

OM AG-Transfer : Agile Arbeitssysteme

Bonn, BMAS, 24.01.19

Ferdinand Kögler

Koordinator Reg. Netzwerk Offensive Mittelstand Berlin und Brandenburg

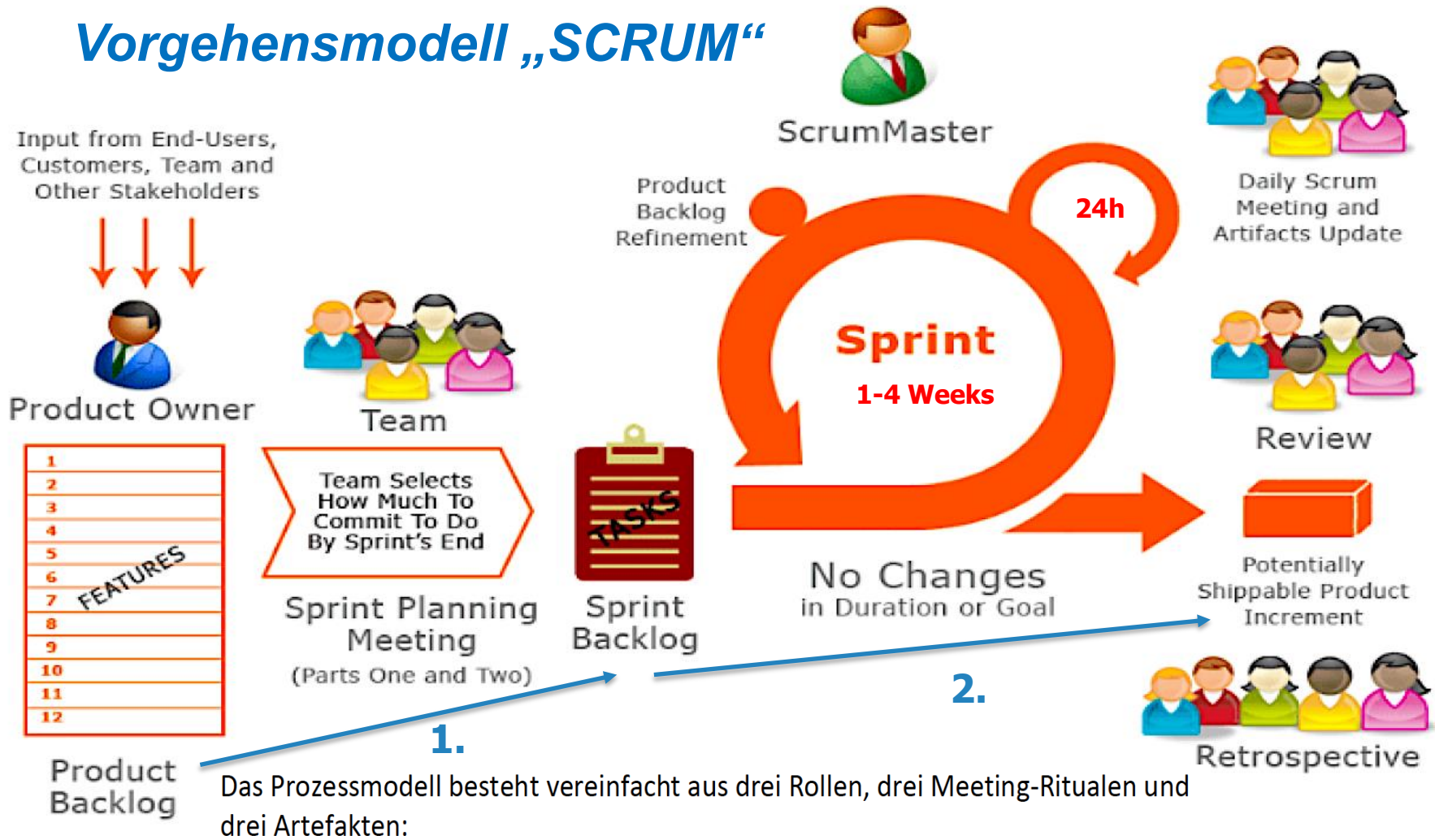
Zwei Segelboote in voller Fahrt

- > Zwei Segelschiffe in voller Fahrt. Beide meistern die Gefahren der rauen See. Ein Segelschiff ist dem anderen ein bisschen voraus. Es heißt „MIT“ – an Bord ist die neue Vermarktungsstrategie für Antiblendlicht. „OHNE“ fährt mit der alten Vorgehensweise zur Vermarktung.

