

# Informationen

Dipl.-Ing. Werner J. Hollstein  
Dipl.-Ing. Uwe Hachmeister  
[www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de)

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ 0521 96487-0

Januar 2017  
Hol-fi

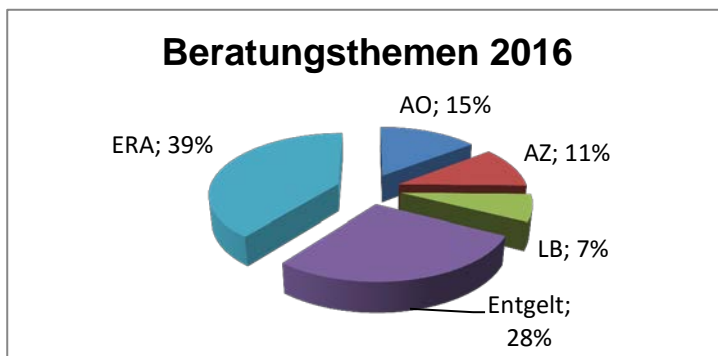
## Nr. 01/2017

Durch den arbeitgeber westfalen-lippe e.V. wird für die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände in Ostwestfalen-Lippe die Unterstützung im Bereich Arbeitswirtschaft angeboten.

Für diese Beratung stehen wir als Verbandsingenieure den jeweiligen Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden als Ansprechpartner u. a. bei folgenden Themen zur Verfügung:

- Einstufung/Eingruppierung – Grundentgelt (ERA, ...)
- Einführung neuer bzw. Wechsel der Entgeltmethode
- Kosteneinsparung durch Arbeitszeitgestaltung
- Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Schwachstellenanalyse
- Aufbau Qualitätsmanagement-System

Wir wollen Ihnen im Unternehmen Informationen aus dem Bereich Arbeitswirtschaft geben.



AO = Arbeitsorganisation  
AZ = Arbeitszeit  
LB = Leistungsbeurteilung

## Veranstaltungsübersicht für das 1. Halbjahr 2017

Datum	Thema	Referent	Veranstaltungsort	Einladende Verbände
14.03.2017	Planspiel zur Gestaltung ganzheitlicher Produktionssysteme	Dr. Marc-Andre Weber, Ifaa Ralph Conrad, Ifaa	Paderborn	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK
April 2017	Arbeitswirtschaft für Führungskräfte	Ralph Conrad, ifaa	Bielefeld	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK
Mai/Juni 2017	Gestaltung einer am Betriebs-/Unternehmenserfolg orientierten Vergütung	Sven Hille, Ifaa	Bielefeld	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK

## Kooperationsprojekte

### IdeenManager – Starterworkshop ab 9. und 10. Februar 2017 in Bielefeld

Die Unternehmer- und Arbeitgeberverbände in Westfalen-Lippe Unternehmensberatung IdeenNetz im Verbandshaus des Unternehmerverbandes Bielefeld den Starterworkshop IdeenManager

für 8 – 14 Teilnehmer/-innen aus unseren Mitgliedsunternehmen

IdeenManagement hat eine zentrale Bedeutung für das Unternehmenswachstum und ist die „Quelle unternehmerischen Erfolges!“ Der Mensch steht im Mittelpunkt unternehmerisch seine „Ideen machen Zukunft“.

- Welchen Nutzen kann uns ein IdeenManagement bringen?
- Mit welchen IDM-Strategien fördern wir Effektivität und Effizienz?
- Warum werden Verbesserungen benötigt?
- Wie werden Verbesserungs- und Innovationsprozesse zum Selbstläufer?

Das Ziel des Praktikerworkshops IdeenManager soll den Teilnehmern systematisch die methodische Handlungskompetenz für die Weiterentwicklung des Ideenmanagements / des kontinuierlichen Verbesserungsprozesse vermitteln. Der Starterworkshop besteht aus 4 Bausteinen. Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte Ideenmanager

### Lean-Mentoren-Training ab 04. Mai 2017 in Bielefeld

Wir bieten gemeinsam mit den Unternehmensberatern Liskamm und Kober ein 3-tägiges Unterstützer-(Mentoren) Training / Schulungen zur Implementierung von „Lean Management“ im Unternehmen an. Ziel unseres Trainingskonzeptes ist die „Hilfe zur Selbsthilfe“.

