



Personalpolitik und Mitarbeiterentwicklung in schlanken Unternehmensstrukturen - Gestaltung eines Humansystems zur kontinuierlichen und konsequenten Mitarbeiterentwicklung

Konstituierende Sitzung: **11. November 2010**

Ort: Kelsterbach, Mercure Hotel Airport Frankfurt

Zum Thema: Maschinen werden abgeschrieben, verlieren an Wert. Mitarbeiter gewinnen durch Erfahrung und Wissenszuwachs an Wert. Die Realität ist aber, dieser **Mitarbeiter-Wertstrom** wird nicht wirklich wahrgenommen und das darin liegende Potenzial nicht genutzt. Die Fähigkeiten eines Unternehmens stetig zu steigern hängt von vielen internen und externen Faktoren ab. Entscheidend dafür, diese Faktoren erfolgreich zu handhaben, sind letztlich die Mitarbeiter im Unternehmen. Ohne deren Bereitschaft zu Leistung und Engagement ist eine nachhaltige Performancesteigerung nicht möglich. Betrachtet man die Unternehmen, die eine herausragende Performance aufweisen, dann fällt auf, dass diese mehr als das Übliche für und mit ihren Mitarbeitern tun. An den Veränderungsprozess angepasste Mitarbeiterentwicklung, stabile Beschäftigungspolitik, konstante Personalpolitik, Schaffen von sauberen und sicheren Arbeitsplätzen und -umgebungen, geführte Teamarbeit, kooperative und unterstützende Führung und viele andere Rahmenbedingungen schaffen eine Basis, auf deren sich Leistung entfalten kann. Auch hierfür ist der „Toyota Weg“ Best Practices, da der Erfolg dieses Weges ganz entscheidend bestimmt wird von dem den Toyota Weg flankierendem **Humansystem**. Erst langsam wird deutlich, welche Bedeutung das Humansystem für die Mitarbeiterentwicklung und damit den Erfolg von Toyota hat. Wer heute ein Produktions- oder besser *Wertschöpfungssystem* einführt oder schon betreibt lässt viel Potenzial liegen, wenn er nicht parallel zu diesem System sein Humansystem aufbaut und dieses *glaubhaft lebt*. Sich durch Veränderungs- und Problemlöseprozesse ständig weiter zu entwickeln bedeutet, Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, eigenständig die richtigen Dinge mit den richtigen Mitteln zu tun. Dies bedeutet, Erfahrung und Wissen zu erwerben, es bedeutet, Kontinuität in der Entwicklung (dem Mitarbeiter-Wertstrom) der Mitarbeiter. Wie gestaltet man ein solches Humansystem? Was sind seine Inhalte? Wie sieht eine auf schlanke Strukturen ausgerichtete Personalpolitik aus? Auf diese und viele andere Fragen wollen wir in unserer neuen Arbeitsgemeinschaft Antworten finden, die Ihnen helfen sollen, den Weg zu *Ihrem* Humansystem zu finden.

Sehen

Ziel unserer Arbeitsgemeinschaft ist es, Themen, Frage- und Problemstellungen rund um die Gestaltung, Organisation und Entwicklung eines effizienten und effektiven, das Produktions- oder Wertschöpfungssystem unterstützenden, Humansystems gemeinsam intensiv zu diskutieren sowie Erfahrungen mit dem Thema auszutauschen. Daneben werden durch die Teilnehmer definierte aktuelle Problemfelder zur Gestaltung eines Humansystems und einer auf schlanke Strukturen ausgerichteten Personalpolitik besprochen und gemeinsam Lösungen erarbeitet.

Zielgruppe: Mit unserer neuen Arbeitsgemeinschaft wenden wir uns an Unternehmensführer, Werkleiter, Operations-Manager und Führungskräfte der Bereiche Personalmanagement, Personalentwicklung, Prozessmanagement, Produktionsmanagement, Produktivitätsmanagement, die über eine innovative Personalpolitik und eine gezielte Mitarbeiterentwicklung die Leistungsfähigkeit des Unternehmens stetig steigern möchten und Ansätze suchen, das Erreichte ständig weiter zu entwickeln sowie sich im Kreise erfahrener Kollegen aus der Praxis über das Thema austauschen möchten.

Der Austausch von unternehmensübergreifenden Anwendungserfahrungen in der Organisation und Ausrichtung einer taktgebundenen, fließenden Produktion sowie des praxisrelevanten Wissens hilft Ihnen, Potenziale zu erkennen und für die eigene Anwendungen nutzbar zu machen! Unternehmen lernen von Unternehmen im AWF-Erfahrungsnetzwerk als praktische, innovative und intensive Weiterbildung!