Was hat „MIT“ (agil) was „OHNE“ nicht hat?



Vorgehensmodell „SCRUM“



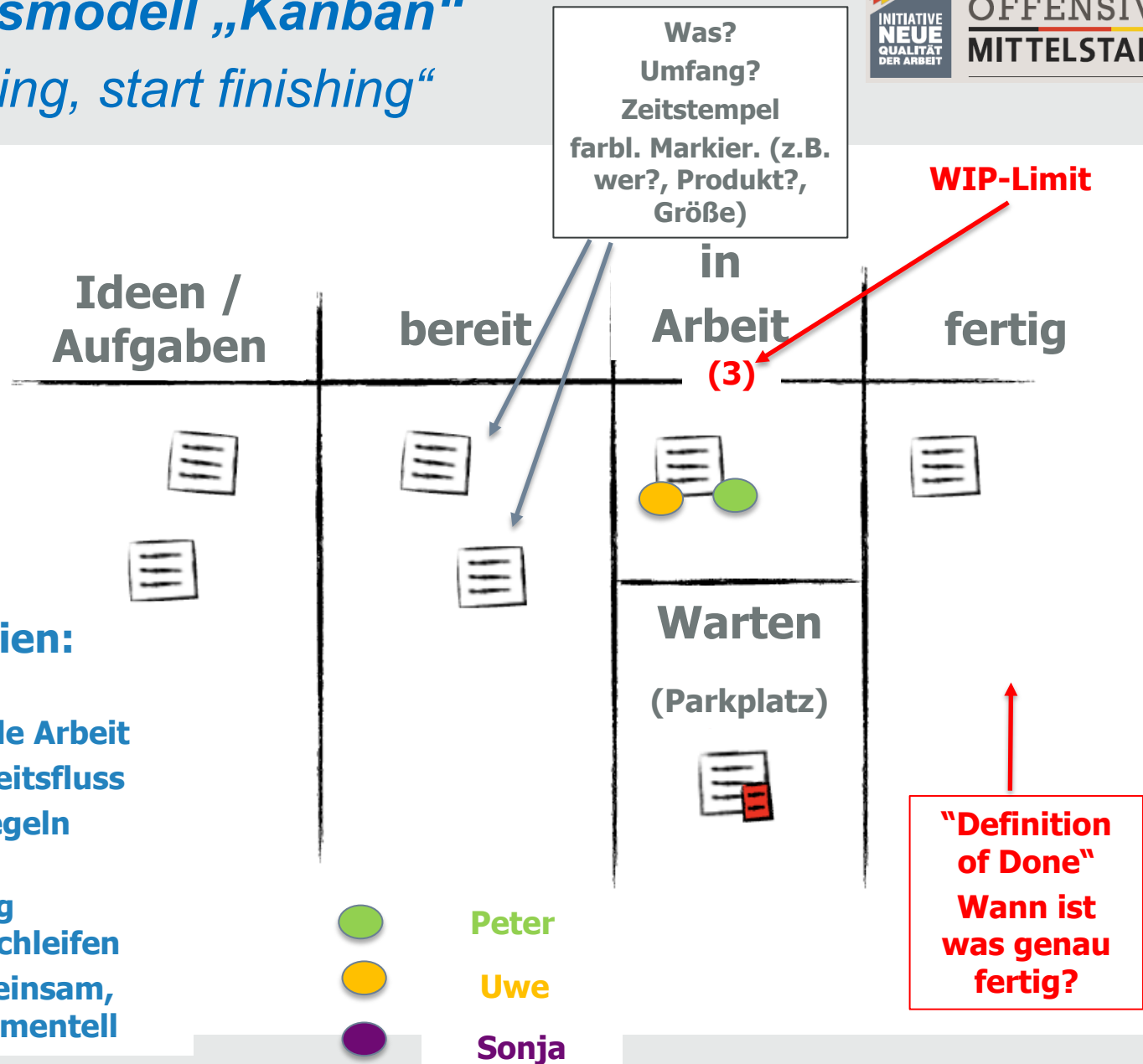
Rollen	Meetings	Artefakte
Product-Owner	Sprint-Planning	Product-Backlog
Scrum-Master	Daily Meeting	Sprint-Backlog
Team	Sprint Review	Burn-down-Chart

Retrospektive

**Verbesserung durch:
Transparenz,
Überprüfung,
Anpassung**

Vorgehensmodell „Kanban“

„Stop starting, start finishing“



Kanban-Prinzipien:

- Visualisiere
- Limitiere parallele Arbeit
- Manage den Arbeitsfluss
- Mache Prozessregeln explizit
- Implementierung Rückkopplungsschleifen
- Verbessere gemeinsam, entwickle experimentell

Sprint-Planning: Vorausschau und Planung/Comittment Backlog
(60 Min.)

