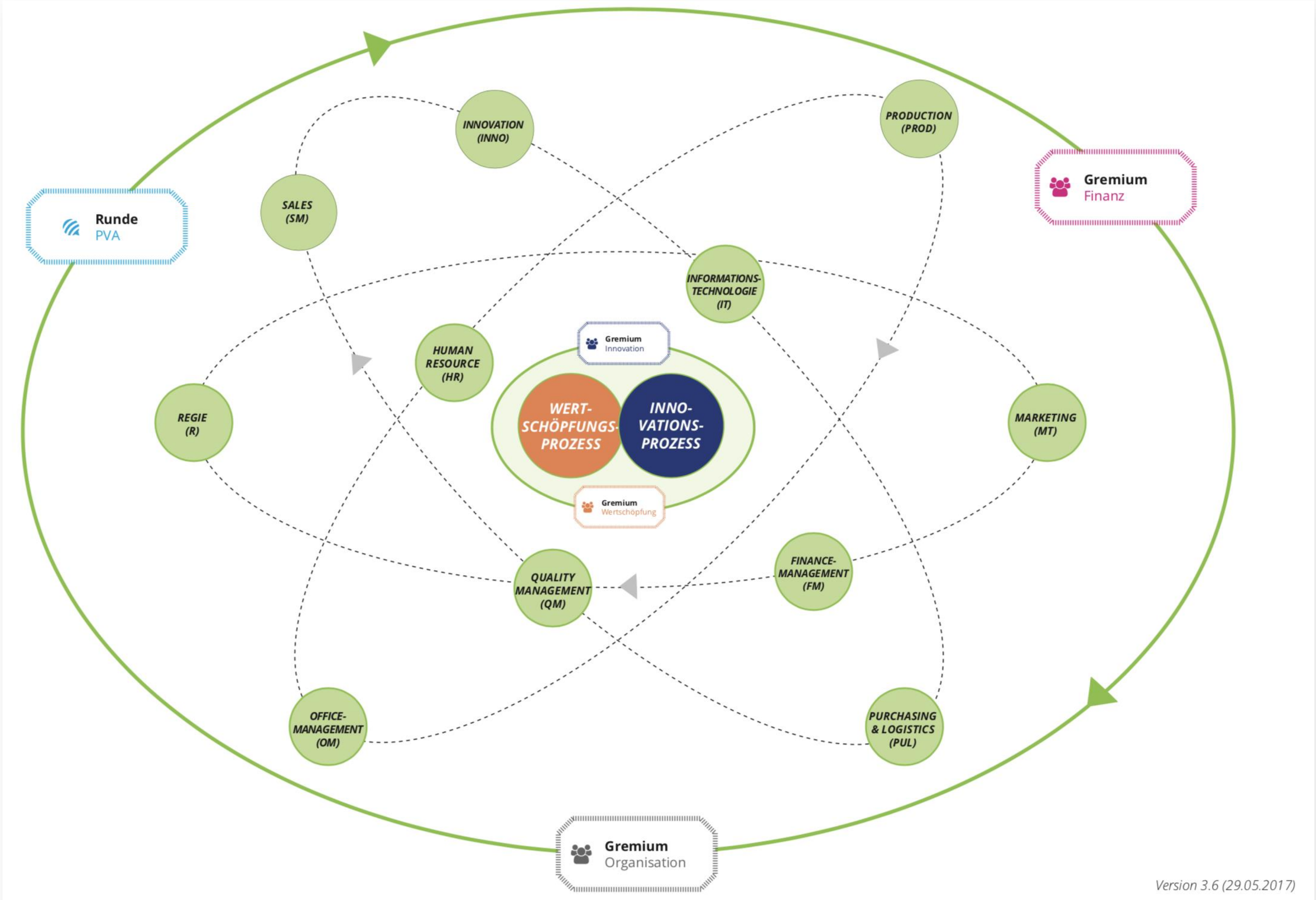


» TELE denkt und lebt seine Ideen. Diese Ideen lassen sich ganz einfach in einer Leitformel zusammenfassen:

**INNOVATION + NACHHALTIGKEIT =
PROFITABILITÄT «**

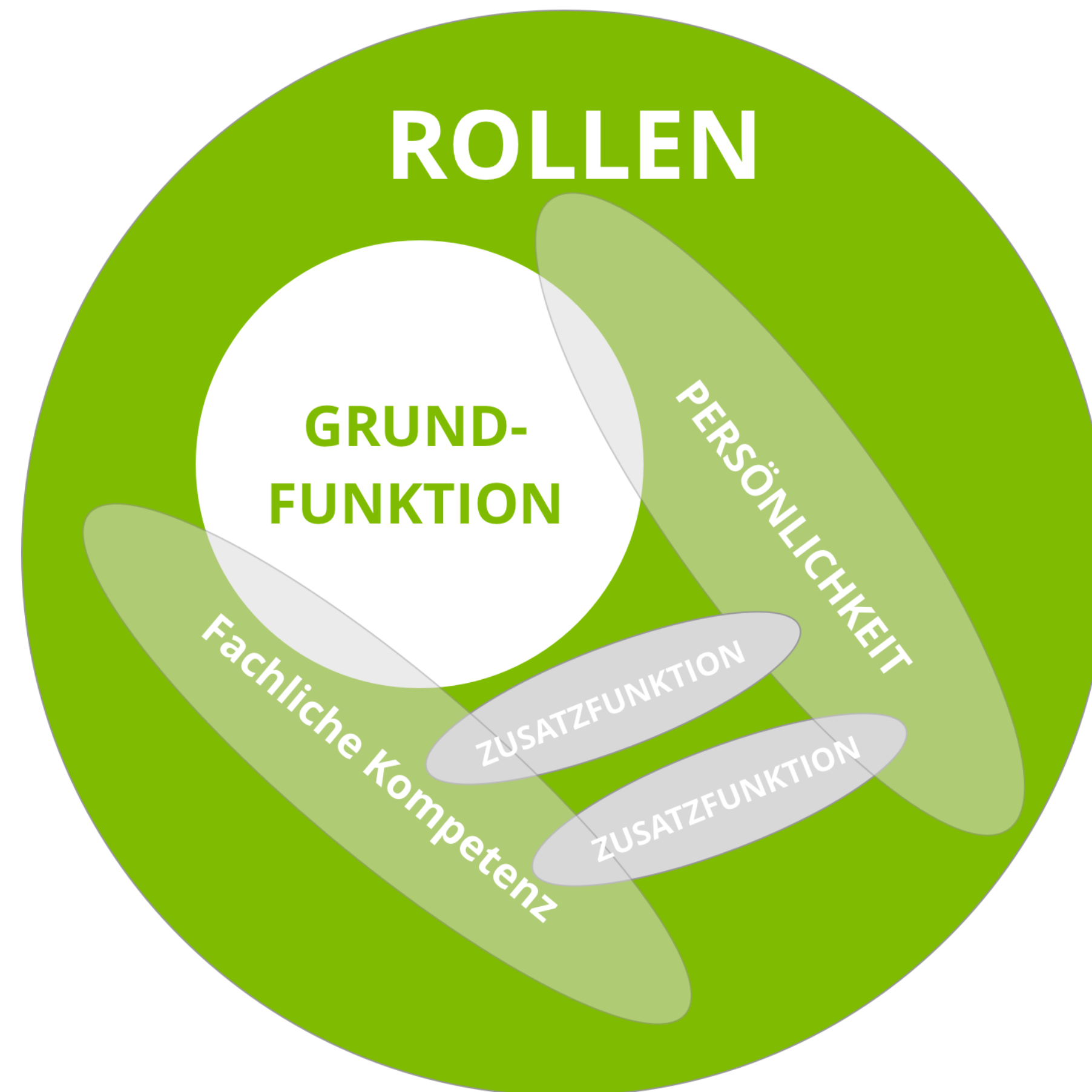
[Leitformel ansehen](#)

SO FUNKTIONIERT'S BEI TELE - UNSERE PROZESSE



TYPISCHE „ROLLENBILDER“

Mitarbeiter in unterschiedlichen Rollen



Was in Zukunft wichtig ist



Das Unternehmen der Zukunft:

- » erkennt Kundenbedürfnisse & reagiert schnell darauf
- » lebt eigenverantwortliche Selbstorganisation
- » ermöglicht Kooperation über Unternehmensgrenzen hinweg
=> dadurch entstehen komplexe Unternehmens-Ökosysteme.
- » Balanceakt (Ambidextrie) zwischen aktuellen und neuen innovativen Geschäftsmodellen

