Kraft für Transformation

mit ganzheitlichen Methoden Fachkräfte gev und neue Wege gehen

mit Dr. Stefan Enzler / Emma Weidner (imu) und
Barbara Christ (Bauer Gruppe)
30.03.2023

imu

ZUKUNFT mobil

Über Uns

Gründung 1992
Spin-off der Universität Augsburg
Privatwirtschaftliches Institut
30 Berater, Trainer, Coaches

Was wir machen

Trainings und Weiterbildungen
» Leadership
» Selbstentwicklung / innere Beweglichkeit
» Innovation, Transformation

Integrale Organisationsentwicklung
» Transformation begleiten
» Unternehmenskultur entwickeln
» Purpose und Strategie entfalten

Forschungs- und Förderprojekte

Mit wem wir arbeiten

Bahn, Bauer Gruppe, BKW, Brose, CE-CON, DJI, Eberle, Daimler, Deckerform, Gore, GVB, InA, KUKA, LAKO, Lufthansa, MACO, MAN, Mercateo, Noch, Otto, Rawe, swa, Telekom, WDT, Weleda, Wiedenmann …
https://i-m-u.de/referenzen/

ZUKUNFT mobil

Probleme kann man niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.

– Albert Einstein

ZUKUNFT mobil

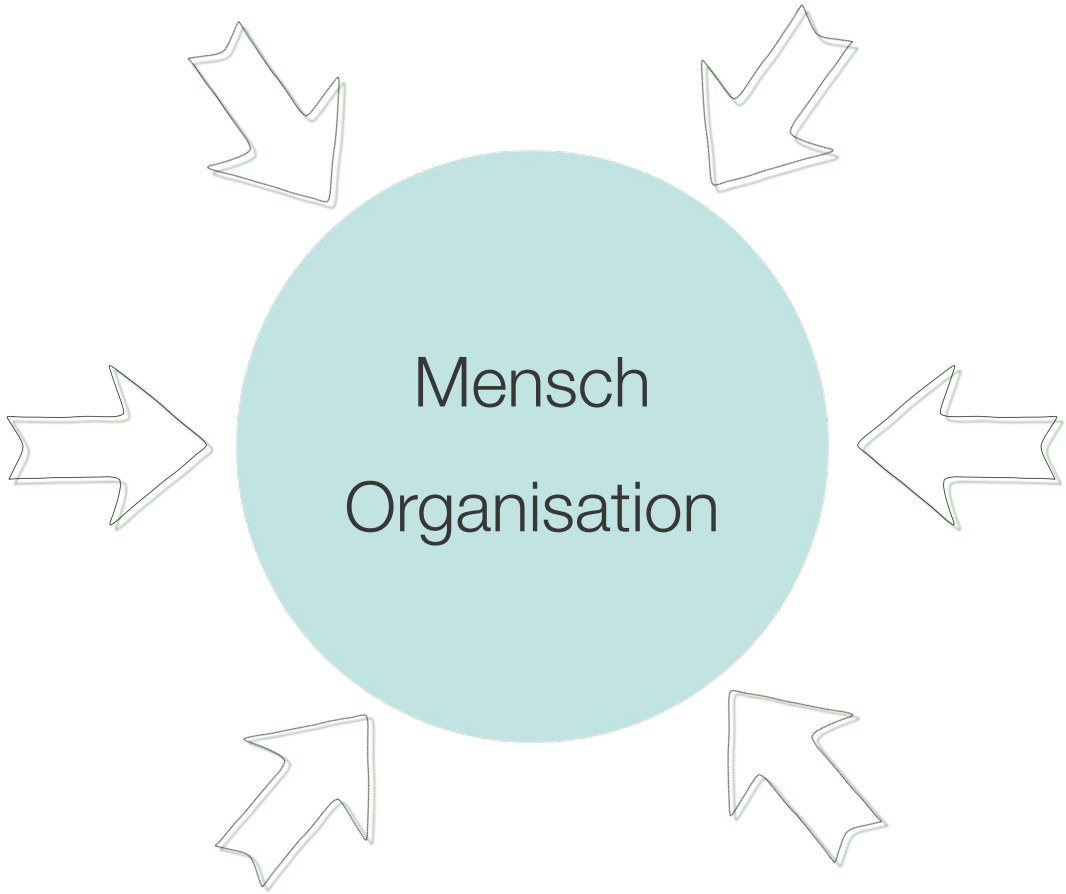
Transformationsdruck von AUSSEN

» E-Mobilität
» neue Technologien / Trends
» Digitalisierung

» Klimakrise
» Kriege
» Energie
» Teileverfügbarkeit

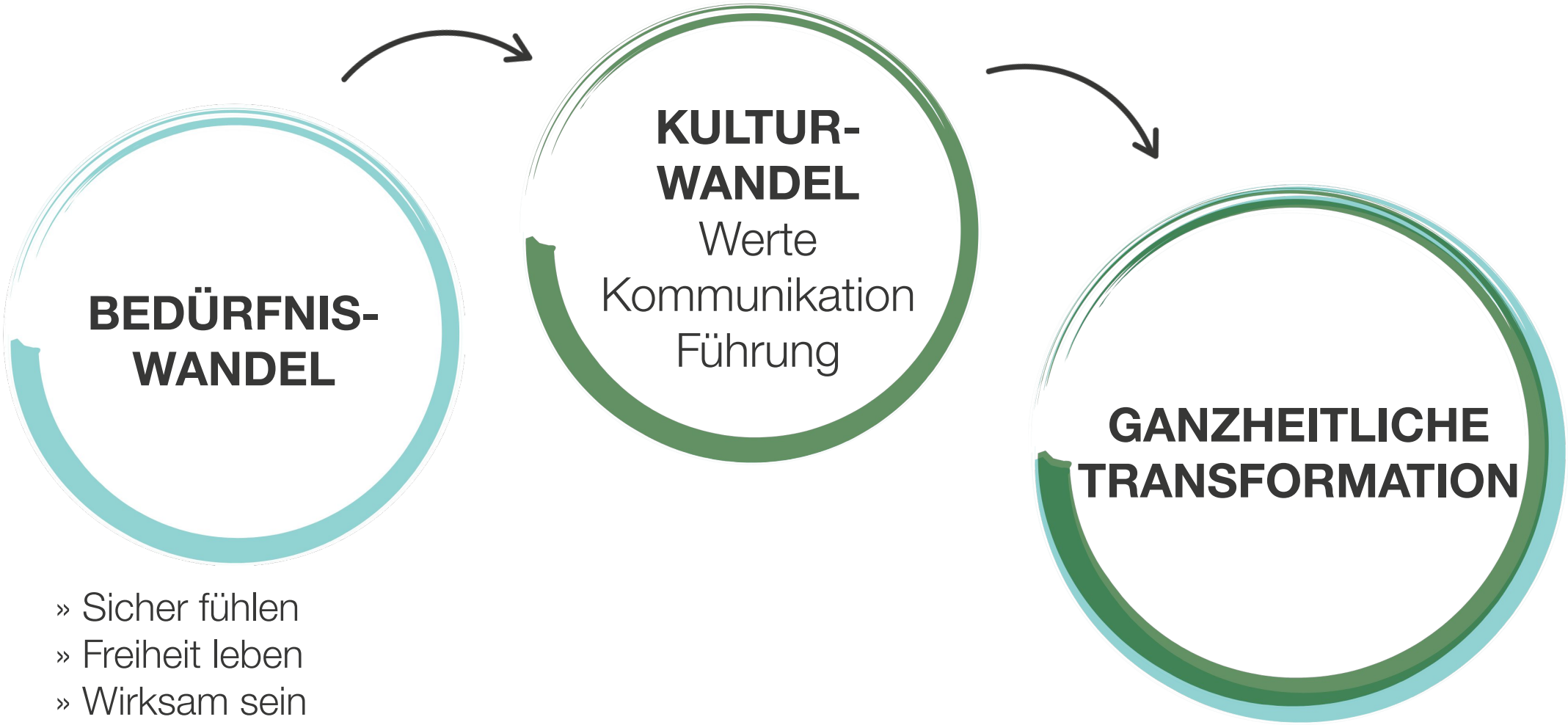
» Demographischer Wandel

» Bedürfniswandel
  Mobilität
  Werte / Sinn



Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel

ZUKUNFT mobil



» Sicher fühlen
» Freiheit leben
» Wirksam sein
» Wohlfühlen
» Sinnhaftes machen

Was bedeutet Transformation und wo kommt die Kraft dafür her?