„Lean Management“ kann nur gelingen, wenn Unternehmen sich in kleinen Schritten ständig weiterentwickeln. Um diesen Prozess in Gang zu bringen, bilden wir Unterstützer in den Unternehmen aus, die wir Lean-Mentoren nennen. Gestartet wird in einem Pilotbereich mit 5A, denn Ordnung, Sauberkeit und Standards am Arbeitsplatz sind die Grundvoraussetzung für weitere Schritte in Richtung „Lean“.

Unser Angebot an die Unternehmen besteht darin, Mentoren anfangs in 5A auszubilden und das Management umfassend über Lean Management zu informieren. Bei Bedarf begleiten die Berater den Mentor in der Praxis bei Projekten und geben Hilfestellungen. Die Berater bieten auch Schulungen in der Durchführung von Audits an, um die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen zu unterstützen. Dieses erfolgt in der Regel vor Ort. Bei Bedarf stehen die Berater Führungskräften und Mentoren als Gesprächspartner für weitere Schritte und weiterführende Schulungen /Trainings zur Verfügung.

Das Konzept hat sich in der Praxis hervorragend bewährt. Es sind die ersten Schritte, um Produktion und Verwaltung für die Zukunft fit zu machen. Denn bei „Lean“ dreht sich alles um zwei Dinge:

- Werte für den Kunden schaffen
- Verschwendung vermeiden

Führungskräfte und Mentoren lernen in den Schulungen und Trainings, Verschwendung zu erkennen und diese mit Fokus auf die Kundeninteressen (Erhöhung der Wertschöpfung) zu beseitigen.

Wie im Fußball ist auch hier ein theoretischer Ansatz erforderlich. Das Wissen über die Spieltechnik vermitteln wir. Doch dies kann lediglich Impulse geben. Damit das Gelernte jedoch in „Fleisch und Blut“ übergeht oder wie Mike Rother sagt: „...zur DNA des Unternehmens wird...“, müssen die Spielzüge geübt, ständig wiederholt und gemeinsam verbessert werden. Das ist die Aufgabe der Führung vor Ort. Mentoren unterstützen die Führung dabei und setzen gemeinsam mit den Mitarbeitern die Ideen zur Verbesserung um. Wir realisieren den Wissenstransfer, zeigen Wege und Umsetzungsmöglichkeiten auf und geben Hilfestellung zur Umsetzung. Den Erfolg bestimmt jedoch wie beim Fußball die Mannschaft selbst.

**Die Mentorenschulung wird in drei ganztägigen Modulen jeweils am 04., 11. und 15. Mai 2017 im Verbandshaus in Bielefeld für maximal 12 Teilnehmer durchgeführt.**

Der modulare Aufbau des Projekts bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte – Kaizen.

## **EFFEKTIV FÜHREN** ab 16. Mai 2017 in Paderborn

Es soll eine systematische und praxisorientierte Kompetenzentwicklung der 8-12 Teilnehmer erreicht werden. Neben der Vermittlung von methodischem Handwerkszeug werden die individuellen Anlagen und Fähigkeiten der Teilnehmer berücksichtigt, um die persönlichen Potenziale weiterzuentwickeln. Der Führungsalltag soll souverän bewältigt werden und die Zukunft des Unternehmens mit gestaltet werden.

Der modulare Aufbau des Projektes bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden. Das Kooperationsprojekt besteht aus 6 Bausteinen sowie 2 Coachingtagen.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte / Effektiv Führen.

## Arbeiten und Führen 4.0: Wettbewerbsfähigkeit setzt Kulturwandel voraus

„Digitalisierung, demografischer Wandel und die damit einhergehenden Veränderungen lassen sich nicht mehr wegdiskutieren. Wir müssen handeln.“ so Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) in seiner Auftaktrede zum 2. Arbeitgeberforum zur Zukunft der Arbeit. Darin sind sich die Vertreter aus Wirtschaft, Gewerkschaft und Wissenschaft einig. Experten aus Theorie und Praxis diskutierten in Berlin über die bevorstehenden Veränderungen.