Studie des deutschen Unternehmensberaters Bain & Company aus 2017

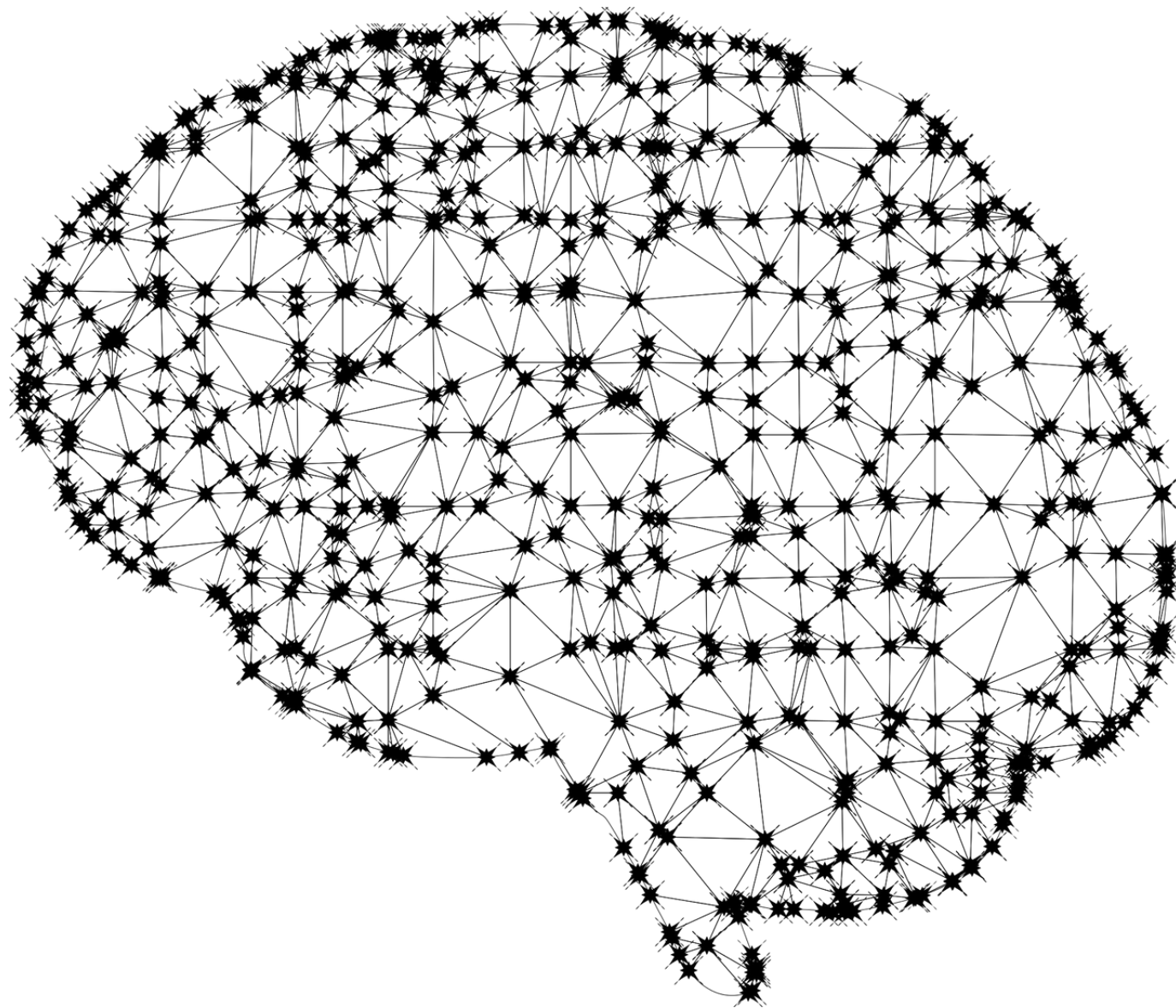
BAIN & COMPANY 



DAS UNTERNEHMEN DER ZUKUNFT

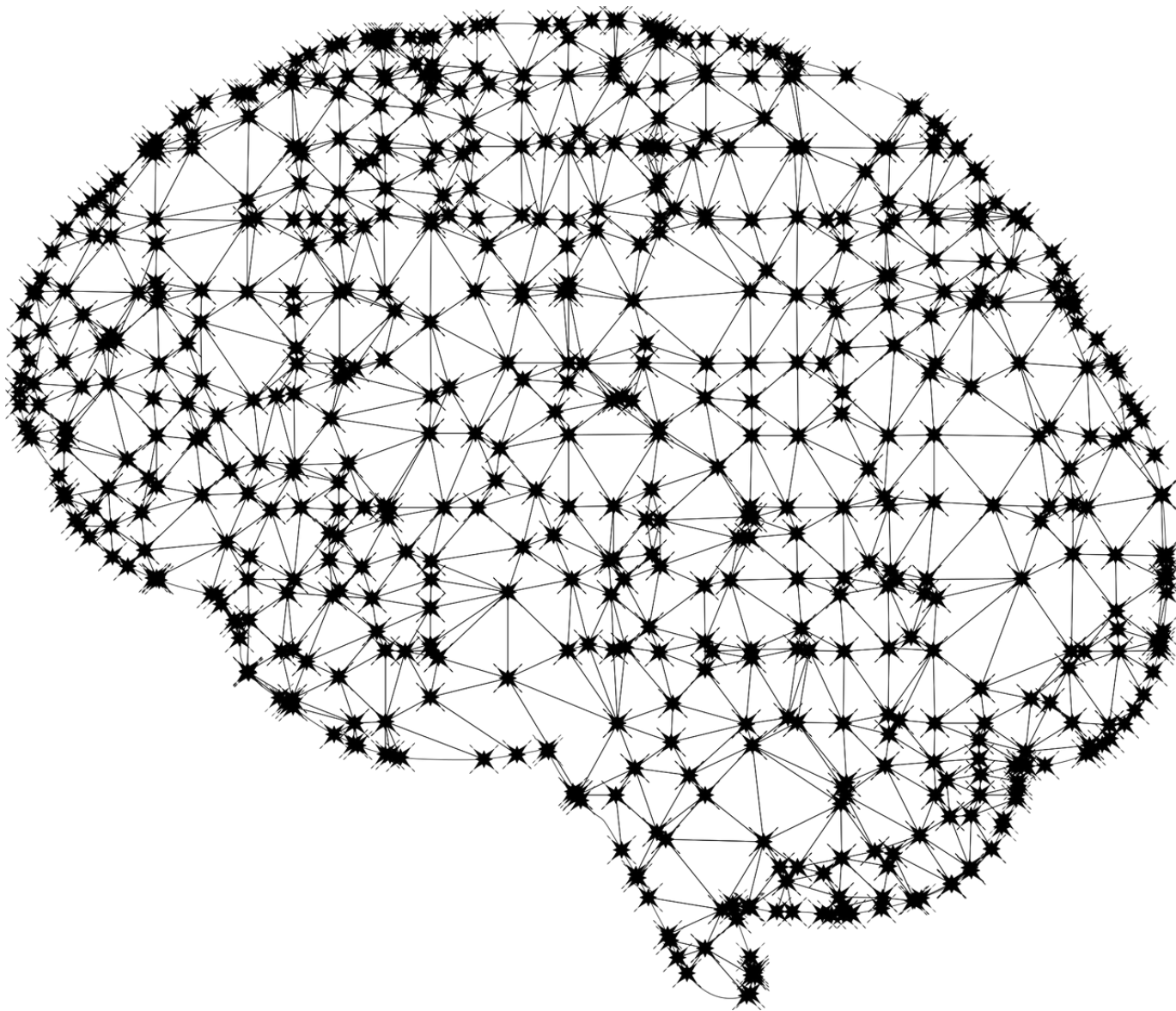
Das haben wir gelernt:

- ✓ Auswahl der richtigen Mitarbeiter steht im Mittelpunkt.
 - ✓ Es braucht mehr Menschen, die wirken wollen => „Visionäre“/„Inspiratoren“.
 - ✓ Die Identifikation im Team/Prozess steigt durch Eingebundenheit und direktes Feedback.
 - ✓ Transparenz ist oft schwierig auszuhalten – Mehr Selbstverantwortung, jeder ist exponiert.
 - ✓ Erhöhter Abstimmungsbedarf, mehr Komplexität, mehr Diskurs => Mehr Kommunikation auf Augenhöhe.
 - ✓ Sozialisierung durch das „Alte“ muss überwunden werden, um das „Neue“ zu leben.
 - ✓ Regelmäßige Evaluierung der Organisation ist nötig für ständige Weiterentwicklung.
-



DER MITARBEITER DER ZUKUNFT

Das haben wir gelernt:

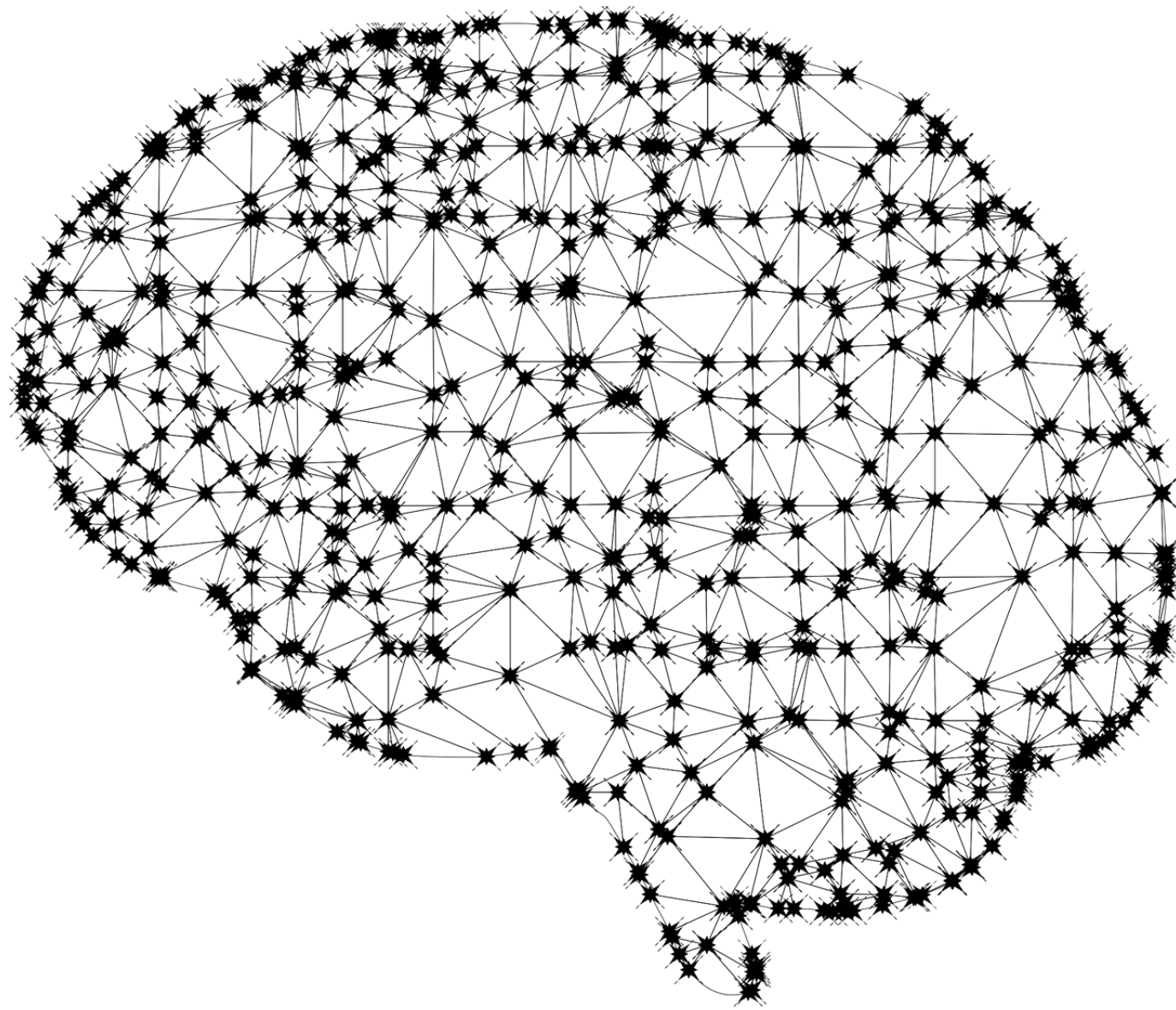


- ✓ Eine neue Organisationsform braucht die richtigen Mitarbeiter – wie finden wir sie künftig?
- ✓ => Wir bauen unsere HR sukzessive ab und verlagern das Recruiting in die Prozesse.
- ✓ Wie kann ich Mitarbeiter unterstützen, damit sie gerne Führungsverantwortung übernehmen? => Weiterbildung
- ✓ Mitarbeiter können Veränderungen dann positiv annehmen, wenn sie sie verstehen => Transparenz und Kommunikation in einem Unternehmen der Zukunft sind enorm wichtig.
- ✓ Dabei müssen „Chefs“ loslassen können, Demokratie aushalten, Freiraum geben lernen. => ohne Vertrauen, kein Unternehmen der Zukunft.

INTELLIGENTE KOMMUNIKATION

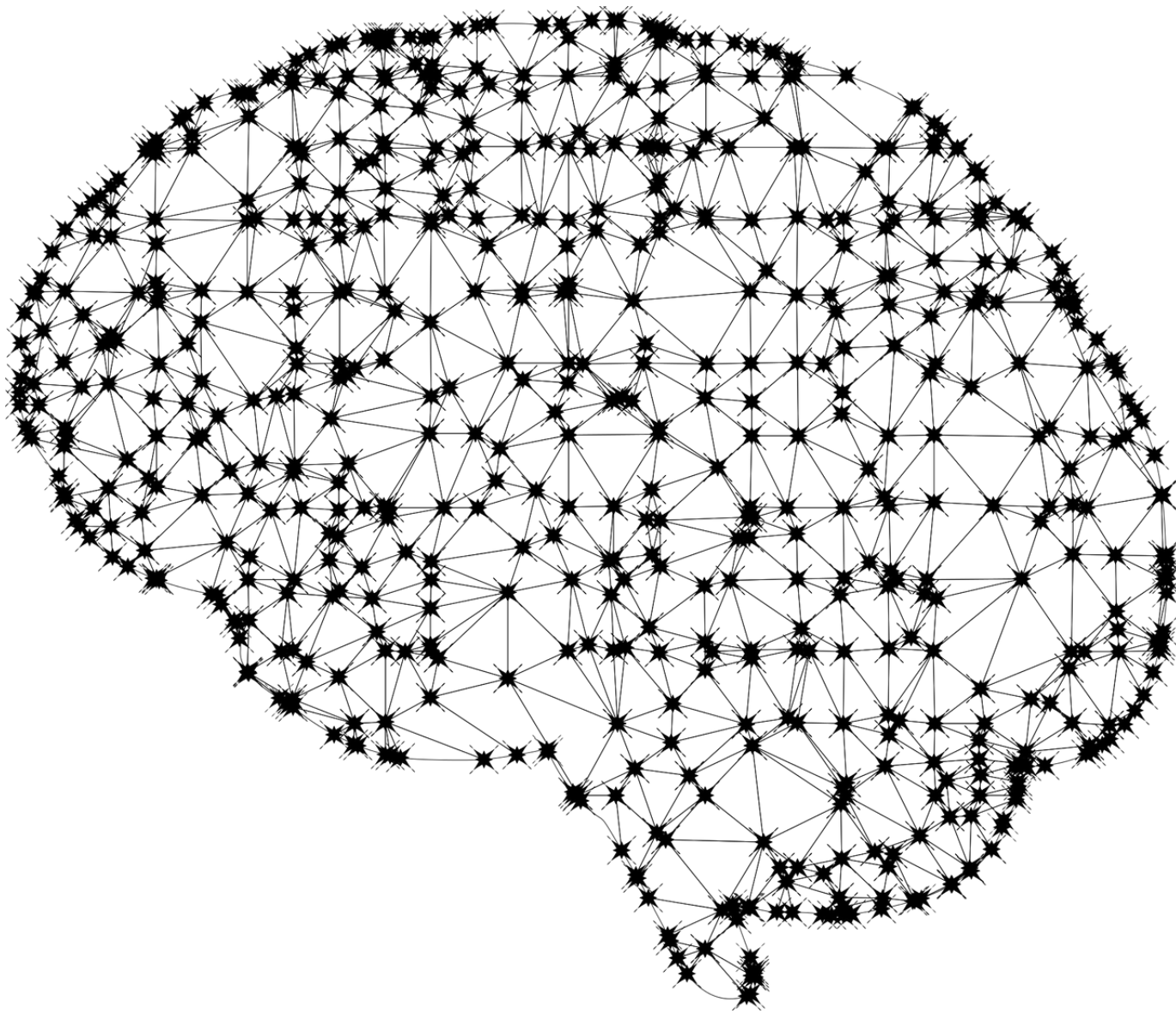
Das haben wir gelernt:

- ✓ Ohne selbsterarbeitete Regeln keine klare Kommunikation.
- ✓ Information ist bei TELE Holschuld => volle Transparenz.
- ✓ Digitale Unterstützung der Kommunikation muss gut geschult, aktiv von allen gelebt und immer wieder verbessert werden.
- ✓ Veränderungen müssen gut und immer wieder erklärt werden, so dass sie alle verstehen => Kritiker längerfristig durch Taten überzeugen.
- ✓ Je mehr Kommunikation benötigt wird, um so wichtiger ist es, die richtigen digitalen Tools zu haben. => Spiegelung an der gelebten persönlichen Realität z.B. Whatsapp



ABSOLUTE TRANSPARENZ

Das haben wir gelernt:



- ✓ An Transparenz muss man sich erst gewöhnen => jeder steht auf dem Präsentierteller.
- ✓ Transparenz zerstört Machtinseln und erzeugt gleiche Chancen => nutzen muss sie jeder selbst.
- ✓ Transparenz macht andere neugierig => viele wollen uns besuchen und von uns lernen.
- ✓ Transparenz erzeugt manchmal „Angst“ – man sieht den Zug der auf einen zukommt.
- ✓ Transparenz ermöglicht die Veränderung der Rolle des einzelnen Mitarbeiters im Unternehmen.

