

„Etwas herzustellen bedeutet Menschen entwickeln!“ (Toyota Sprichwort)

Personalpolitik und Mitarbeiterentwicklung für schlanke Unternehmensstrukturen

- Gestaltung eines Humansystems zur kontinuierlichen und konsequenten Mitarbeiterentwicklung im Rahmen eines Wertschöpfungssystems

Die folgenden Schwerpunkte werden Ihnen durch Herrn **Dipl.-Psychologe Manfred Muster**, Manfred Muster Consulting, Norderstedt, vorgestellt und intensiv mit Ihnen diskutiert:

- Der Toyota Weg, das Toyota Humansystem und das Toyota Produktionssystem
- Innovative Arbeitsorganisation als Teil des Werte und Leistungssystems
- Die organisationsbezogenen Unterstützungsprozesse der Mitarbeiterentwicklung
- Die mitarbeiterbezogenen Unterstützungsprozesse der Mitarbeiterentwicklung
- Der Wertstrom qualifizierter Mitarbeiter
- Prozessentwicklung, Mitarbeiterentwicklung und Führung
- Bestimmung des erfolgskritischen Wissens
- Trainer, Trainings und Überprüfung des Entwicklungsfortschrittes

16.-17. Februar 2012

Dortmund, Ring Hotel Drees

Ein AWF-Kompakt-Seminar für Geschäftsführer, Geschäftsführer, Personalleiter, Werkleiter, als Führungs- oder Fachkraft der Funktionen Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Produktion oder Prozessmanagement aus produzierenden Unternehmen

Seminarablauf 16. - 17. Februar 2012

Donnerstag, 16. Februar 2012

13.00 Begrüßung, Kennenlernen der Teilnehmer bei einem gemeinsamen Imbiss

13.30 Der Toyota Weg, das Toyota Humansystem und das Toyota Produktionssystem

- Warum der Blick auf Toyota?
- Der Toyota Weg, das Toyota Produktionssystem und die Bedeutung der Mitarbeiter
- Die Bedeutung der Mitarbeiter in traditionellen Unternehmen
- Die Bedeutung der Mitarbeiter für ein Wertschöpfungssystem
- Was wir vom Toyota-Humansystem lernen können und was nicht!
- Erwartungshaltungen und Interessensausgleich

Innovative Arbeitsorganisation als Teil des Werte- und Leistungssystems

- Mitarbeiter- und Prozessentwicklung
- Befähigung von Mitarbeitern und Organisation
- Geführte Teamarbeit und standardisierte Arbeit
- Innovatives Werte- und Leistungssystem

15.30 Kaffee- und Teepause

15.45 Flache Hierarchie und die Teamarbeit

- Rolle und Aufgaben des Gruppenleiters
- Rolle und Aufgaben des Teamleiters
- Rolle und Aufgaben des Teams
- Organisation der Arbeit im Teambereich
- Das Laufbahnkonzept im Rahmen der Personalpolitik

15.15 Die organisationsbezogenen Unterstützungsprozesse der Mitarbeiterentwicklung

- Stabile Beschäftigung und was dies bedeutet
- Kontinuierliche Personalpolitik und -verfahren
- Anerkennung und Korrekturmaßnahmen
- Führen mit Zielen und Kennzahlen

Die mitarbeiterbezogenen Unterstützungsprozesse der Mitarbeiterentwicklung

- Geführte Teamarbeit und was Teamarbeit bedeutet
- Saubere, sichere Arbeitsplätze und -umfeld und deren Bedeutung
- Dienende Führung, Führung als Mentor
- Zwei-Wege-Kommunikation statt indirekte Kommunikation

17.30 Zusammenfassung und Feedback zum Nachmittag, Vorschau auf den nächsten Tag und Fixierung spezifischer Schwerpunkte auf Teilnehmerwunsch

Freitag, 17. Februar 2012

08.30 Prozessentwicklung, Mitarbeiterentwicklung und Führung

- Führungsaufgaben im Rahmen der Prozessentwicklung
- Prozessentwicklung ist Mitarbeiterentwicklung
- Der Problemlöseprozess
- Mitarbeiterentwicklungspläne, persönliche Entwicklungswege