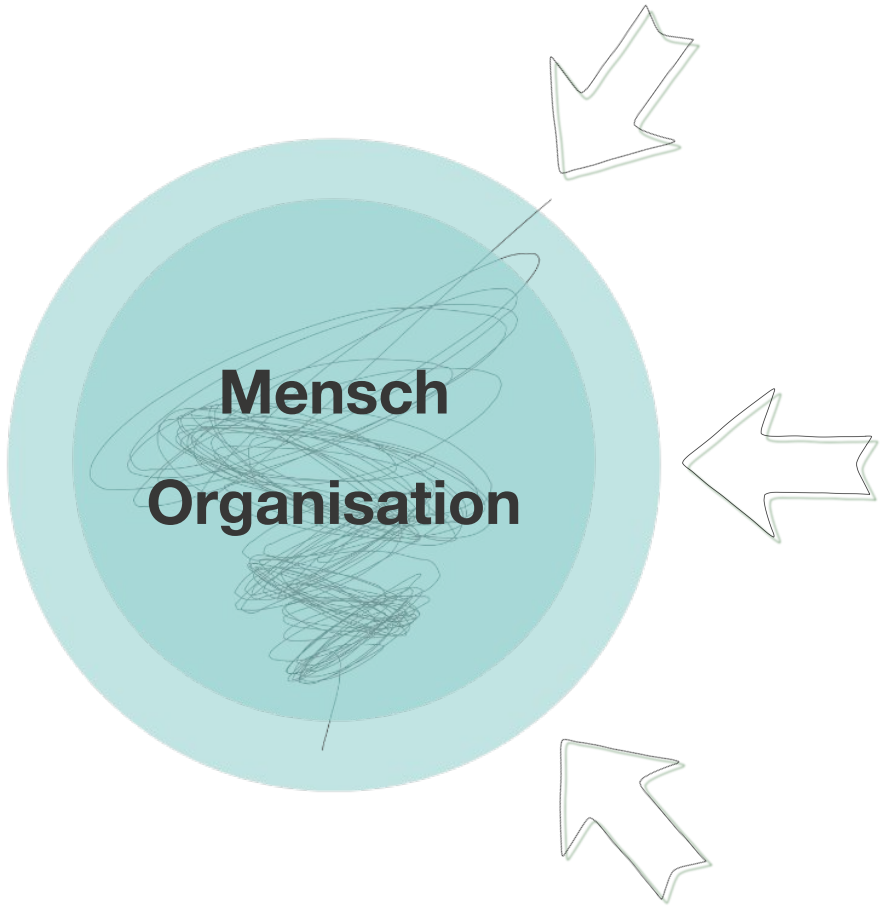
ZUKUNFT mobil

Transformationsdruck von AUSSEN

&

gleichzeitig
Beweglichkeit,
Orientierung und Innovationsenergie
von innen heraus

TRANSFORMATION



Innovationsenergie mit Wahl- und Handlungsmöglichkeiten hängen von der jeweiligen Kompetenzstufe ab (Mensch und Organisation)

ZUKUNFT mobil

Beharrung

» Aushalten, Erstarren
» Wegschauen
» Mehr vom Gleichen tun mit zunehmender Anstrengung

Veränderung

» Reagieren auf Druck
» Anpassen
» in Bewegung kommen
» Reaktivität
» hohe Abhängigkeit & Krisenanfälligkeit

Entwicklung

» eigene Vision / Purpose
» Offenheit für neue Geschäftsfelder & Prototypen/Agilität
» Proaktivität
» Lernen als Teil der Kultur
» New Work möglich