TRANSPARENZ IM UNTERNEHMEN

TRANSPARENTER UMGANG MIT KRITIK

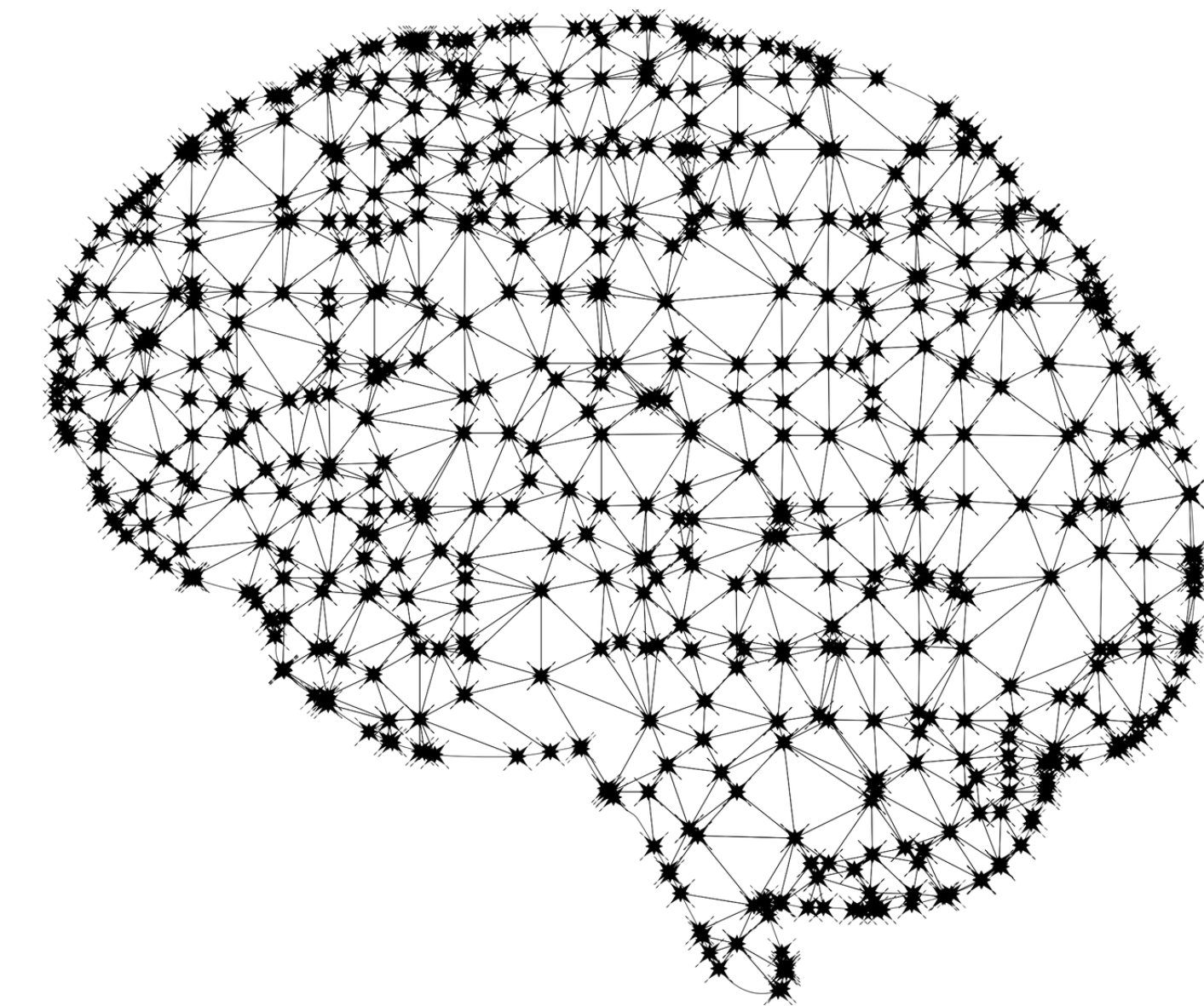
„Wenn Sie nicht hin und wieder scheitern, ist es ein Zeichen, dass Sie nichts Innovatives versuchen.“

Woody Allan

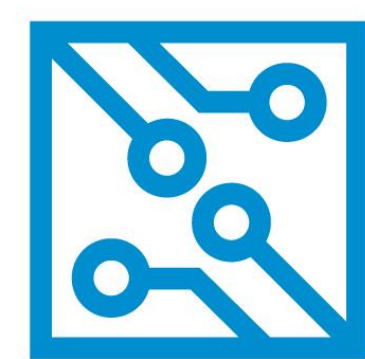
(Schauspieler und Regisseur – leider nicht bei TELE)

ABSOLUTE TRANSPARENZ

Das haben wir gelernt:



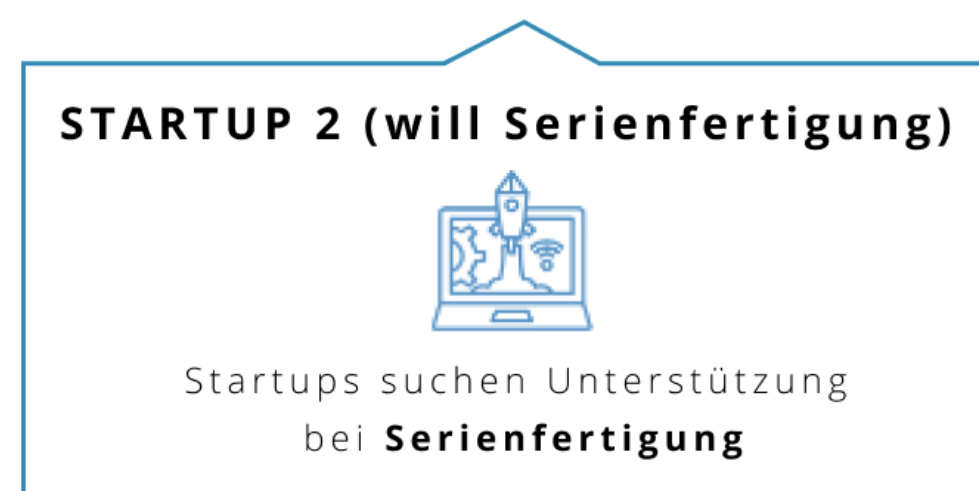
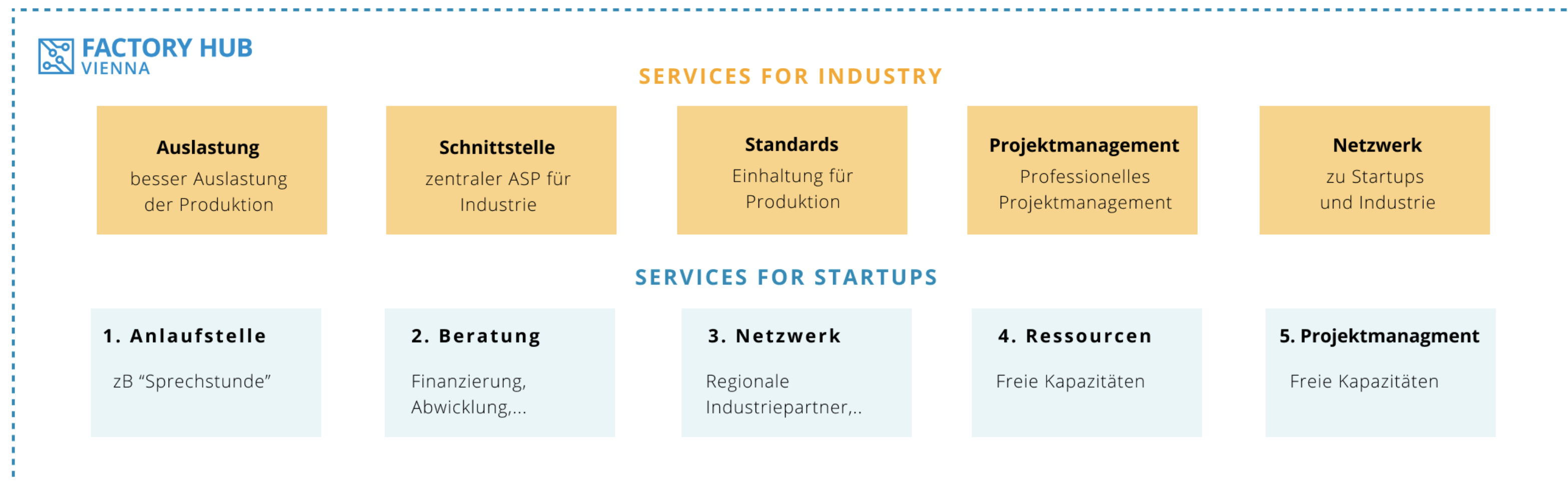
- ✓ Innovation geschieht nicht von selbst.
- ✓ Innovation braucht neugierige, offene Mitarbeiter, die über den Tellerrand hinaussehen.
- ✓ Innovation geschieht, wenn Menschen aus unterschiedlichen Bereichen kooperieren und Reibungsflächen erzeugen/aushalten.
- ✓ Innovation braucht klare Leitplanken und (Frei)räume => kein Widerspruch!
- ✓ Bewusstseinswandel ist ein langwieriger Prozess, den nicht jeder mitmachen will/kann.
- ✓ Innovation geschieht in der Zukunft intrinsisch („weil ich daran glaube“).



FACTORY HUB
VIENNA

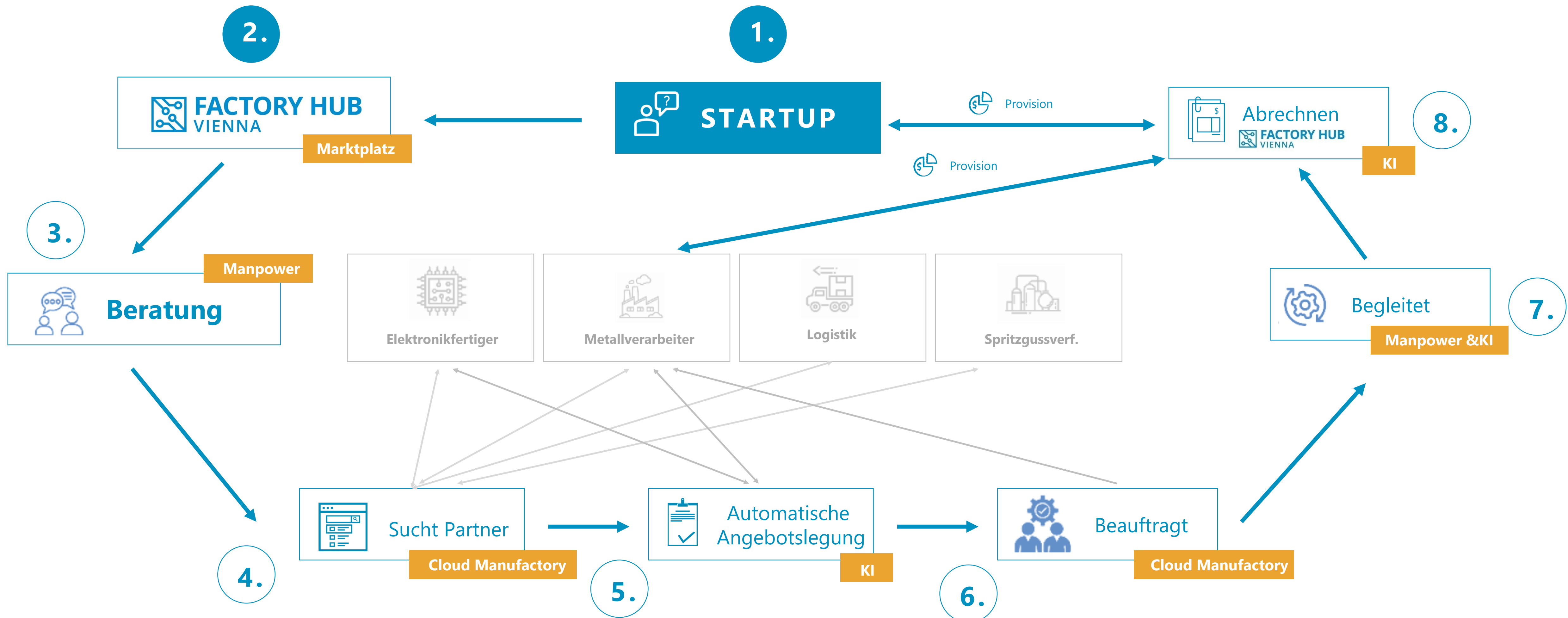
Empowered by technology – the rising generation has new needs

MARKTPLATZ- YOUR BUSINESS IS OUR BUSINESS



Empowered by technology – the rising generation has new needs

HOW IT WORKS -TECHNOLOGISCH





THE ORGANISATION **PLAYGROUND**

MENSCHENZENTRIERTE ZUKUNFT GESTALTEN

ORGANISATION PLAYGROUND

SLOGANVORSCHLAG STEFAN:

Der Playground ist eine Welt, in der ihr gemeinsam mit Gleichgesinnten New Work entdecken, erlernen, ausprobieren und erleben könnt.