Daily Standup: Drei Fragen beantwortet jeder im Team:

1. Was habe ich gestern gemacht?
2. Was mache ich heute?
3. Wo brauche ich Unterstützung

(15 Min. täglich, andere Themen werden hinterher bspw. bilateral geklärt)

Sprint-Review: Rückschau, Blockaden identifizieren (60 Min.)

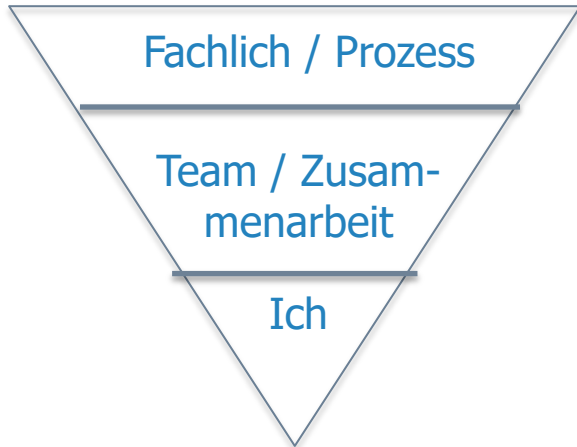
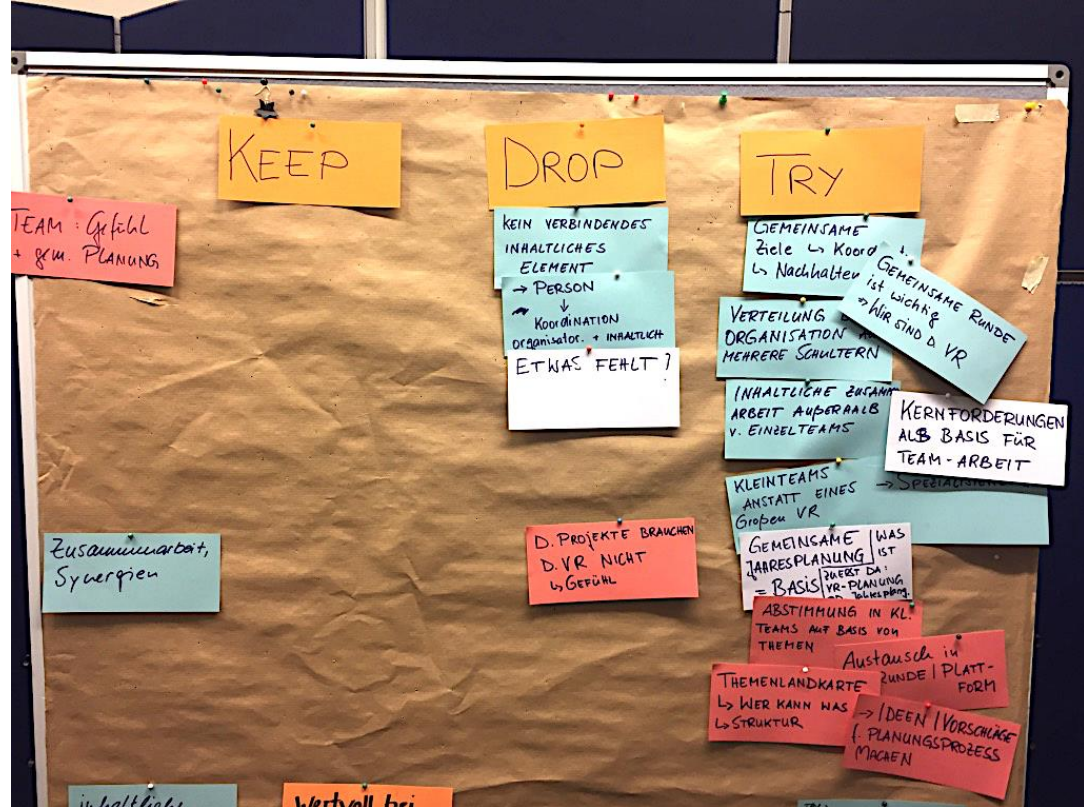
Retrospektive: Rückschau über einen Sprintzyklus (z.B 4 Wochen)
auf verschiedenen Ebenen auf das Projekt/Entwicklung

(90-120 Min.)