Hören

Verstehen

Ziel von AWF-Arbeitsgemeinschaften ist es, den **Erfahrungsaustausch** zu aktuellen Themen zu pflegen, Vorschläge und Lösungen zu markanten Problemen zu entwickeln und allgemeine Ergebnisse einem breiten Interessentenkreis (z.B. durch Leitfäden, Ergebnisberichte, etc.) zugänglich zu machen.

Die im Rahmen der Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft zu behandelnden Themen legen die Teilnehmer **konsensorientiert** in der konstituierenden Sitzung für die nachfolgenden Sitzungen fest. Diese Inhalte gehen entsprechend ihrer Priorität in die jeweilige Agenda zur Sitzung ein. Der Arbeitsfortschritt wird pro Sitzung dokumentiert.

Die Laufzeit von AWF-Arbeitsgemeinschaften wird durch die AG-Mitglieder auf eine bestimmte Zeit (in der Regel ca. **3 Jahre**) festgelegt. Die Sitzungen werden im Wechsel in den Unternehmen der Mitglieder durchgeführt. Pro Jahr finden ca. **4 Sitzungen** statt.

Die Sitzungen sind in der Regel **1 1/2** tägig, wobei der erste Halbtage dem Gastgeber (mit **Betriebsbesichtigung** und Bewertung des Gesehenen und Gehörten durch die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft) und dem Erfahrungsaustausch zur Verfügung steht. Am zweiten Tag werden die Arbeitsschwerpunkte, die die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft festgelegt haben, abgearbeitet.

Den genauen Inhalt, den Ablauf und den Turnus ihrer Sitzungen beschließen die Mitglieder in der konstituierenden Sitzung.

Um eine effektive und zielorientierte Arbeit zu ermöglichen, die es erlaubt, auf spezifische Probleme aus dem Kreis der Mitglieder einzugehen, ist die Anzahl der Teilnehmer begrenzt (10 bis maximal 20 Unternehmen).

Für Koordination, Dokumentation und alle sonstigen organisatorischen Tätigkeiten stellt der AWF-Arbeitsgemeinschaften e.V. einen **jährlichen** Mitgliedsbeitrag (ca. 4 Sitzungen) von **Euro 1.420,00** zzgl. 7% Mehrwertsteuer in Rechnung. Die Teilnahmegebühr wird *nach* der konstituierenden Sitzung erhoben, d.h. die konstituierende Sitzung dient der Orientierung und ist *unverbindlich!* Bei Anmeldung eines 2. Teilnehmers aus einem Unternehmen sind für diesen **50%** des jährlichen Beitrages zu entrichten.

Die Arbeitsgemeinschaft wird fachlich durch Herrn **Dipl.-Psychologe Manfred Muster** betreut. Herr Muster ist als selbständiger Arbeits- und Organisationspsychologe beratend und als Trainer aktiv. Er ist erfahrener Praktiker in den Tätigkeitsfeldern Organisationsentwicklung, Betriebsveränderung, Kommunikationsberatung und Wirtschaftsmediation. Herr Muster wird sein breites Wissen und seine fundierten Erfahrungen in der Gestaltung eines auf Interessensausgleich basierenden Humansystems zur Leistungssteigerung im Rahmen eines Wertschöpfungssystems in die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft einbringen.

Lernen

Bei Interesse an unserer Arbeitsgemeinschaft faxen oder mailen Sie bitte den anhängenden Abschnitt an die AWF-Arbeitsgemeinschaften zurück.

Eine Einladung zur konstituierenden Sitzung erfolgt gesondert!

Für Rückfragen und weitergehende Informationen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Herr **Bernd Engroff**
AWF - Arbeitsgemeinschaften
für Vitale Unternehmensentwicklung e.V.
An der Pforte 23a
64521 Groß-Gerau
Telefon 0 61 52 - 18 77 0
Telefax 0 61 52 - 18 77 18
eMail: info@awf.de
www. awf.de

Herr **Dipl.-Psychologe Manfred Muster**
Geschäftsführer
Manfred Muster Consulting
Kirchenstraße 9
22848 Norderstedt
Telefon: 0 40 - 51 31 65 85
eMail: mail@muster-consulting.com
www. muster-consulting.com

Verändern

Arbeitsgemeinschaften für Vitale Unternehmensentwicklung e.V.

Hiermit melde ich mich an für die konstituierende
Sitzung der

**AWF-Arbeitsgemeinschaft:
Personalpolitik und Mitarbeiter-
entwicklung in schlanken
Unternehmensstrukturen - Gestal-
tung eines Humansystems zur
kontinuierlichen und consequen-
ten Mitarbeiterentwicklung**

am 11. November 2010

**in Kelsterbach bei Frankfurt am Main,
Mercure Airport Hotel**

Name _____

Vorname _____

Titel _____

Firma _____

Branche _____

Abteilung _____

Straße/Postfach _____

Plz. _____ Ort _____

Telefon _____

Telefax _____

eMail _____

Datum/Unterschrift _____