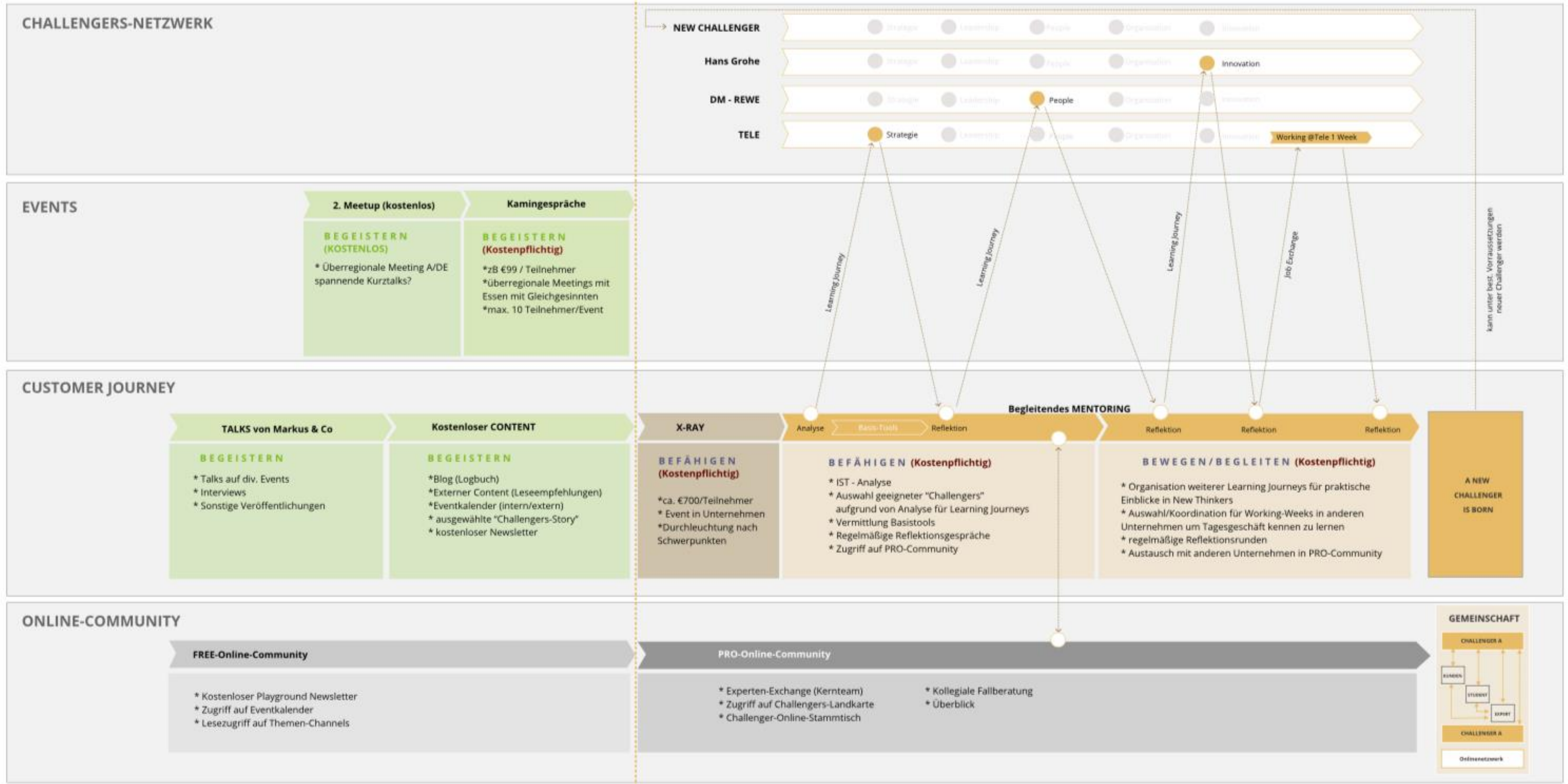
UNSERE VISION:

- * NETZWERK/GEMEINSCHAFT!!! Wir entwickeln in den nächsten 2 Jahren das führende Gemeinschaft im deutschsprachigen Raum (DACH).
- * Nährboden / Spielplatz / spielerisch annähern / ausprobieren
- * Das „Experiment“ - wir probieren was aus und lernen daraus und machen so weiter oder ganz anders
- * Orientierung / Empowerment / Geschützte Umgebung

MISSION:

- * a) Sichtbarkeit schaffen
- * b) Menschen physisch zusammenbringen // Menschen zusammenbringen
- * c) Möglichkeiten sich zu begegnen (Contact Points)
- * d) Gemeinschaft möglichst zu erweitern
- * e) Wir sind „Ermöglicher“/Orientierung:

Der Bereich, wo sich Playground vom Wettbewerb klar abheben könnte



Das wollen wir verändern:



- ✓ Was würden Sie/Ihr in Ihrem/Eurem Unternehmen verändern um es „Zukunftsfähig“ zu machen?
- ✓ Wer müßte sich verändern?
- ✓ Was müßte sich zuerst verändern?
- ✓ Gibt es Unterschiede zwischen KMÚs und Großindustrie?
- ✓ Brauchen wir andere gesellschaftliche Rahmenbedingungen?
- ✓ Wie wird „Erfolg“ in der Zukunft gemessen? (KPI)

DIE MENSCHEN MITNEHMEN!

DER JOURNALIST STEHT IM
ZENTRUM DES DIGITALEN
WANDLES!





AX SEMANTICS

300+ HAPPY
CUSTOMERS

from various
markets

30.000.000

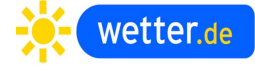
STORIES

per month

Deloitte.

p3 group

STAPLES®



LIEBHERR



OTTO



DAIMLER



PORSCHE

30.000.000

STORIES

per month



Forbes



PHILIPS
Healthcare



axel springer

STUTTGARTER
ZEITUNG



2012:

**AEXEA
EDITORS
ABOUT TO
HAVE THE
RIDE OF
THEIR LIFE**



GOOD NEWS

GUTE NACHRICHTEN AUS STUTTGART



KULTIVIERT

Ab 1. Mai bereichern sie Stuttgart: Hauptfiguren internationaler Animationsfilme. Das Trickfilm Festival 2008 beginnt! - Seite 06



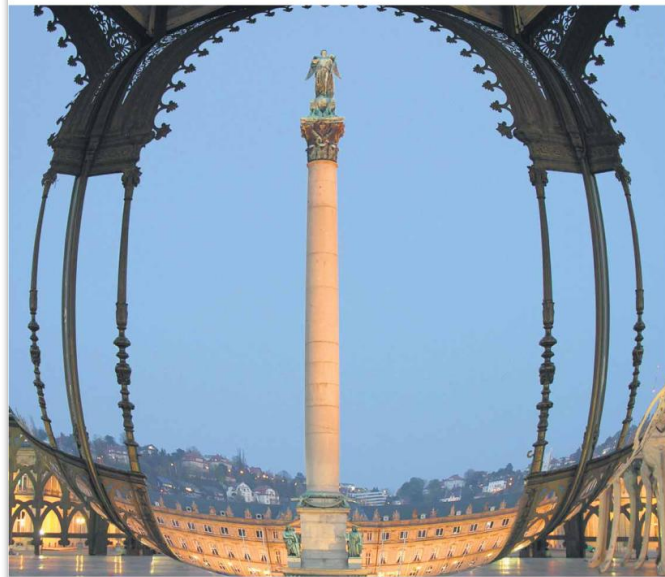
GLÜCKLICH!

Ein anspruchsvoller Schreibe und Webstar zugleich, Helmut Rilling, langjähriger Leiter der Buchaktionen, wird 75. - Seite 10



PERSONLICH!

Helga Brauninger engagiert sich für viele wichtige Stuttgarter Projekte. GOOD NEWS spricht mit der Leiterin der Kaufhauspassage. - Seite 16



STUTTGART IST KREATIV!

Wo gibt es die kreativsten Menschen in ganz Deutschland? In welcher Stadt leben sie? Im Städtevergleich liegt Stuttgart ganz weit vorn.

Die Unternehmensberatung Roland Berger Strategie Consultants hat zusammen mit der Frankfurter Allgemeine Sonntagzeitung zehn deutsche Städte erreichte. Im Mittelpunkt der Studie stand die Frage: Welche Stadt hat das größte kreative Potenzial? Die Kriterien: Technologie, Talente und Toleranz. „Nur wo alle drei Bedingungen gegeben sind“, so die Herausgeber der Studie, „gedeht

ein innovatives urbanes Umfeld, Voraussetzung für mehr Wohlstand der Bürger.“ Das Ergebnis: Stuttgart liegt hinter München auf Platz 2, weit vor Köln, Düsseldorf oder gar Berlin.

Stuttgart ist viel schöner als Berlin“ – dieser Befund gilt also nicht nur für Fußballfans, sondern auch für die Kreativen. Einzig genau, wussten wir von der GOOD NEWS

dan ja schon vorher. Denn wir kommen täglich damit in Berührung und bewahren darüber. So auch in dieser Ausgabe.

Wie viel kreatives Potenzial in Stuttgart steckt, zeigt das Internationale Trickfilm Festival, das demnächst wieder ein begeistertes Publikum anlocken wird. Einer der kreativsten Köpfe Stuttgarts, Helmut Rilling, wird Ende Mai 75. Und zahlreiche

Stiftungen in unserer Stadt beweisen, wie kreative Förderung auch wirklich dort ankommt, wo sie gebraucht wird.

„Nur wer sich begegnet, kann sich verbinden und dann kann etwas Neues entstehen“, sagt Helga Brauninger im GOOD NEWS-Interview. Vielleicht liegt ja darin das Geheimnis des Erfolges: Kreativität entsteht nicht im abgeschlossenen Herrgott

winkel, sondern in einer offenen Atmosphäre.

In diesem Sinne: Begegnen Sie einander, verbinden Sie sich und lassen Sie etwas Neues entstehen!

GOOD NEWS wird ermöglicht von der stuttgarter guten Dinge Initiative (www.gute-dinge-stuttgart.de) und der Stadt Stuttgart. Good News ist ein Projekt der Initiative für eine gute Stadt. 4 197755 201007

MONDSTAG • 10.08.2013 • 10.120
GOOD NEWS
 GUTE NACHRICHTEN AUS STÜTTGART

HAUTKREISER
 Ein 100-jähriger Mann hat sich ein Hautkreuz gezeichnet, um den Kampf gegen die Hautkrebserkrankung zu unterstützen. Der 100-jährige Herr Walter hat sich ein Hautkreuz gezeichnet.

GRÜNDLICH
 Ein 100-jähriger Mann hat sich ein Hautkreuz gezeichnet, um den Kampf gegen die Hautkrebserkrankung zu unterstützen. Der 100-jährige Herr Walter hat sich ein Hautkreuz gezeichnet.