Retrospektive „keep – drop - try“ Projekt umweltpolitischer Verband (uW:M plus)



OFFENSIVE
MITTELSTAND



INQA-Produkte im Überblick

Produkt	INQA-Checks	unternehmens Wert: Mensch (klassik)	unternehmens Wert: Mensch plus (digital)	INQA-Audit
Zielgruppe	Alle Unternehmen	Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern; auch Vereine, gemeinnützige Arbeitgeber	Unternehmen von mind. 6 bis 249 MA; auch Vereine, gemeinnützige Arbeitgeber	Unternehmen, öffentlicher Sektor und Verbände mit mindestens 10 und bis zu 5.000 Mitarbeitern
Leistung	Selbstchecks zur Beurteilung der eigenen Performanz in den 4 INQA-Themenfeldern	Anlassbezogene Beratung zu einem / mehreren betrieblichen Problemen aus den 4 INQA-Themenfeldern	Beratung zum Aufbau/ Durchführung eines Lern-/ Experimentierraums, um digitale Innovationen auf ihre Praxistauglichkeit zu testen	Unterstützung durch Beratung, Analyse und Auditierung zu den 4 INQA-Themenfeldern, die zu einer Kulturänderung des Unternehmens führen soll.
Förderung	Keine; Kombination mit anderen Produkten	Zuschüsse: 80% bis zu 10 MA, 50% bei bis zu 249 MA	Zuschuss: 80%	Bezuschusste Angebotspreise in verschied. Größenklassen
Format	(Online) Checklisten mit Auswertung	Externe Prozessberatung im Unternehmen	Externe Prozessberatung in einem feststehenden, agilen Vorgehensmodell	Externe Beratung mit systemischen Ansatz zur Organisationsentwicklung
Aufwand	Gering: INQA-Checks als niedrigschwelliges Angebot, um in Kürze eine systematische Standortstimmung in den Themengebieten zu gewährleisten.	Umfangreich: Geschäftsführung als auch Mitarbeiter werden einbezogen. Insgesamt bis zu 10 Beratungstage durch autorisierte Prozessberater.	Umfangreich: Einbeziehung von Geschäftsleitung, MA-Vertretung und Mitarbeitern in 3 Arbeitsphasen und insgesamt 6 Monaten Laufzeit. Bis zu 12 Beratungstage durch autorisierte Prozessberater.	Umfangreich: Zeitraum von 24 Monaten unter Beteiligung der Mitarbeiter zur Gestaltung und Umsetzung eines betrieblichen Maßnahmenplans durch die Mitarbeiter. Reauditierung alle 2 Jahre möglich; autorisierte Prozessbegleiter.
Webseite	www.inqa.de , www.offensive-mittelstand.de	www.unternehmens-wert-mensch.de	www.unternehmens-wert-mensch.de	www.inqa-audit.de



unternehmensWert:Mensch plus auf einen Blick



OFFENSIVE
MITTELSTAND

Zielgruppe

- Kleine und mittlere Unternehmen
- bis zu 249 Beschäftigte



BESCHÄFTIGTE



UNTERNEHMENSFÜHRUNG



Fördergegenstand



- **Prozessberatung** in vier personalpolitischen Handlungsfeldern:
Personalführung,
Chancengleichheit & Diversity,
Gesundheit und Wissen & Kompetenz

- **Lern- und Experimentierräume:**
Personalpolitische oder arbeitsorganisatorische Veränderungsprozesse im Zusammenhang mit einer digitalen Transformation innerhalb des Betriebes

Förderung

- Beratung: bis max. 10 Tage in max. 9 Monaten
- Fördersatz:
80% - KMU mit <10 Beschäftigte
50% - KMU mit 10 bis 249 Beschäftigten

- Beratung: 10-12 Tage in 6 Monaten
- Fördersatz:
80% - KMU mit mind. 5 bis 249 Beschäftigten

- beide Programmzweige sind anschlussfähig in beide Richtungen; nicht parallel im gleichen Unternehmen oder im Unternehmensverbund nutzbar
- Programmlaufzeit bis Juli 2020

Beratungsscheck



www.undernehmens-wert-mensch.de
www.inqa.de

Zentrale Gestaltungsfelder bei *uWM plus*

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in Ihrem Unternehmen?

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

Inwieweit sind Ihre Mitarbeitenden fit für die Arbeit in der digitalisierten Welt?

Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

Was können Führungskräfte heute tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten?