Dr. Gerhard F. Braun, Vizepräsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) und Schirmherr der Veranstaltung, stellte gleich zu Beginn dar: „Der Wandel betrifft nicht nur Unternehmen, nicht nur einige wenige Wirtschaftsbereiche, er betrifft jeden einzelnen, durchdringt die gesamte Arbeitswelt, erzeugt neue Berufe in großer Zahl und wird unsere ganze Gesellschaft immer mehr prägen.“ Welche Chancen bestehen und vor allem welche Rolle der Führung in diesem Veränderungsprozess zukommt erläuterten die Vertreter aus Wissenschaft und Praxis.

Dr. Frank Lennings und Dr. Stephan Sandrock vom ifaa stellten die Chancen von Industrie 4.0 und Digitalisierung in den Fokus. Diese liegen vor allem in der Gestaltung der Arbeit und in den individuellen Lösungen der Betriebe.

Matthias Thalmann, Deloitte Consulting GmbH, ging auf die Veränderungen im Bereich Personal ein. „Zusammenfassend kann man sagen: Unternehmenskultur muss gelebt werden. Flache Hierarchien und kleine Teams, die schnell vor Ort innovativ handeln können, gewinnen an Bedeutung.“

Lars Hünninghausen, von der Deutschen Bahn AG, stellte in Grundzügen den betriebseigenen Demografie-Tarifvertrag vor. Für die Sozialpartner ist dieser die logische Konsequenz aus der Philosophie ein Arbeitgeber zu sein, der seine Mitarbeiter ein Leben lang beschäftigt, mit allen Entwicklungsmöglichkeiten und der die Vereinbarkeit von Privat und Berufsleben, in den unterschiedlichen Lebensphasen, möglich macht.

In der sich anschließenden Diskussion zwischen Kai Schweppe, Geschäftsführer Arbeitspolitik Südwestmetall und Dr. Detlef Gerst von der IG Metall, erläuterten die Sozialpartner ihre Standpunkte zu den Themen Führung und Flexibilität. Dr. Gerst: „Für Führungskräfte wird es wichtiger, gute Arbeitsstrukturen und -kulturen zu gestalten. Ziel ist, die Zusammenarbeit zu fördern und die Beschäftigten auf die Zukunft des Unternehmens auszurichten. Auch darf das Erholungsbedürfnis der Beschäftigten nicht vergessen werden. Dies wird zunehmend zu einer Aufgabe der Präventionskultur.“

Kai Schweppe stellte die Mitarbeiterbindung als wichtiges Element, neben den technischen Veränderungen, in den Mittelpunkt. „Führung kommt hier eine besondere Rolle zu. Lösungen werden immer mehr in Teams gefunden.“ Zusätzlich betonte er die Notwendigkeit von Flexibilität. „Veränderungen wird es stetig geben, da hilft Vertrauen, insbesondere beim Thema mobiles Arbeiten.“

Dr.-Ing. Johannes Kurth, von der KUKA Systems GmbH, präsentierte im Anschluss die Möglichkeiten der Mensch-Roboter-Kollaboration, anhand der hauseigenen Roboter. „Die Mensch-Roboter-Kollaboration ist kein Selbstzweck, sondern für den Anlass die entsprechende Lösung“. Damit entkräftete er das Horrorszenario von menschenleeren Fabriken, das teilweise durch die Medien und öffentliche Diskussionen hervorgerufen wird.

Zum Schluss zeigte Dr. Birgit Bayer, Daimler AG, die Herausforderungen, das Grundverständnis und einzelne Aktivitäten zum demografischen Wandel, unter dem Fokus „Führung“, auf. „Mit dem Generationenmanagement hat Daimler die Herausforderungen aus dem demografischen Wandel in seiner HR Strategie verankert und unterschiedliche Maßnahmen initiiert. Damit wird der Automobilhersteller den Erwartungen der verschiedenen Generationen gerecht.“