FEIERNLICH
 Ein 100-jähriger Mann hat sich ein Hautkreuz gezeichnet, um den Kampf gegen die Hautkrebserkrankung zu unterstützen. Der 100-jährige Herr Walter hat sich ein Hautkreuz gezeichnet.



STUTTGART IST KREATIV!
 Wo gibt es die kreativsten Menschen in ganz Deutschland? In welcher Stadt leben sie? Im Städtevergleich liegt Stuttgart ganz weit vorn.

Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.

GUTEN MORGEN! Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.

GUTEN MORGEN! Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.

GUTEN MORGEN! Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.

GUTEN MORGEN! Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.

GUTEN MORGEN! Die Kreativität ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die ein Mensch haben muss, um in der heutigen Welt zu bestehen. In Stuttgart sind viele Menschen sehr kreativ. Sie haben viele tolle Ideen und Projekte. Stuttgart ist eine der kreativsten Städte in Deutschland.



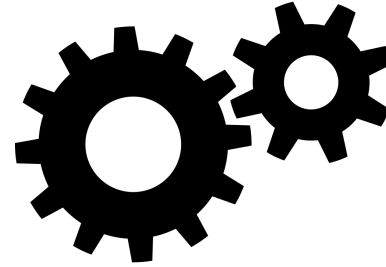
A top-down view of a desk with a laptop, a cup of coffee, a pencil, a notepad, and crumpled paper. The entire image is overlaid with a semi-transparent green filter. The text "CHANGES HAPPENS ON MANY LEVELS" is centered in white, bold, uppercase letters.

CHANGES HAPPENS ON MANY LEVELS

CHANGE
HAPPENS ON
MANY LEVELS



**Company
Culture**



**Processes for
Digitization**



**Adapted
Product!**



FORMALITY DOESN'T MATTER



X 20130909_VGL_Engine_mit_Export.xlsx

Öffnen mit ▾



	A	B	C	
1	Untereordner	Daten		
2	Name der Produktgruppe	Abspielgeräte_Test		
3	Datendatei	Abspielgeräte\Testdatensatz_Abspielgeräte.xlsx		
4	NGAP-Lexikon	Allgemein_Programmierung\20140205_NGAP-Lexikon_Abspielgeräte.xlsx		
5	TextID-Protokoll	Allgemein_Programmierung\20111215_Outputprotokoll.xlsx		
6	Produktgruppen-Datei	Abspielgeräte\20140205_Produktgruppe_Abspielgeräte.xlsx		
7	SEO-Guide	\Allgemein_Programmierung\Keyworddichten_Dummy.xlsx		
8	Protokolldatei	Allgemein_Programmierung\Erstellte_Texte_Vorlage_OTTO.xlsx		
9	Vergleichspaarungen	0	DEVELOPERS ONLY:	
10	Abweichung der Keywordzahl in %	33		
11	Soll-Keyworddichte in %	3		
12	Schreibfehler-Anzahl in Fehlerversion	3		
13	Name der Produktgruppe (bitte nur noch den eintragen)	Abspielgeräte_Test		
14	Debugbereich:			
15	ID für Einzeloutput			
16	Textanzahl für Testoutput		EditMode: Module werden nicht gelöscht	
17	AllSentenceOutput		Graceful Death (Für Serverbetrieb aktivieren)	
18	Vergleichsmodus aktiviert?		DEVELOPERS FOR TRANSLATION PURPOSE:	
19	Blockiere TextID-Prüfung			
20	Für den Gesamt-Output darf der Debug-Bereich nicht gefüllt sein.			
21	Schreibfehlervariante ausgeben?			
22	Nur Merkmalswerte ausgeben			
23				
24	Datei-Outputmodus	CSV		

```
models
├── __init__.py
├── abstract.py
├── axbusinessproposal.py
├── billiger_models.py
├── channel21.py
├── cosmetic.py
├── cosmetic_german.py
├── customthing.py
├── econa.py
├── edomizil.py
├── enginetest.py
├── euronics.py
├── flightconnection.py
├── h24furniture.py
├── hornbachfloormat.py
├── jewelry.py
├── jobspotting.py
├── leaguesoccerevent.py
├── ottocamera.py
├── ottodesktop.py
├── ottodockingstation.py
├── ottogameconsoletv.py
├── ottohomecinema.py
├── ...

axbusinessproposal.py
3264     }
3265     },
3266     "STR_first_name": {
3267         "mappingExpression": "#first_name",
3268         "truthExpression": "str(#first_name) != \"\"",
3269         "voc": {
3270             "de-DE": [
3271                 {
3272                     "noun": "[STR_first_name.value()]",
3273                     "adjective": ""
3274                 }
3275             ]
3276         },
3277     },
3278     "STR_second_name": {
3279         "mappingExpression": "#second_name",
3280         "truthExpression": "str(#second_name) != \"\"",
3281         "voc": {
3282             "de-DE": [
3283                 {
3284                     "noun": "[STR_second_name.value()]",
3285                     "adjective": ""
3286                 }
3287             ]
3288         }
3289     }
3290 }
```



content & technology
by >< aexea

AX NLG CLOUD COCKPIT myAX DATA INTERFACE TRAINING WIZARD Everything works just fine. HELP ▾

≡ AX → Trainings → Demotraining tire product descriptions for LATAM → Text Rule Set ↻ ⓘ

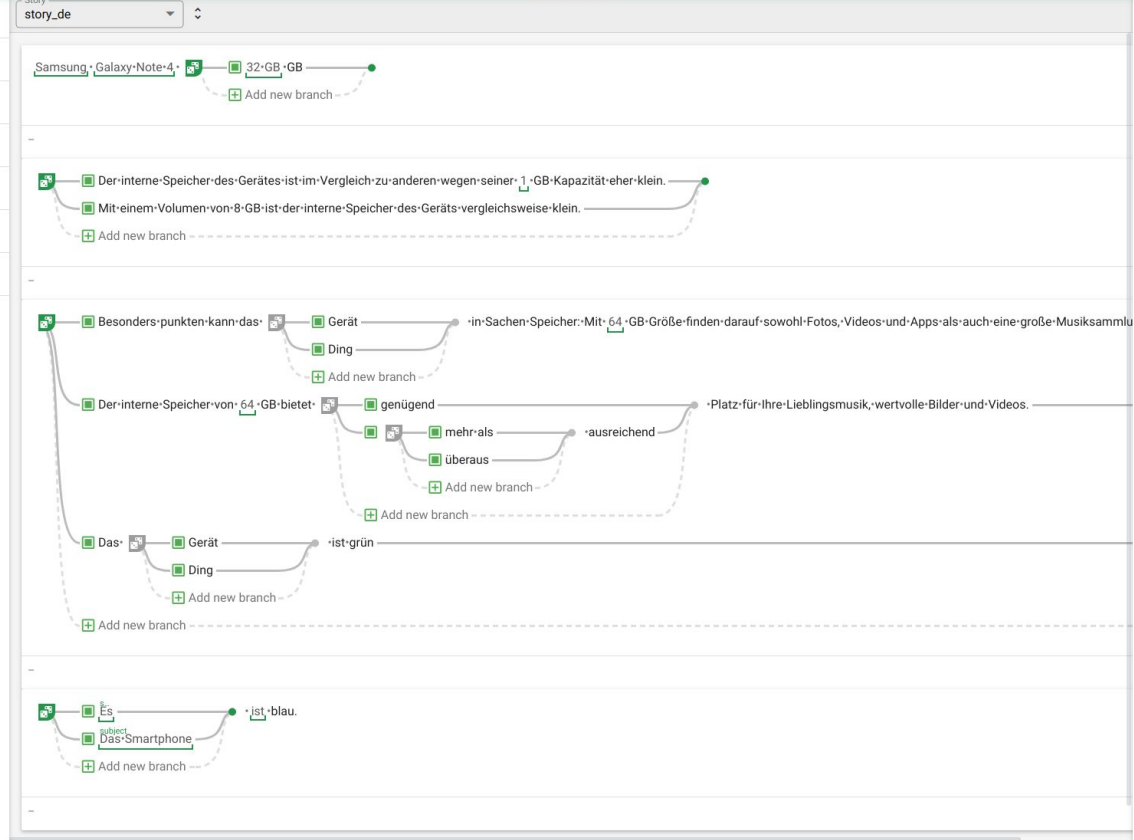
Herstellerhinweis_Marke
 ✓ Triggered by custom Properties. Sentence will be rendered if Properties match.

<p>Japanese (Japan)</p> <p>[manufacturer] のタイヤは、ブランドの製品として知られています。</p>	<p>Spanish (Chile)</p> <p>MODIFIER [manufacturer] es un fabricante de neumáticos de calidad conocida.</p> <p>[manufacturer_phrases.verb.Best(1), .prep=por].</p>	<p>Spanish (Chile)</p> <p>MODIFIER [manufacturer] es un valorado productor de neumáticos de calidad famoso.</p> <p>[manufacturer_phrases.verb.Best(1), .prep=por].</p>
<p>Spanish (Chile)</p> <p>Los neumáticos de [manufacturer] son conocidos como productos de calidad. El fabricante simboliza [manufacturer_phrases.Best(1)].</p>	<p>English (US)</p> <p>MODIFIER [manufacturer] is a leading tire manufacturer known for [manufacturer_phrases.Best(1)].</p>	<p>English (US)</p> <p>MODIFIER [manufacturer] tires are a well-established branded product. The manufacturer is devoted to [manufacturer_phrases.Best(1)].</p>
<p>English (US)</p> <p>As a branded tire manufacturer, [manufacturer] is committed to giving you [manufacturer_phrases.Best(1)].</p>	<p>German (Germany)</p> <p>Reifen von [manufacturer] sind als Markenprodukte bekannt. Der Hersteller steht [manufacturer_phrases.Best(1), .prep=für].</p>	<p>German (Germany)</p> <p>MODIFIER [manufacturer] ist als Markenreifenhersteller bekannt. [manufacturer_phrases.Best(1), .prep=für].</p>

© 2019 SAP SE. All rights reserved.

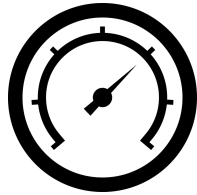
⊞

PHRASE	VOC_brand
PHRASE	VOC_category
PHRASE	VOC_hersteller
PHRASE	VOC_kategorie
PHRASE	VOC_name
PHRASE	VOC_speicher_gb
PHRASE	VOC_storage_capacity_gb



A top-down view of a desk with a green tint. In the center is an open laptop. To its right is a white coffee cup on a saucer. Below the cup is a pencil and a piece of lined paper. To the left of the laptop are several pieces of crumpled paper. The background is a wooden desk surface.

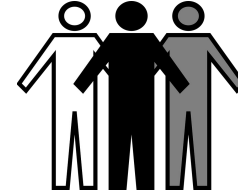
**DONT REPLACE OLD BUSINESS
DO NEW STUFF!**



ON-DEMAND AND
REAL-TIME
COMMUNICATION



MULTI-LANGUAGE
COMMUNICATION



INDIVIDUAL AND
CONTEXTUAL
COMMUNICATION FOR
EACH RECIPIENT

NEW BUSINESS DRIVERS



Kreis Esslingen: Aktuelle Luftvorschau

Von ax - 26. April 2018 - 07:00 Uhr

Am Donnerstag wird die Luft im Kreis Esslingen ähnlich gut wie am Vortag. Hier geht es zur aktuellen Luftvorschau.



Foto: Archiv

Kreis Esslingen - Am Donnerstag wird die Luft im Kreis Esslingen sehr gut. Das ergeben die aktuellsten Daten des Wetterdiensts Kachelmannwetter. Auf einer Skala von 0 (sehr niedrig) bis 1 (extrem hoch) werden demnach 0,05 Punkte erreicht. Der Wert sagt uns, wie wahrscheinlich sich Feinstaub in der Luft ansammelt. Das sind gemittelte Werte, direkt an großen Straßen kann die Luft weniger gut sein, im Grünen besser. Am ehesten kann Feinstaub zwischen 9 und 10 Uhr entweichen, am wenigsten zwischen 22 und 23 Uhr (vorhergesagt sind kaum belastende 0,25 Punkte).

Insgesamt wird die Luft am Donnerstag laut der Prognose ähnlich gut wie am Mittwoch. Da wurden im Tagesmittel 4,1 Mikrogramm Feinstaub pro Kubikmeter Luft ermittelt. Das ist ein guter Wert, der unter dem EU-Grenzwert von 50 Mikrogramm liegt. Zwischen 6 und 7 Uhr wurden 6,5



0 shares



tweets



share

Anzeige



Anzeige

Find ich super.
Der Online-Stellenmarkt der Stuttgarter Zeitung.