10.00 Kaffee- und Teepause

10.15 Bestimmung des erfolgskritischen Wissens

- Welche Tätigkeiten erfordern welches und wieviel Wissen?
- Bedeutung der standardisierten Arbeit für das Training der Mitarbeiter
- Routineaufgaben, begleitende Aufgaben
- Rollen im Arbeitssystem und -umfeld
- Erfolgskritische Schlüsselpunkte im Prozess
- Zerlegen von Aufgaben in überschaubare Teilschritte

12.30 Gemeinsames Mittagessen

13.30 Der Wertstrom qualifizierter Mitarbeiter

- Vom Mitarbeiter zum Humankapital
- Standardisierte Methoden zur Vermittlung grundlegender Fähigkeiten
- Schulungspläne, Qualifizierungsmatrix, Lernfortschrittskontrolle
- Lerninseln, Trainingsumgebungen, Cardboard-Engineering, Training-on-the-job

15.00 Kaffee- und Teepause

15.15 Trainer, Trainings und Überprüfung des Entwicklungsfortschrittes

- Die Führungskraft als interner Trainer
- Job-Instruction-Training außerhalb des Prozesses
- Learning by doing im Prozess
- Die Bedeutung des Paten für den Mitarbeiterentwicklungsprozess
- Was eine lernende Organisation ausmacht!

16.30 Zusammenfassung, Feedback und abschließende Diskussion

ca. 17.00 Ende des Kompakt-Seminars

Unser Seminar ist dialogorientiert und bietet Raum für die intensive Diskussion und den Erfahrungsaustausch

Zum Seminarinhalt: Die Fähigkeiten eines Unternehmens stetig zu steigern und erfolgreich am Markt zu agieren hängt von vielen internen und externen Faktoren ab. Entscheidend aber dafür, diese Faktoren erfolgreich zu steuern, sind letztlich die Menschen im Unternehmen. Ohne deren Bereitschaft zur Anstrengung, zur Leistung, zu Engagement ist eine Steigerung der Fähigkeiten 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, konsistente 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. Überdeckt vom Glanz des Toyota Produktionssystems wird erst langsam vielen Verantwortlichen deutlich, welche Bedeutung dieses System für die Mitarbeiterentwicklung und damit den Toyota Erfolg 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 dies glaubhaft lebt. Die Wirkweisen der aufeinander abgestimmten Systembestandteile sind langfristig ausgelegt und mit der Entwicklung des Systems müssen sich die Mitarbeiter entwickeln. Nur deren stetige Aktivitäten, die Prozesse immer besser zu machen, steigert die Performance des Unternehmens. 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 der Mitarbeiter. Es bedeutet ferner, auf die Unternehmensentwicklung zugeschnittene Trainings zu nutzen und Trainer einzusetzen, die die Prozesse beherrschen.

Wie gestaltet man ein solches Humansystem? Was sind seine Inhalte? Wer hat welche Aufgaben zu erfüllen? Auf diese und viele andere Fragen gibt unser Referent Antworten, die Ihnen helfen sollen, den Weg zu Ihrem Humansystem zu finden.

Wen sprechen wir an? Wenn Sie als Geschäftsführer, Personalleiter, Werkleiter, als Führungs- oder Fachkraft der Funktionen Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Produktion oder Prozessmanagement aus produzierenden Unternehmen Erfahrungen mit dem Arbeiten in einem Produktions- oder Wertschöpfungssystem haben und daran interessiert sind, zu erfahren, welche Bedeutung ein Ihr Wertschöpfungssystem flankierendes Humansystem hat und wie Sie ein solches aufbauen können, dann sollten Sie unser Kompakt-Seminar besuchen, um **kompetent** und **kompakt** Wissen und Erfahrungen zu erlangen.



Ihr Referent ist Herr **Dipl.-Psychologe Manfred Muster**. 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. Nutzen Sie das breite Wissen und die fundierten Erfahrungen unseres Trainers für die Gestaltung Ihres auf Interessensausgleich basierenden Humansystems zur Leistungssteigerung im Rahmen eines Wertschöpfungssystems.

Wir freuen uns darauf, Sie als Teilnehmer unseres Kompakt-Seminars in Dortmund begrüßen zu können.