Innovation

» Raum für Neues
» Entwicklungssprünge
» neue Vernetzung
» Evolution

Ausbrennen

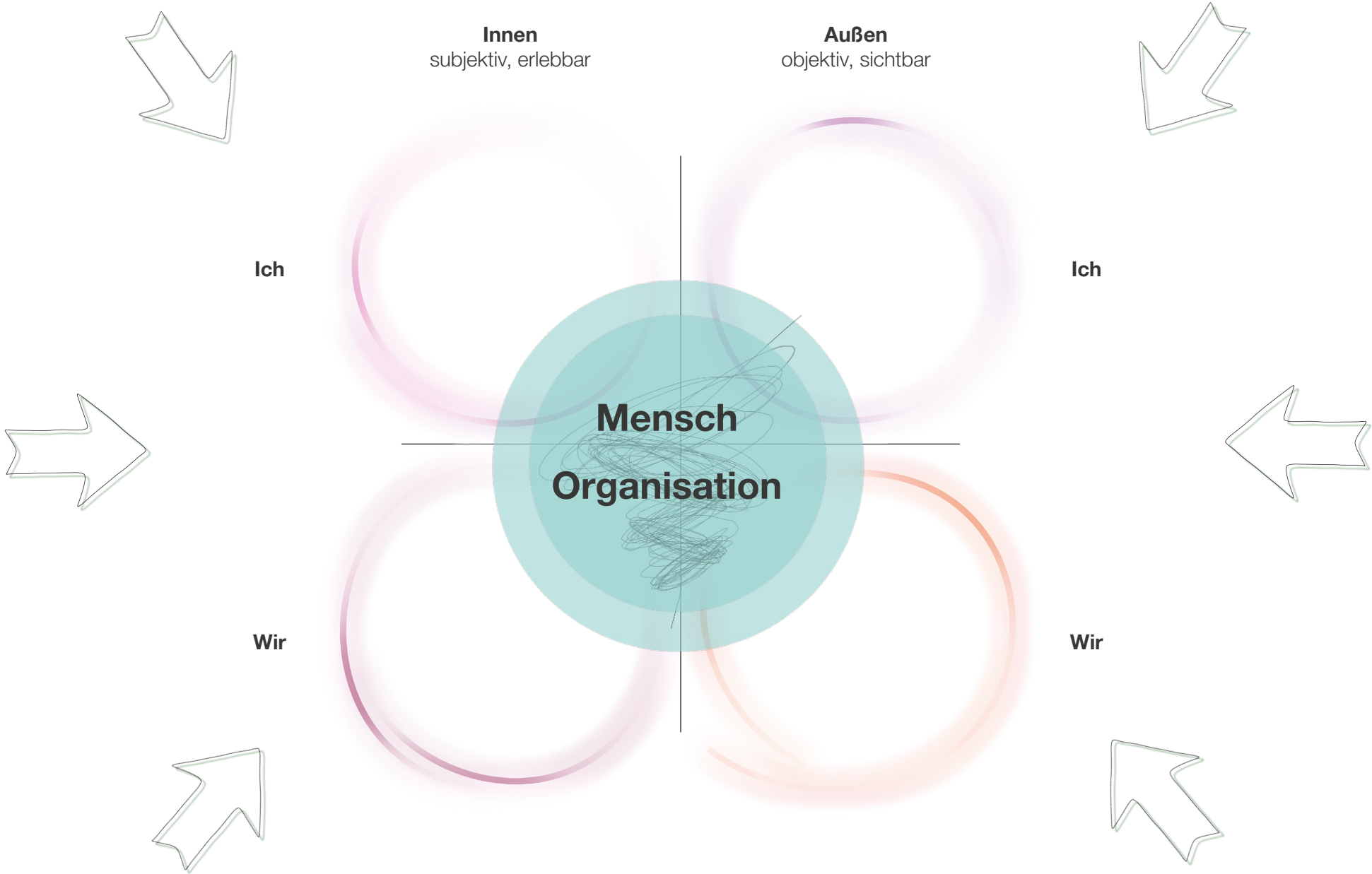
hoher Energieverbrauch

mehr Energie verfügbar

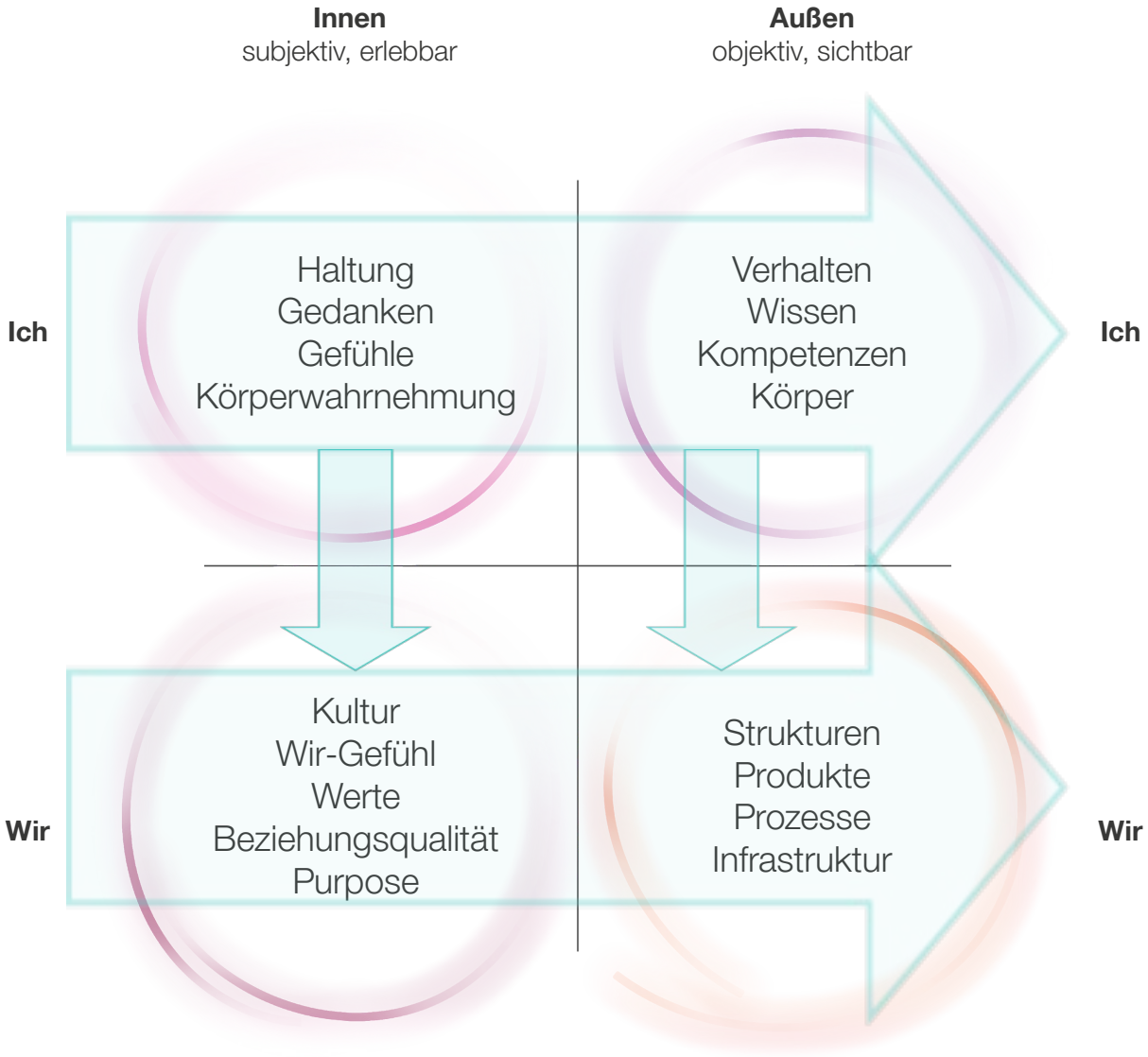
Energiebooster

Vier Quadranten Ansatz für Transformation

Transformation braucht alle vier Perspektiven



Schlüssel für Transformation ist innere Beweglichkeit



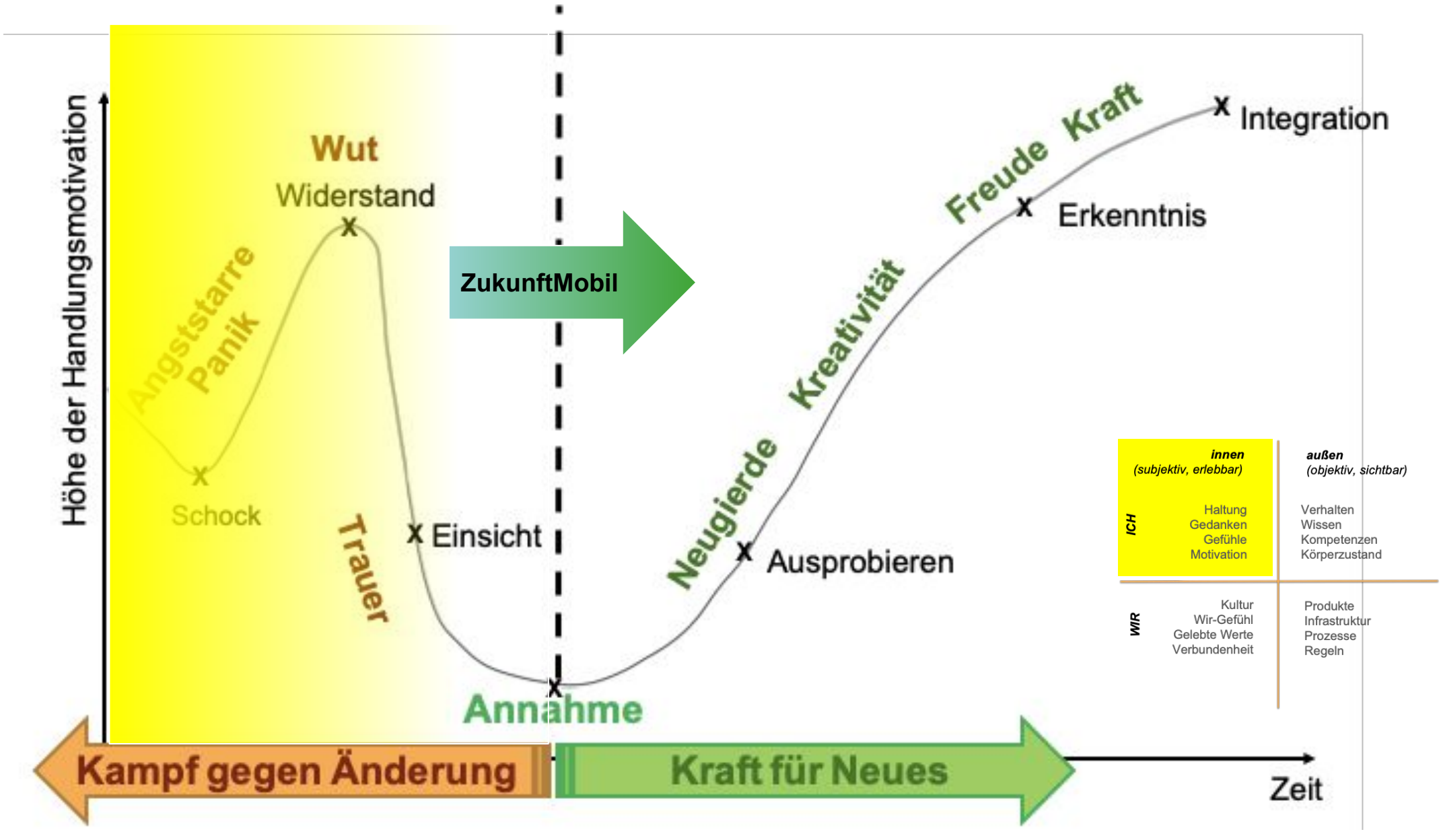
Gerald Hüther (Neurobiologe) zum Thema Lernen:

"Unser Gehirn - das komplexe Gefüge von neuronalen Verschaltungsmustern und synaptischen Netzwerken in unserem Gehirn - passt sich immer wieder neu an die Art und Weise an, wie und wofür wir es mit Freude und Begeisterung benutzen."

Ein zentraler Schlüssel für Transformation ist der Weg von innerer Beweglichkeit zu äußerer Handlungsfähigkeit

Wirkung von Veränderungen bei Menschen (Kübler-Ross Kurve)

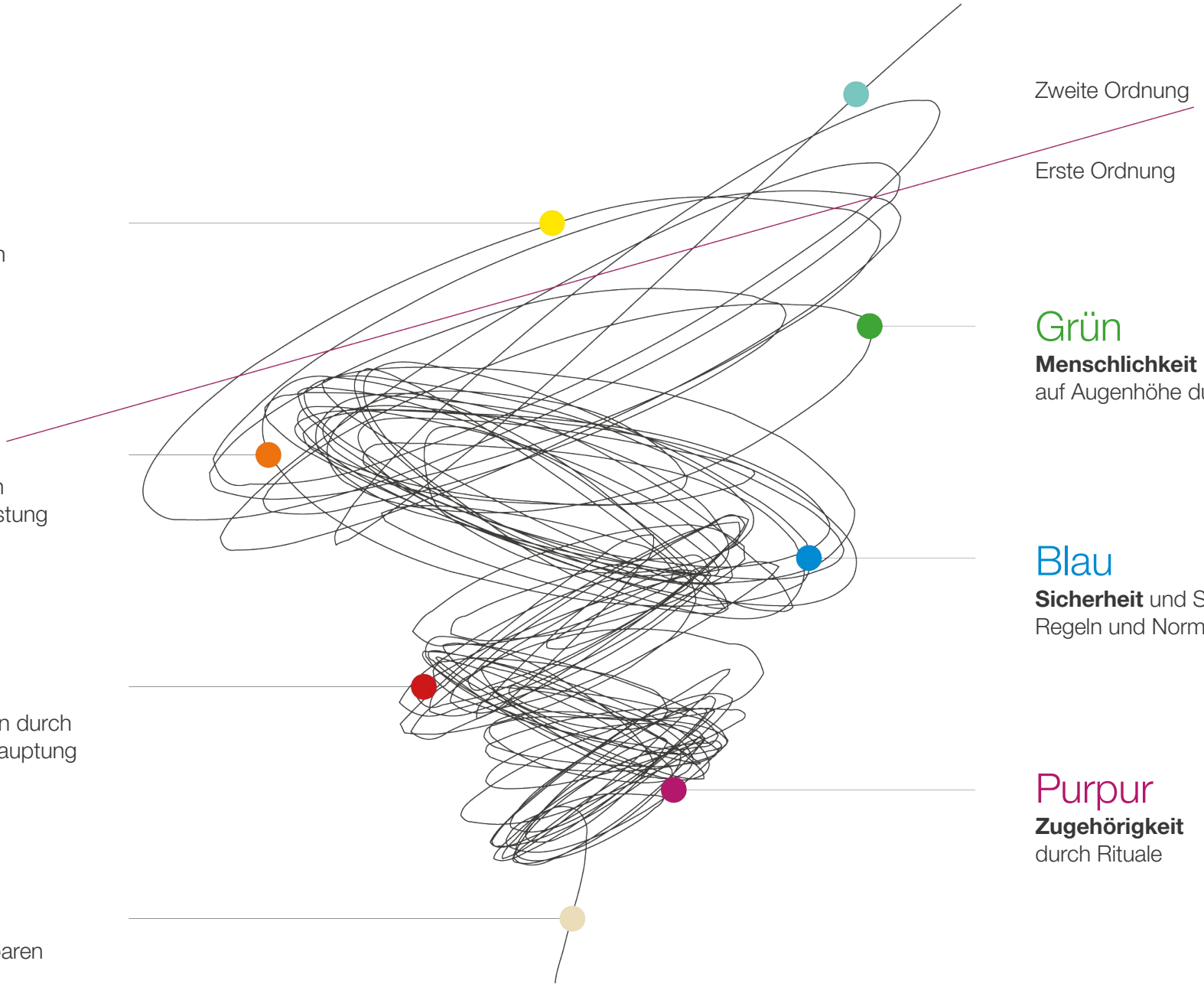
⇒ Weiterbildungsansatz mit innerer Beweglichkeit zu fachlichem Kompetenzaufbau



Werteebenen

Sieben kulturelle und individuelle Entwicklungsebenen

ZUKUNFT mobil



Gelb

Bewusste Entwicklung durch flexiblen Fluss, Intuition und Inspiration

Orange

Wohlstand und **Erfolg** durch Erkenntnis, Effizienz und Leistung

Rot

Durchsetzung und Expansion durch **Macht**, Wille und Selbstbehauptung

Beige

Überleben mit allen verfügbaren Mitteln

Grün

Menschlichkeit und Miteinander auf Augenhöhe durch **Empathie**

Blau

Sicherheit und Stabilität durch Regeln und Normen

Purpur

Zugehörigkeit durch Rituale

Wie kann ZUKUNFTmobil bei der Transformation unterstützen?