Gute Jobs findet man nicht irgendwo, sondern auf www.stz-stellen.de

Anzeige

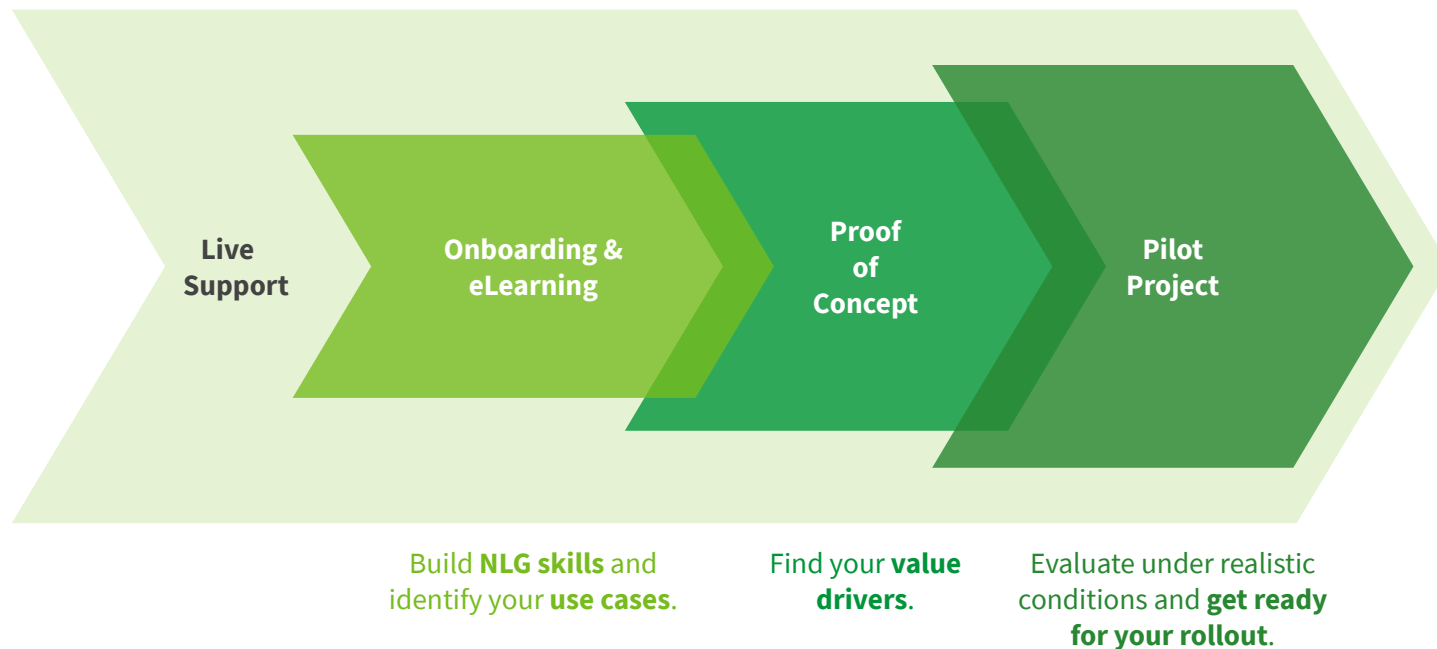


BAD FÜSSING
wirkt und wirkt und wirkt

A green-tinted photograph of a desk setup. In the center is an open laptop. To its right is a white mug filled with dark coffee. Below the mug is a pencil and a small, lined notepad. Several pieces of crumpled paper are scattered around the desk. The background is a wooden surface with a visible grain.

**STOP BUYING PROJECTS,
START MAKING THEM!**

YOUR GO-TO-PROJECT





Thank you very much for your time.

If you have any questions about this document please don't hesitate to contact us at:

- Send us an email: frank.feulner@ax-semantics.com
- Visit our website: www.ax-semantics.com
- Start your free trial: <https://next.ax>



Industrie 4.0 – Beteiligungsorientiertes Lernen und Arbeiten



Betriebsrat John Deere Mannheim

Birol KOCA

Stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates, Sprecher des
Fachausschusses Bildungspolitik (BIP)

Weitere Aufgaben: U. a. Mitglied der Geschäftsführung des
Betriebsrates, Mitglied der IG Metall Vertrauenskörperleitung John Deere



Cosmin SIRBU

Vorsitzender des Personalausschusses des Betriebsrates, Sprecher des internen Steuerkreises Gruppenarbeit

Weitere Aufgaben: U. a. Mitglied der Geschäftsführung des Betriebsrates, Mitglied der IG Metall Vertrauenskörperleitung John Deere



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



- Ehemals Heinrich Lanz AG (bis 1956)
- Produktion von 4- und 6 Zylinder Traktoren
- Globales Forschungs- und Entwicklungszentrum der sog. „Midline-Tractors“
- Hauptverwaltung für Europa und Asien
- Aktuell ca. 3700 Beschäftigte, davon ca. 1500 in teilautonomer Gruppenarbeit



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
- 2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung***
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



- Konsequente Erhöhung des Grads der Digitalisierung
- Echtzeitinformation zum Produktionsstand, zu den Prozessen, den Maschinen und den Produktionsanlagen
- Dezentrale und schlanke IT-Strukturen
- Echtzeitanalyse- und Verarbeitung der erfassten Daten und Informationen



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
- 3. Positionierung des Betriebsrates**
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*

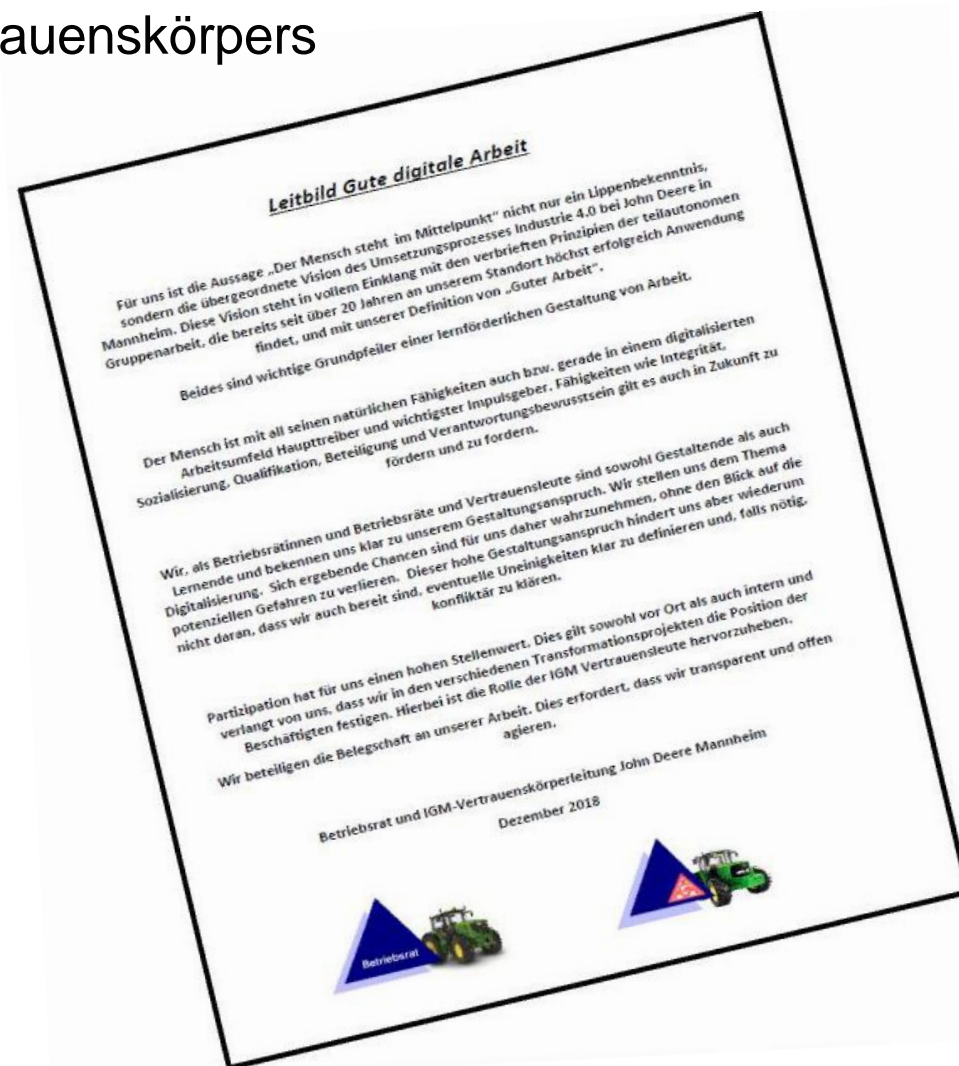


Der Betriebsrat John Deere Mannheim

- nimmt seine Rolle als Mitgestalter aktiv wahr
- hat sein Betreuungskonzept angepasst
- stellt sich dem Thema Industrie 4.0
- ist also sowohl Gestalter als auch „Lernender“



Leitbild „Gute digitale Arbeit“ des gesamten IG Metall Vertrauenskörpers John Deere Mannheim (Betriebsrat, Vertrauensleute und Jugendvertretung)



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
- 4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung**
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



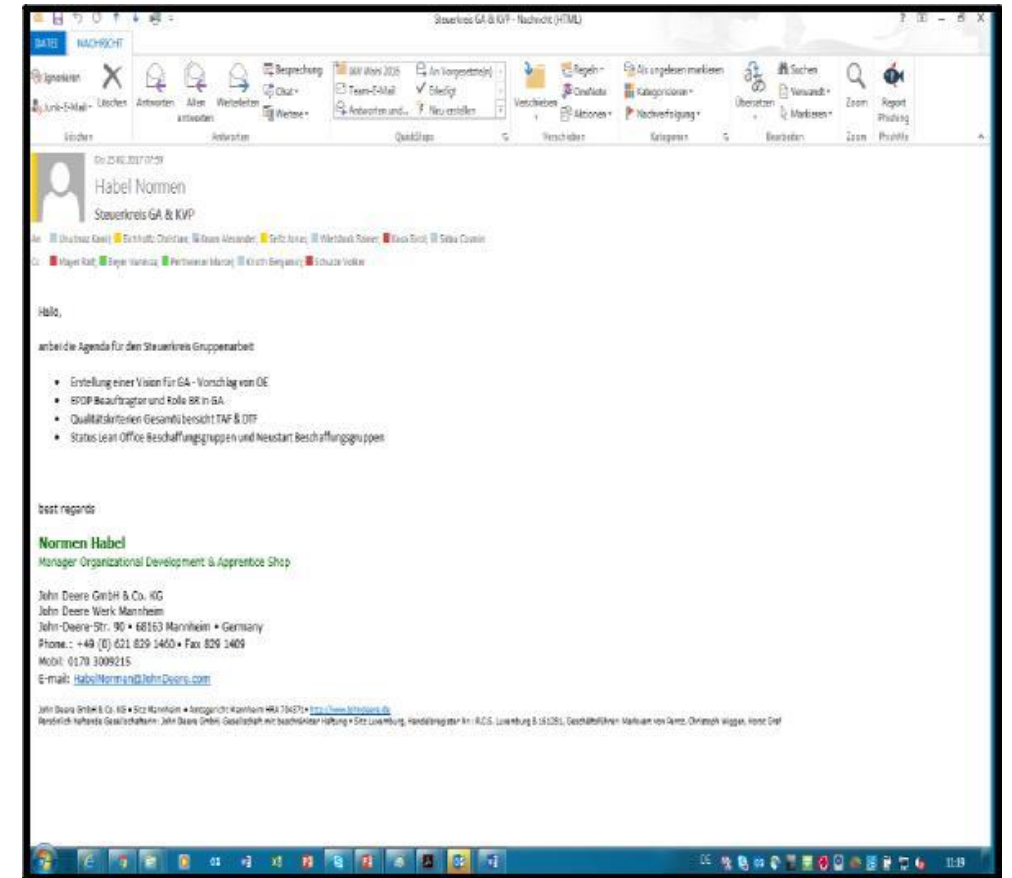
Ableitend aus der Organisationsstruktur der teilautonomen Gruppenarbeit John Deere Mannheim (Betriebsvereinbarung und Leitbild Gruppenarbeit...)

Der Betriebsrat hat

- erweiterte Mitbestimmungsrechte (paritätisch besetzte Steuerkreise)
- auf allen Ebenen Einflussmöglichkeiten

Die Organisationsform Gruppenarbeit wird permanent weiterentwickelt.

Neue Technologien oder Lerninhalte werden geprüft, gemeinsam bewertet und gemeinsam umgesetzt.