Mit freundlichen Grüßen
AWF Arbeitsgemeinschaften für Wirtschaftliche Fertigung

**AWF - Arbeitsgemeinschaft
für Wirtschaftliche Fertigung
An der Pforte 23a**

64521 Groß-Gerau

Tagungsort: Ring-Hotel Drees
 Hohe Straße 107
 44139 Dortmund
 Tel: 02 31 - 12 990
 Fax: 02 31 - 12 99 555
 www.riepe.com

Die Zimmerreservierung: Im Tagungshotel wurden Zimmer zum Vorzugspreis vorab reserviert. Bitte nehmen Sie die Reservierung Ihres Zimmers unter Hinweis auf das AWF-Seminar selbst vor oder, sofern Sie eine Reservierung durch den AWF wünschen, **kreuzen** Sie dies bitte unten an.

Ihre Anmeldung können Sie formlos als Brief, Fax, eMail oder telefonisch an folgende Anschrift richten:

AWF-Arbeitsgemeinschaften für Wirtschaftliche Fertigung
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

Anmeldeschluß ist der 10.02.2012. Bei Abmeldung nach dem Anmeldeschluß müssen wir die halben, bei Nichterscheinen die gesamten Teilnehmergebühren in Rechnung stellen. Es ist selbstverständlich möglich, einen Ersatzteilnehmer zu benennen. Stornierungen bis zum **10.02.12** belasten wir mit einer Bearbeitungsgebühr von **Euro 77,00**.

Die Teilnahmegebühr beträgt **Euro 880,00**
 zzgl. Mehrwertsteuer

Ab dem 2. Teilnehmer aus einem Unternehmen gewähren wir dem meldenden Unternehmen 10% Preisnachlaß auf den Gesamtpreis. Im Teilnahmepreis sind enthalten: die Tagungsunterlagen und die Bewirtung.



Anmeldung zum AWF Kompakt-Seminar:

Personalpolitik und Mitarbeiterentwicklung für schlanke Unternehmensstrukturen - Gestaltung eines Humansystems zur kontinuierlichen und konsequenten Mitarbeiterentwicklung

vom 16.-17. Februar 2012
Dortmund, Ring Hotel Drees

Bitte reservieren Sie mir im Tagungshotel ein Zimmer vom **16.-17.02.2012**

Die **AWF-Arbeitsgemeinschaft für Wirtschaftliche Fertigung** ist ein Netzwerk für den überbetrieblichen Erfahrungsaustausch in der verarbeitenden Industrie. Hierzu dienen **Arbeitsgemeinschaften**, in denen sich Vertreter aus Unternehmen, Beratung und Forschung zusammenfinden, um gemeinsam über eine begrenzte Zeit hinweg aktuelle innovative Themen zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und konkrete Problemlösungen zu erarbeiten. Des Weiteren bietet der AWF Veranstaltungen zur beruflichen **Aus- und Weiterbildung** wie Kompakt-Seminare, Aktiv-Workshops und Erfahrungsforen an zu den folgenden vier Themenschwerpunkten:

- **Unternehmensführung und –strategie**
- **Prozessgestaltung und Organisation**
- **Produktionsplanung und –steuerung / Produktionslogistik**
- **Prozesswertsteigerung und -erhaltung**

Kompakt-Seminare oder **Intensiv Workshops** bieten Mitarbeitern aus produzierenden Unternehmen ein Forum des Wissenerwerbs, Diskussion und des Erfahrungsaustausches zu aktuellen praxisbezogenen Themenstellungen an.

Unsere **Inhouse-Workshops** vermitteln bewährte Methoden, um spezifische Themenstellungen im Unternehmen im „Learning by doing“ aktiv zu meistern. Hierzu zählen auch Planspiele, die Mitarbeitern helfen, anstehende Veränderungen besser zu verstehen, deren Logik zu erkennen und sie spielerisch in die Umsetzung neuer Strukturen einzubinden.

Sollten Sie Fragen zu Arbeitsgemeinschaften, Aus- und Weiterbildung oder zur Begleitung von Veränderungsprozessen haben, rufen Sie uns an. Gerne informieren wir Sie auch über die Möglichkeit, unsere Seminare in Ihrem Unternehmen durchzuführen. Unter 0 61 52 - 18 77 0 stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung oder besuchen Sie uns im Internet:

www.awf.de

Bitte bei mehreren Anmeldungen kopieren

Name _____
 Vorname _____
 Titel/Funktion _____
 Firma _____
 Branche _____
 Abteilung _____
 Straße/Postfach _____
 Plz _____ Ort _____
 Telefon _____
 Telefax _____
 eMail: _____

Unterschrift/Datum _____