Unser Angebot

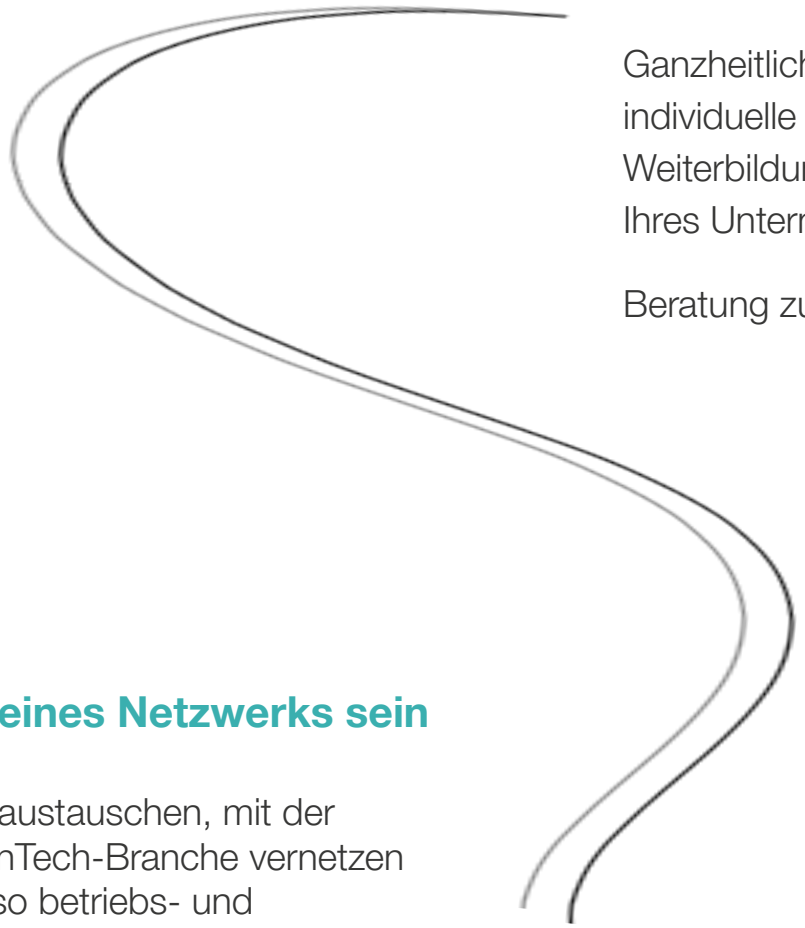
Trainings und Weiterbildungen

mit Fokus auf Zukunftskompetenzen, innerer Beweglichkeit und neuer Qualität der Arbeit

Bedarfsermittlung & Konzept

Ganzheitliche Bedarfsermittlung und individuelle Konzepterstellung für Weiterbildung und Weiterentwicklung Ihres Unternehmens

Beratung zu Fördermöglichkeiten



Organisations-entwicklung

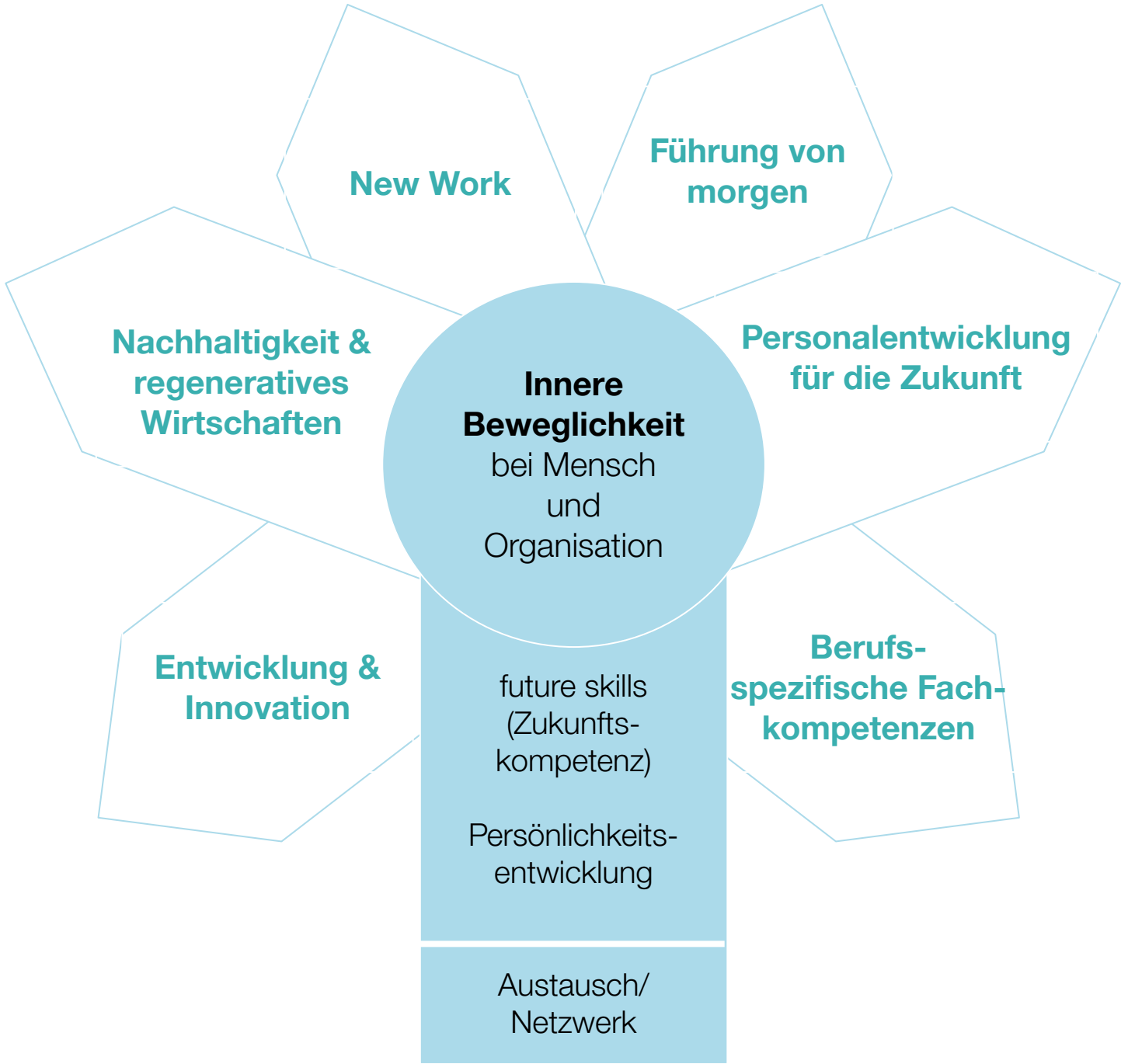
Begleitung bei Ihrem Transformationsprozess

Teil eines Netzwerks sein

Sich austauschen, mit der GreenTech-Branche vernetzen und so betriebs- und branchenübergreifend von- und miteinander lernen:

Gemeinsam ZUKUNFT gestalten

Unser Angebot - Weiterbildungen



Übersicht zu ausgewählten Angeboten der “inneren Beweglichkeit”

ZUKUNFT mobil

Selbstführung und Resilienz kompakt

Wirksam und präsent in der Veränderung sein
(2 Tage)

Mindful Leadership Training

Mit authentischer Selbstführung unsere Zukunft aktiv gestalten
(8 Tage)

Auszeit nehmen

Innehalten, Kräfte tanken und innere Beweglichkeit entdecken
(2,5 Tage)

Krisen und Erstarrung lösen

Wege aus Widerstand und Erstarrung zu Beweglichkeit finden
(3 x 2 Tage)

Neuausrichtung finden

Deinen Weg in die Zukunft beschreiten
(5 Tage)

Veränderung umsetzen

Tools, Fähigkeiten und Coaching für meinen Veränderungsweg
(3 x 1 Tag)

Freiraum erfahren

Selbstkontakt und Entspannung durch geführte Meditationen
(1 Stunde / Monat)