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. **Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute**
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



Gruppenarbeit John Deere Mannheim 1996

- Wichtiger Schritt zur Humanisierung der Arbeit
- Menschenbild als Grundlage der Veränderung
- Sprecher vs. Vorarbeiter
- Mitsprache vs. Anweisung
- Beteiligung vs. Akkordvorgaben
- Gruppenergebnis vs. Einzelakkord

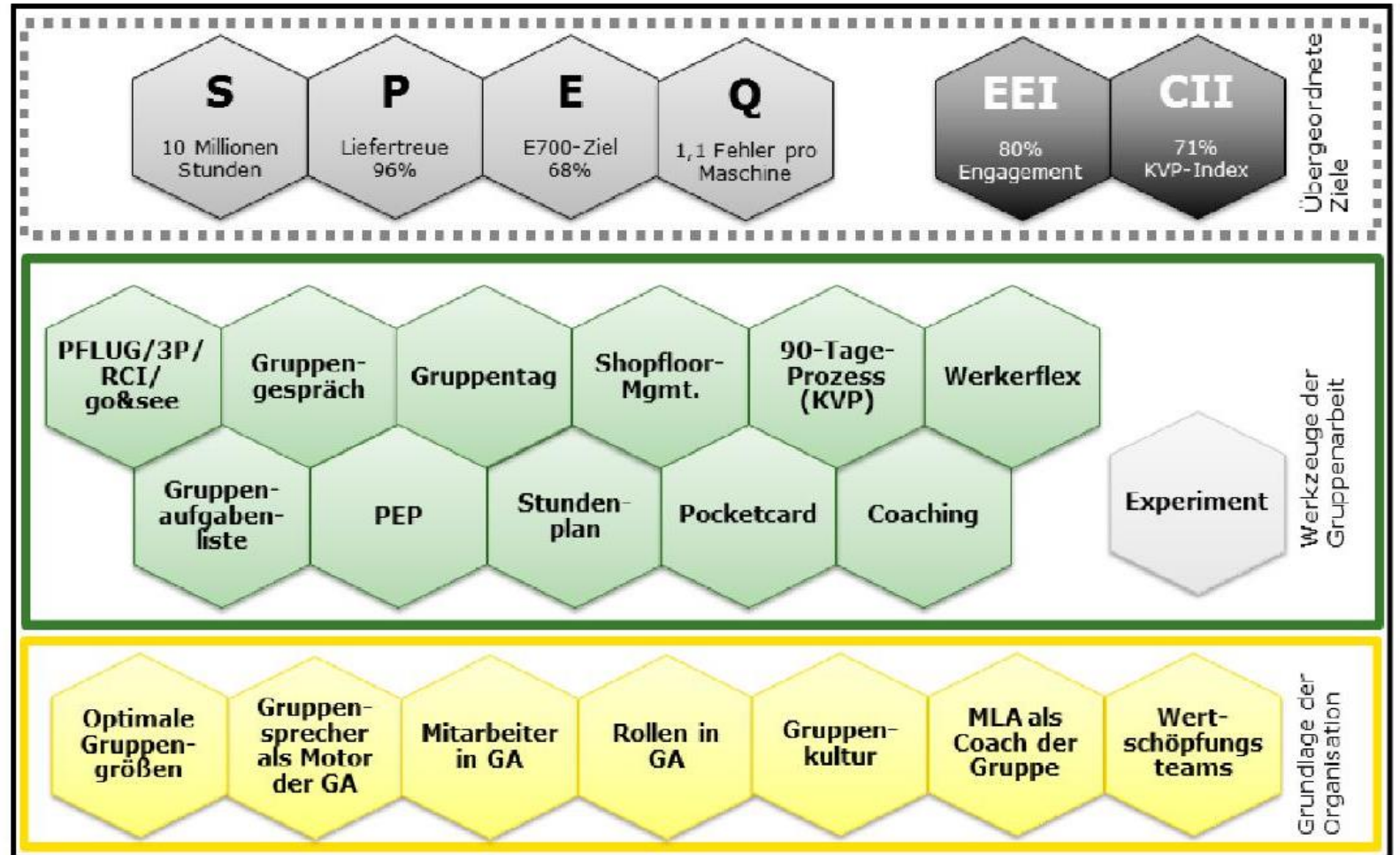


Gruppenarbeit John Deere Mannheim 2019

- Autonome Gruppen mit eigenständiger Planung
- Vernetzung und Zusammenarbeit über Gruppengrenzen hinaus
- Gruppenkultur zur Verankerung des Menschenbilds
- Definierte Spielregeln & Rollen
- Shopfloor vs. Besprechungsraum
- Coaching vs. Frontalunterricht
- Vernetzung vs. Gruppengrenzen
- Voneinander lernen vs. Konkurrenz



Gruppenarbeit 2019 John Deere Mannheim (Wabenmodell des STK-GA)



Praxisbeispiel Projekt „Qualifizierung DTA“

- Ermittlung der Qualifizierungskompetenzen und Qualifizierungsbedarfe
- Erarbeitung eines handhabbaren Tools zur Dokumentation

Gruppenübergreifende Qualifizierung strukturieren – Breite Qualifikation!



		Qualifizierungsdauer																																		
		Einbau Range Box																																		
Qualifizierungskompetenzen	Qualifizierungsanforderung	Qualifizierungsdauer	Max.	Min.	KIMZIG, W.	HRACH, W.	FLIM, L.	WJORA, H.	EMERCI, M.	BAYEL, C.	JENEK, C.	BRAUN, W.	EKER, B.	RÜDOLPH, J.	SCHEIN, R.	SHANG, T.	KOTENOK, A.	KONRAD, W.	PETERS, C.	SCHUHMACHER, A.	SCHOTT, R.	WEGER, H.	SCHERNECK, S.	KIES, R.	KRIEGER, M.	FUCHS, T.	DAMIJAN, P.	BAYDAR, H.	CAROTENUTO, M.	SCHEIDT, G.	SoSt-Qualifikation FY2015	IST-Qualifikation FY2015	Qualifizierungsgrad			
					00111099	00111595	00112540	00112581	00113000	00115400	00115788	00117505	00117801	00118240	00118452	00118520	00118561	00118596	00118693	00118744	00118768	00119354	00119871	00120001	00130733	00131970	00131992	00132495	00132119	00151628						
1	Baukarte und OMS verstehen	Hoch	7,50	8,63	6,38	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	52%		
2	Teile nach Baukarte richten	Mittel	7,50	8,63	6,38	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	Getriebekomponente mit Schrauber montieren	Hoch	3,75	4,31	3,19	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	Getriebekomponente mit Drehmomentschlüssel anziehen	Hoch	3,75	4,31	3,19	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	Spiel mit Lehre einstellen	Hoch	3,50	4,03	2,98	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	Spiel mit Messstation ausmessen	Mittel	7,50	8,63	6,38	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	Kran Unterweisung	Mittel	7,50	8,63	6,38	2	2	2	2				2				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8				0,00	0,00																															
9				0,00	0,00																															
10				0,00	0,00																															
Summe Stunden:			41,00	47,15	34,85																															
Tage:			6	7	5																															

Praxisbeispiel Projekt „Qualifizierung DTA“

- Ermittlung der Qualifizierungskompetenzen und Qualifizierungsbedarfe
- Erarbeitung eines handhabbaren Tools zur Dokumentation

Gruppenübergreifende Qualifizierung strukturieren – Breite Qualifikation!



Home

Willkommen
Einführung
Gebrauchsanweisung
Werksplan

► Kurs suchen ▼

Standard Kurse:

- Engineering
- EDV Standard
- EDV Spezial
- SAP
- Deere Production System
- Traktorentechnik
- Qualitätssicherung
- Technische Lehrgänge
- Kaufm. Lehrgänge
- Führungskräfte-Training
- Recht & Compliance
- Entgeltgestaltung und Kennzahlen
- Materialwirtschaft
- Arbeitstechniken und Kommunikation
- Arbeitssicherheit und Brandschutz

John Deere Deutsche Einheiten
Personalentwicklung & Training

Hier die Kursliste für Ihre Anfrage:

Gruppenarbeit JDWM

Seminar zur Beteiligungsqualifizierung für bestehende produktive & Zeitl. Grup.

Seminar zur Beteiligungsqualifizierung für neue Mitarbeiter in bestehen. Grup.

Seminar zur Beteiligungsqualifizierung für neue produktive und Zeitlohn Gruppen

Umgang mit Konflikten

 **JOHN DEERE**

*Please forward your comments to
Personalentwicklung & Training
Copyright © Deere & Company.
All rights reserved.*



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



Lerninsel Montage – LIMO

- Montieren des Traktors in Handmontage
- Dauer 3 Wochen - 15 Tage á 7,5 Std.
- Gruppenstärke 8 (4 Gewerbliche + 4 Angestellte Mitarbeiter)
- Vernetzung qualifizierter Teilnehmer aus unterschiedlichen Bereichen
- Motivation und Ziel: Qualität und Zuverlässigkeit = 0-Fehler Traktor



Lerninsel Montage – LIMO

- Erlernen von Logistik- und Planungsabläufen
- Erlernen verschiedener Montagschritte
- Erstellung der kompletten Montagedokumentation
- Qualitätssicherung
- KVP
- ...
- ...
- Zertifikat
- Übergabe des fertigen Traktors



Gliederung:

1. John Deere Mannheim
2. Unternehmensstrategie *Digitalisierung*
3. Positionierung des Betriebsrates
4. Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsleitung
5. Gruppenarbeit bei John Deere Mannheim – Gestern und heute
6. Lerninsel Montage (*LIMO*) – Lernen über den Tellerrand hinaus
7. Praxisbeispiel *Smart Manufacturing Information Hub*



Smart Manufacturing Information Hub

Cross Functional Team

Advanced Manufacturing, Factory Automation, Business Process Management, Operations, Organization Development

Enables Our Organization

With Technology

To Ensure Quality & Productivity

Smart
Connecte
d Factory

Target & Approach

- Turning local requirements in first prototype to show potential
- Considering global perspective and stay connected
- Presenting production relevant data at point of use – integrate existing data

Team

Sponsor: Daniel Metz (LX - DTF Module Leader)

Project Lead: Simeon Rehbein (ESM IE/Advanced Manufacturing)

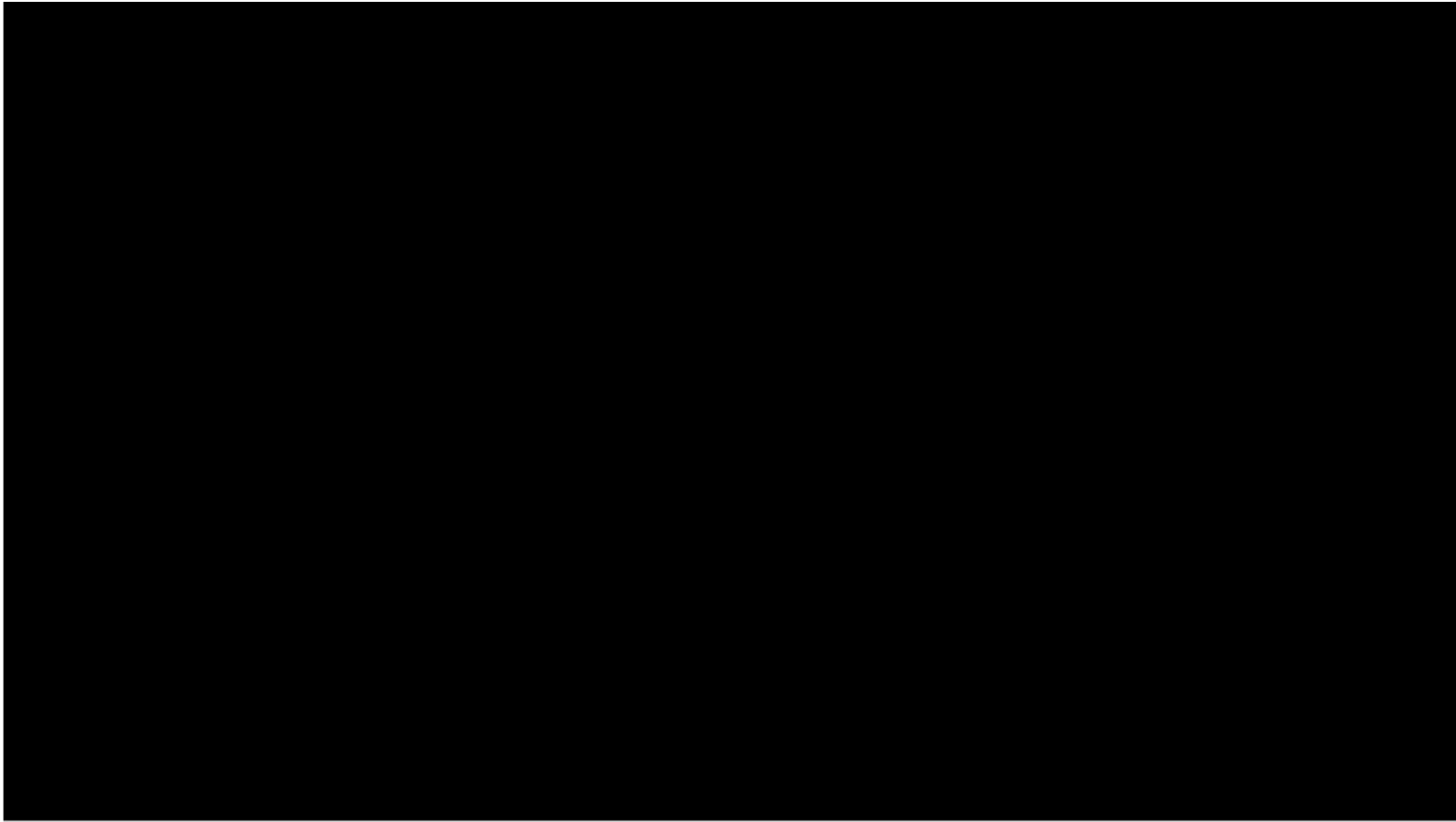
Project Facilitator: Benjamin Knoth (LX – Organization Development)

Team Member: Katharina Oster (IT/Factory Automation)

Team Member: Marcel Knobloch (BPI)

Team Member: Markus Herbst (LX – DTF Operations)

Team Member: Cosmin Sirbu (Works Council)





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit...