Meet up

Monatliche Reflexion und Austausch auf deinem Veränderungsweg
(2 Stunden / Monat)

https://i-m-u.de/akademie/veraenderung-initiieren-und-umsetzen/

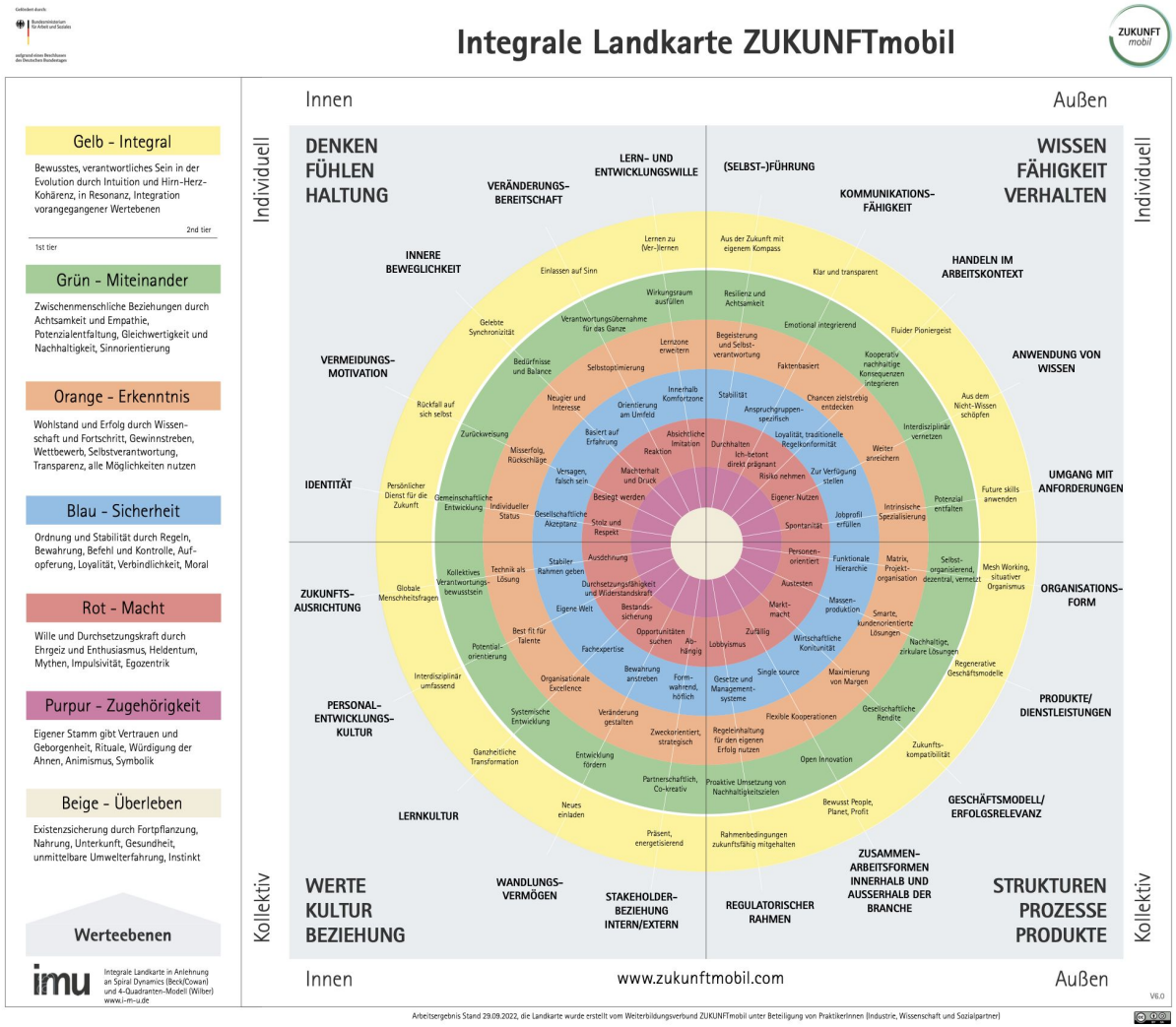
Bedarfsanalyse mit ZUKUNFTmobil

Digitales Check-up Tool

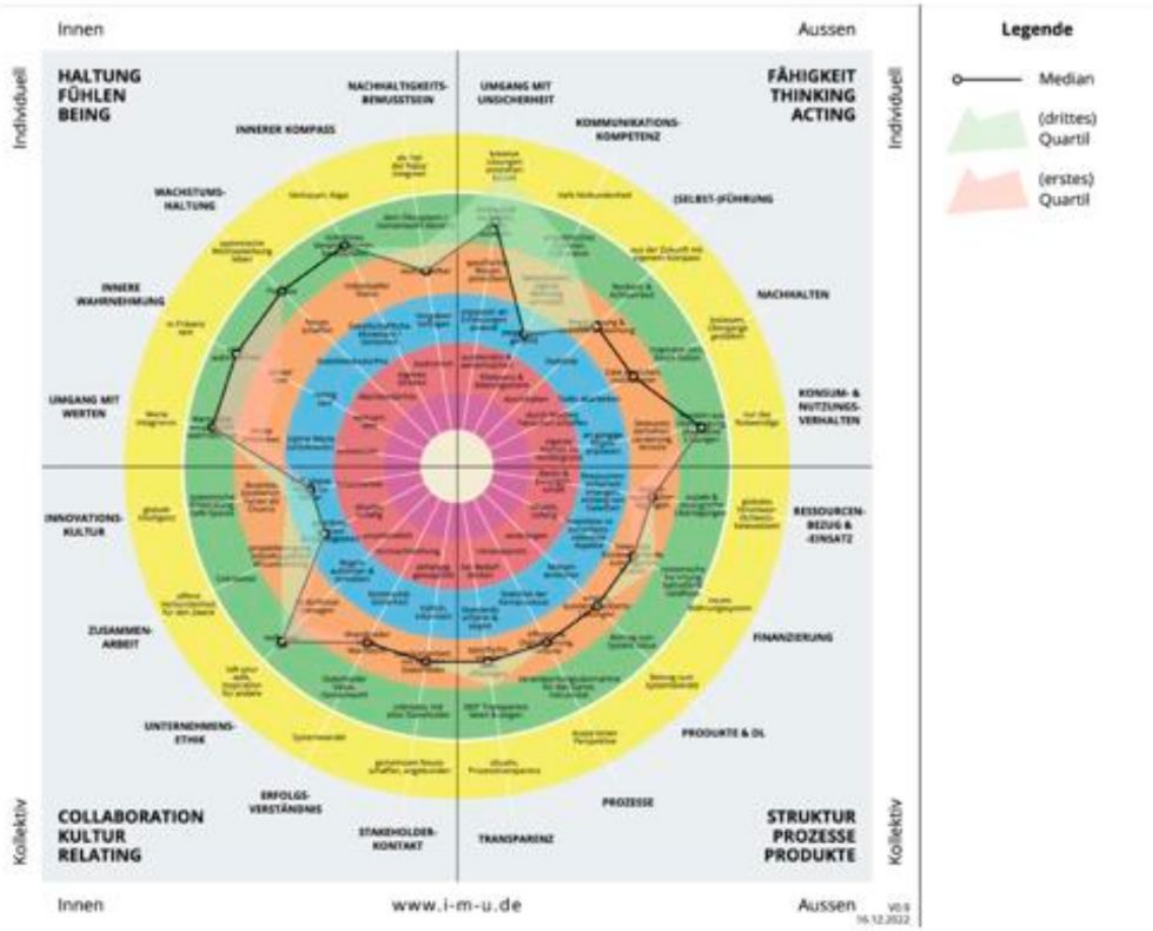
20 Fragen - 20 Minuten Zeitinvest
Direktes, downloadbares Ergebnis