A large, stylized logo consisting of the numbers '20' in a bold, blue, sans-serif font. The '2' and '0' are connected at the top, and the '0' has a thick, rounded shape.

INNOVATIV.
KOMPETENT.
ZUVERLÄSSIG.

SPIRIT/21



SPIRIT/21

“The only way to make sense out of change is to plunge into it, move with it, and join the dance.” Allan Wats

Verena Behr

Leiterin Change Management | strategische Unternehmensentwicklung

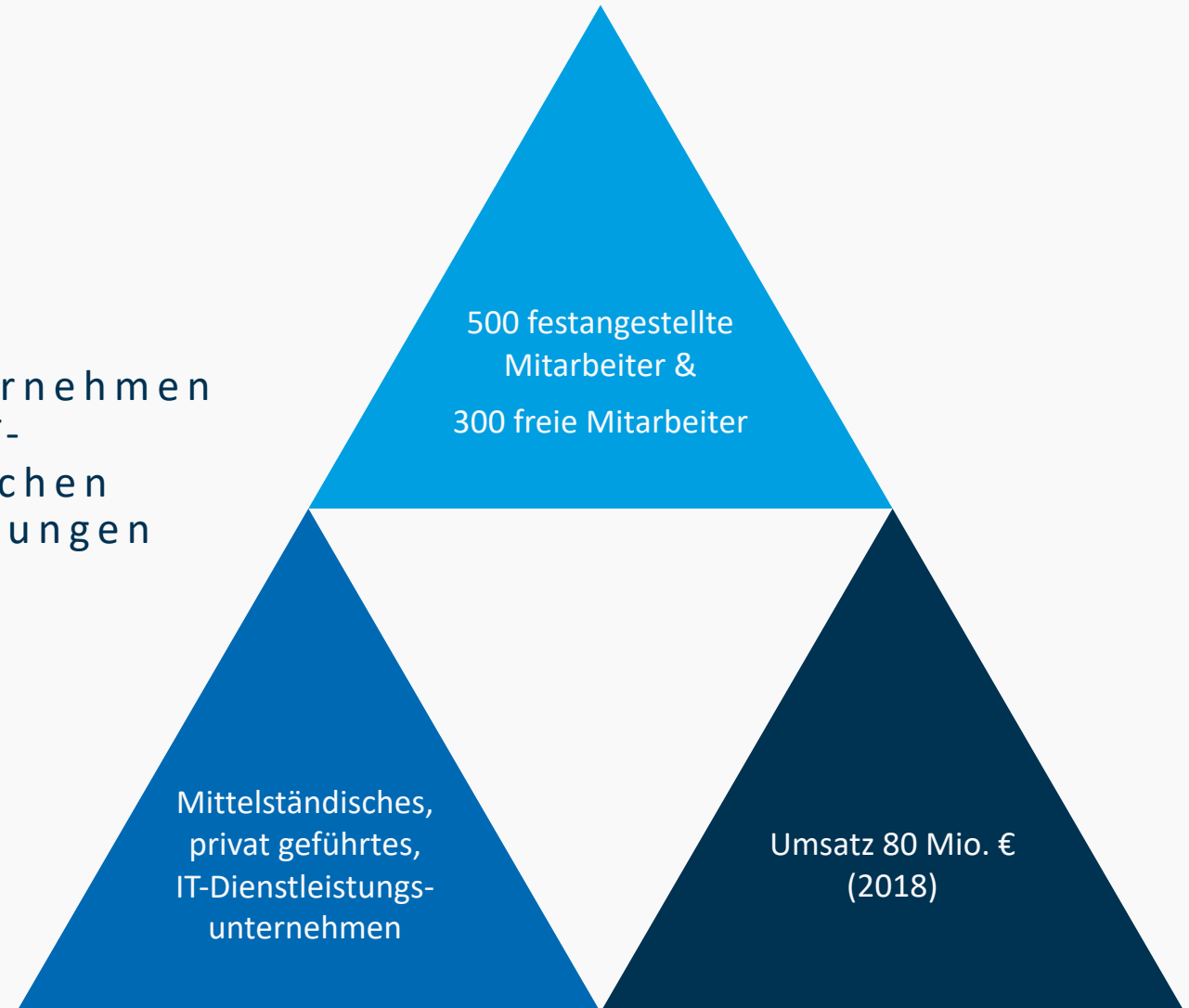
vbehr@spirit21.com



UNSERE TRANSFORMATION –
SPIRIT/21

3 FAKTEN ÜBER SPIRIT/21

SPIRIT/21 ist ein privat geführtes Unternehmen und bietet als innovativer deutscher IT-Dienstleister großen und mittelständischen Unternehmen Beratungsleistungen, Lösungen und Managed Services für aktuelle und zukunftsorientierte IT-Anforderungen.



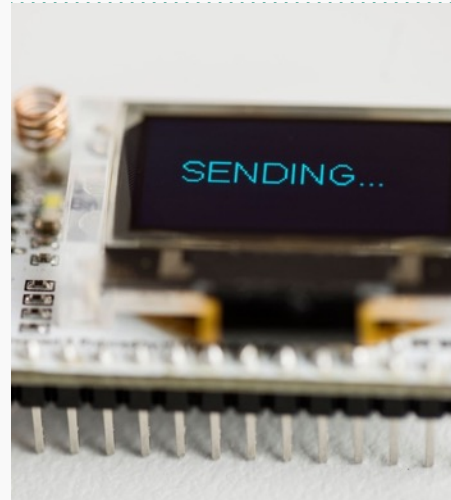
Wir schaffen durch individualisierte und standardisierte Leistungen in den Themen Digitalisierung, Managed Services, Consulting, Projektgeschäft und Personaldienstleistungen Mehrwerte für unsere Kunden.



PERSONAL-
DIENSTLEISTUNGEN



PROJEKTGESCHÄFT



DIGITALISIERUNG



CONSULTING



MANAGED SERVICES





WOFÜR
WIR STEHEN



VERTRAUENSVOLL.
PASSGENAU.
BODENSTÄNDIG.



SCHNELL.
NAHE.
FLEXIBEL.



INNOVATIV.
KOMPETENT.
ZUVERLÄSSIG.



... JOIN THE DANCE

„EIN WANDEL, DER DIE MITARBEITER BEWEGT HAT, DAS UNTERNEHMEN ZU BEWEGEN.“

Geschäftsmodell

- Zeit- und Materialbusiness
- SW Entwicklung im Aufbau
- Einstieg in Managed Services und Cloud Business
- Vielfältiger Warenkorb



**SPIRIT/21
2014**



Markt- Kundensituation

- IT Unternehmen investieren massiv in globale Ausrichtung
- Beginn der digitalen Unternehmenstransformation (Geschäftsprozesse)



Kultur

- heterogene Führungsmannschaft
- Transparenz der Strategie und Vision für die Belegschaft gering
- Ausbaufähige Unternehmenskommunikation
- Wenig Integration der Belegschaft zur Umsetzung der Strategie





UNSERE
AUSGANGSSITUATION

HEUTE



INFORMATION

KOMMUNIKATION

TRAINING

COACHING

MONITORING

UNSERE VORGEHENSWEISE

KOMMUNIZIEREN

KOMMUNIZIEREN

KOMMUNIZIEREN

KOMMUNIZIEREN



IST-SITUATION
ANALYSIEREN



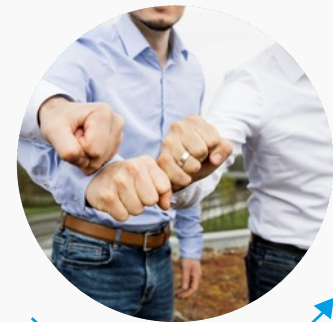
ZIEL &
STRATEGIE
FESTLEGEN



INTEGRATION
DER
MITARBEITER



KONKRETE
SCHRITTE
DEFINIEREN



GEMEINSAME
UMSETZUNG



UNSERE KONKRETEN SCHRITTE



ZUKUNFTSFÄHIGE
FÜHRUNGSKULTUR



ENTWICKLUNG EINES
GENERATIONENMODELLS



UNTERNEHMENSWERTE UND
VERHALTENSKODEX ETABLIEREN



AUSRICHTUNG DES UNTERNEHMENS AN DER
NEUEN STRATEGIE - PORTFOLIO

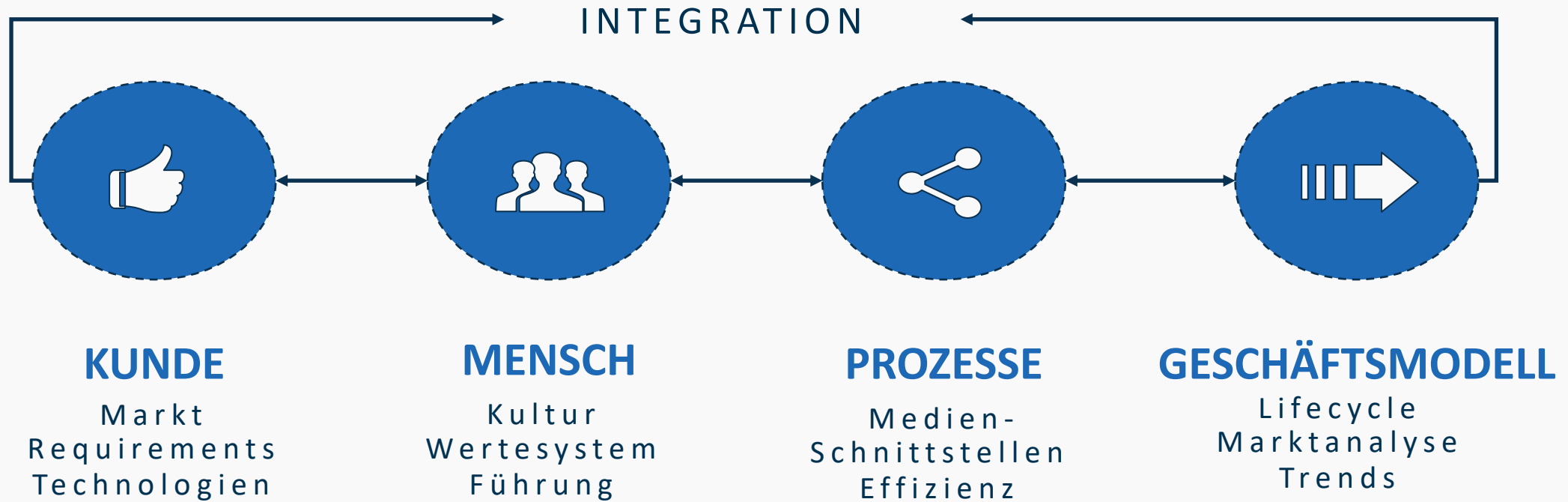


INTEGRATION DER BELEGSCHAFT



INVESTMENT IN CHANGE MANAGEMENT





Unsere eigene Transformation basiert auf vier Workstream's.

Die Integration unserer Belegschaft und unserer Kunden ist eine sehr wichtige Komponente.

Über alle vier Elemente haben wir unsere Ziele innerhalb unserer AGENDA 2021 definiert.





EIN WANDEL, DER DIE MITARBEITER BEWEGT HAT, UNSER UNTERNEHMEN ZU BEWEGEN.

SPIRIT/21

SPIRIT/21 | Otto-Lilienthal-Straße 36 | 71034 Böblingen
Telefon: +49 7031 714 9600 | Fax: +49 7031 714 9699
www.spirit21.com