Kostenfreies Beratungsgespräch zu…

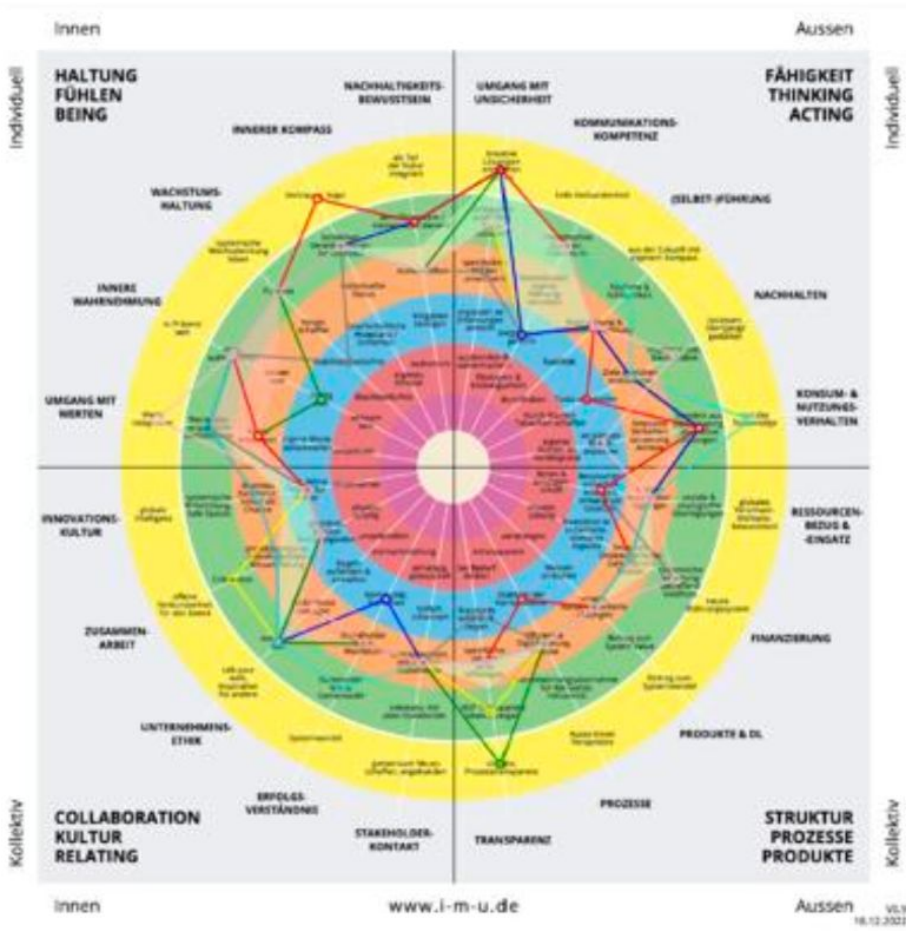
Entwicklungspotenzialen
Transformationsschritten
Weiterbildungsbedarf
Fördermöglichkeiten



Beispielauswertung aus Check-up Tool



Median-Darstellung



Einzelauswertungen

Check Up - nun bist du dran …

https://www.zukunftmobil.eu/check-up

Kontakt

Wir freuen uns über deine Kontaktaufnahme

www.zukunftmobil.eu

Newsletter (Anmeldung über Website)

www.linkedin.com/company/zukunftmobil

Bei inhaltlichen Fragen:

Dr. Stefan Enzler
0173 / 3556975
enzler@i-m-u.de

Bei Fragen zu Vorgehen & Organisation:

Emma Weidner
0821 343 66 24
weidner@zukunftmobil.eu

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

In Kooperation mit:
imu
WBS TRAINING
IdeenNetz Werk
WIRTSCHAFTS RAUM AUGSBURG
UmweltCluster Bayern

bauer
UNTERNEHMENSGRUPPE

Bauer Unternehmensgruppe

Darauf sind wir stolz

- Seit 1950 erfolgreich am Markt
- Familienunternehmen in der vierten Generation
- Verbunden in der Region
- Internationale Ausrichtung
- 250 qualifizierte Mitarbeiter
- 56.000 m^2 Betriebsfläche
- 65 Mio. Umsatz

Die Bauer Unternehmensgruppe im Überblick

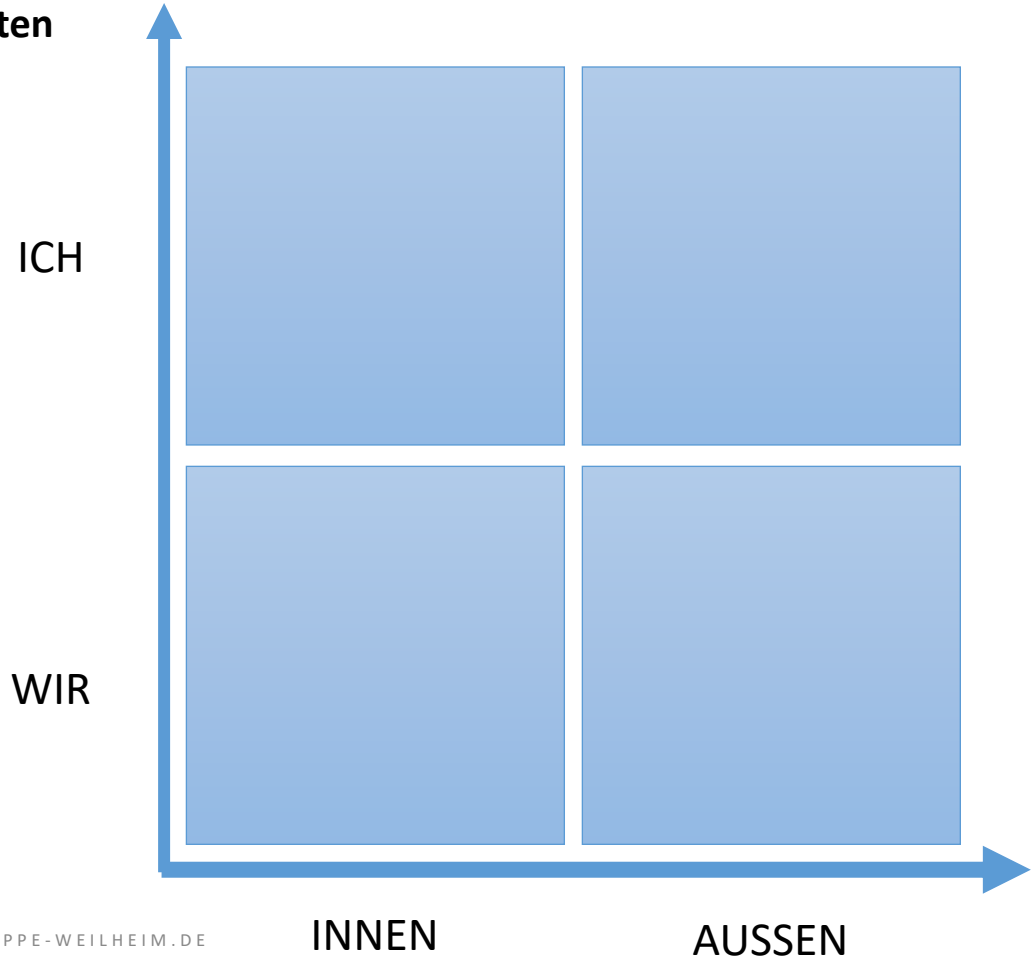
Umsatz: 10 Mio. €
Mitarbeiter: 65

Umsatz: 25 Mio. €
Mitarbeiter: 130

Umsatz: 30 Mio. €
Mitarbeiter: 30

Organisations-Entwicklung

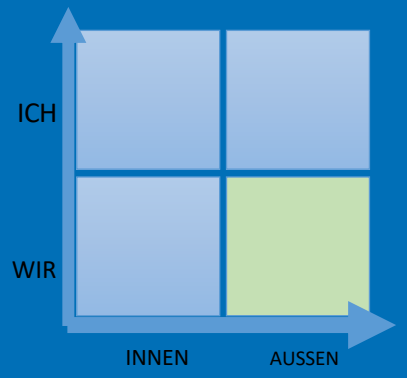
4 Quadranten



Arbeits-Modelle I – der Standard

Wird seit Jahren praktiziert:

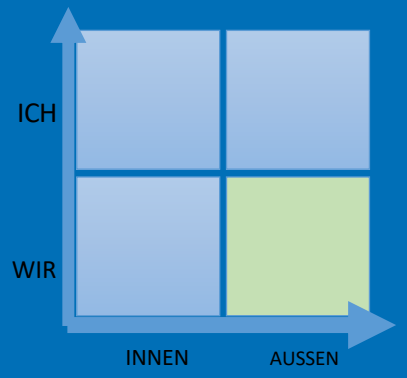
- Elternzeit für alle, unabhängig von Position und Aufgabe
- Teilzeit-Modelle nach individuellen Notwendigkeiten (Familie, Pflege, Landwirtschaft im Nebenerwerb) – z. B. Maschinenbau 36 unterschiedliche Zeitmodelle
- Möglichkeit von langfristigen Zeitkonten für Weiterbildung, Sabatical, etc.
- Altersmodelle – gleitender Übergang in den Ruhestand; Beschäftigung im Ruhestand
- Unterstützung bei individueller Weiterbildung (Techniker-/Meisterschule) – Übergangsverträge, Weiterbeschäftigung als Ferienjob, Hilfe bei Auswahl, Formalitäten, etc.
- Homeoffice – dauerhaft, tageweise oder nach Bedarf möglich



Arbeits-Modelle II - Rahmenbedingungen

Wie funktioniert es bei uns:

- Transparente, durchgängige Gehaltsstrukturen:
  - Tarifverträge mit übertariflichen Komponenten
  - Gehaltsbänder in Unternehmensbereichen ohne Tarifbindung
  - anteilige Berechnung der Teilzeitarbeit anhand der Vollarbeitszeit
- Klare Aufgaben- und Rollendefinitionen
- Teilzeitarbeit nur aufgeteilt auf Tage, keine Unterteilung der Tage in Vormittag/Nachmittag
- Flexible Zeiterfassung
- transparente und durchgängige Erfassung aller geschäftsrelevanten Vorgänge in ERP-System, Email-Postfächern, Archivsystem zur laufenden Abstimmung und Kommunikation zwischen betroffenen Kollegen



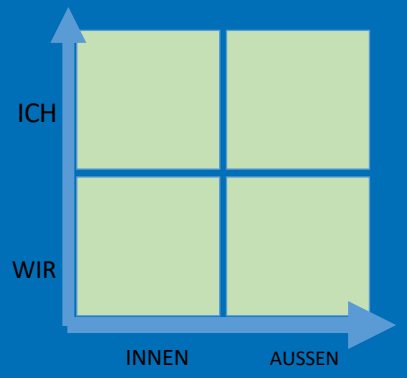
Best practices – Meister NFZ-Werkstatt

Job-Sharing!

- Ausgangsbasis: Wunsch der Meister der NFZ-Werkstatt nach Teilzeitlösungen

- Lösung: Besetzung der 2 Meisterstellen durch **1 Vollzeitkraft** & **2 Teilzeitkräfte**

- Voraussetzungen:
    - Qualifizierte, erfahrene NFZ-Meister mit längerer Berufserfahrung, die die internen Strukturen bestens kennen
    - Koordinierte Abstimmung über laufende Aufträge und sonstige Themen (EDV-gestützt)
    - Bereitschaft aller Beteiligten (GF, Meister, Mechaniker, etc.) sich auf die Situation einzulassen



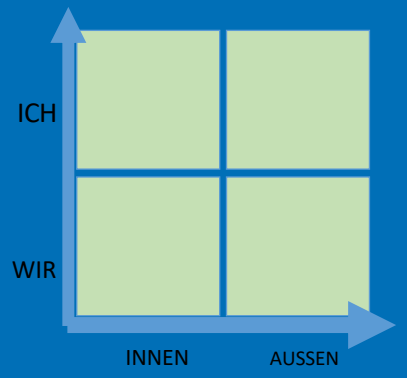
Best practices – Serviceannahme

Job-Sharing!

- Ausgangsbasis: 2 Mütter kommen nach der Elternzeit zurück mit dem Wunsch nach möglichst flexiblen Teilzeitlösungen

- Anforderungen:
  - Ausführung aller anfallenden Arbeiten zusammen mit einer Vollzeitkraft
  - Besetzung der Serviceannahme zu den Öffnungszeiten von 07.00 – 18.00 Uhr
  - Erfüllung der Sollstunden am Monatsende

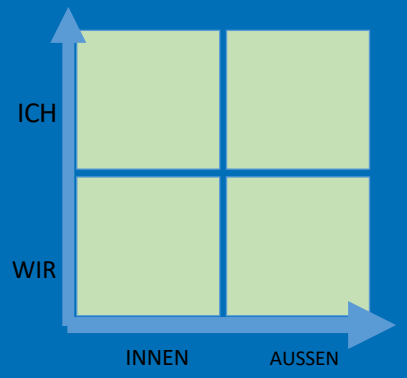
- Lösung: **Selbständige Organisation im Team**



Best practices – mechanische Fertigung

Flexible Arbeitszeit statt Schichtmodell!

- Ausgangsbasis: Dreh-Fräs-Zentrum mit autonomen Roboterbetrieb
- Bisher: Zwei-Schicht-Betrieb mit mannloser Geisterschicht als 3. Schicht
- Zukunft:
    - ein Mitarbeiter ist verantwortlich für den geplanten Wochen-Output der Maschine
    - Flexible Auftragseinteilung innerhalb der Woche; Anwesenheit nur, wenn es die Maschine erfordert (Rüsten, Teile nachlegen)
    - Ziel: Wochenarbeitszeit frei einteilen nach Auftrags-Zusammensetzung mit der Möglichkeit, persönliche Belange zu berücksichtigen
- Voraussetzungen:
    - Passende Aufträge
    - „Totmannschalter“ ermöglicht Alleinarbeit

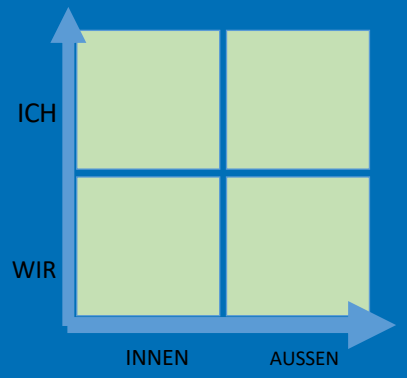


Best practices – Nebenerwerbs-Landwirtschaft

Teilzeit mal anders!

- Ausgangsbasis

  der Mitarbeiter hat privat eine Nebenerwerbs-Landwirtschaft; erfahrungsgemäß ist im Winter dort weniger Arbeit notwendig, als in den Sommermonaten

- Anforderungen
  - ein flexibles Arbeitszeit-Modell, das es ermöglicht, in den Wintermonaten Stunden anzusammeln und im Sommer nach Bedarf abzubauen
  - ein Arbeitsumfeld, in dem die Mehr-/Minderstunden abbildbar sind

- Lösung
  - Flexibles Arbeitszeitkonto zum „Stundensammeln“
  - Absprache mit dem Team/den Kollegen
  - Einsatzbereitschaft des Mitarbeiters, im dringenden Fall für das Unternehmen zur Verfügung zu stehen – mit der Zusicherung, dass diese Bereitschaft nicht ausgenutzt wird → Vertrauen und Kommunikation!