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungs politik

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

Rollen- und Führungskonzept unternehmensWert:Mensch plus



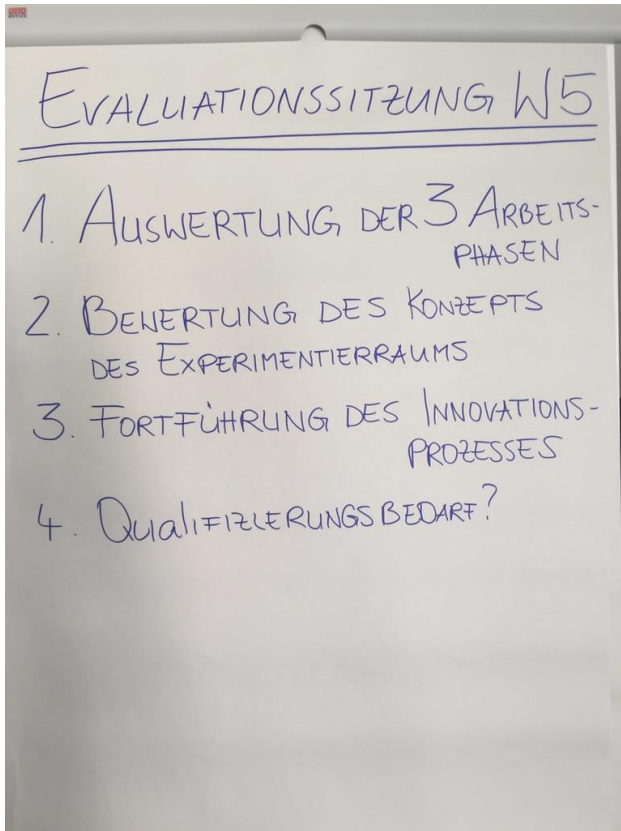
Rollenkonzept



Arbeitsphasen der Lern- und Experimentierräume



Evaluierungssitzung Projekt umweltpolitischer Verband (uW:M plus, Projektabschluss)



uW:M
plus

ARBEITS
SCHUTZ
SEIT
1919.



Digitalisierung im
Handel



JUNGFLEISCH®

Spezialist für Arbeitsschutz entwickelt mit Mitarbeitern Anforderungen für ein neues cloudbasiertes Warenwirtschaftssystem



OFFENSIVE
MITTELSTAND



Geschäftsführerin Susanne Bielen und Prozessberater Ferdinand Kögler beim Kick-off im Show-Room mit Beschäftigten aus Marketing/Vertrieb, Einkauf/Import, Auftragsabwicklung und Lager

Projekt Jungfleisch uW:M plus



- **Ziele:** Neues und **flexibleres Warenwirtschaftssystem**, dass auch Handelspartner und Endkunden über das Internet anbindet. Gleichzeitig soll die Arbeitsorganisation zwischen den Abteilungen optimiert, Kommunikation und Zusammenarbeit verbessert werden („**agiles Arbeitssystem**“)
- **Kombination beider Aspekte im neuen Programm uW:M plus:**
Aufsetzen eines Lern- und Experimentierraum, indem die Beschäftigten selbst die Anforderungen für ein neues digitales und cloudbasiertes neues System entwickeln.
- Der **Projekt-Rahmen uW:M plus** unterstützt
 - die abteilungsübergreifende Kommunikation,
 - führt neue agile Projektmanagement-Methoden ein
 - und unterstützt das Vertrauen in den digitalen Wandel.
- *“Wir arbeiten in verschiedenen Rollen zusammen und die Mitarbeiter bestimmen selbst, wie das zukünftige System beschaffen sein muss, damit sich damit gut arbeiten lässt“.*
- *“Gemeinsam haben wir beschlossen, dass wir nicht nur im Lab-Team einen wöchentlichen ‚Standup‘ vor der Team-Pinwand machen werden, um uns über die Arbeitsergebnisse auszutauschen. Wir wollen uns darüber hinaus einmal in der Woche mit allen Beschäftigten für 20 Minuten zum `Standup` treffen, um zu erfahren, wer woran gerade arbeitet, was jeder noch zu tun hat und ob jemand Unterstützung benötigt.“*

Kick-off-Formular (Planung)



OFFENSIVE
MITTELSTAND

Herausforderungen des Unternehmens im digitalen Wandel
 Unt. aus Arbeitsschutz, z.B. 20 MA, zwei Geschäftsfelder / Marken: B&E
 Jungfernsch D2V3 (Bildschirm, PSA) und Fernwestaff/B2C (Handgelenk, Gürtel, Arbeit)
 Unt. im 5. J. digital Wandel anpassen

Thema und Ziel des Lern- und Experimentierbereichs

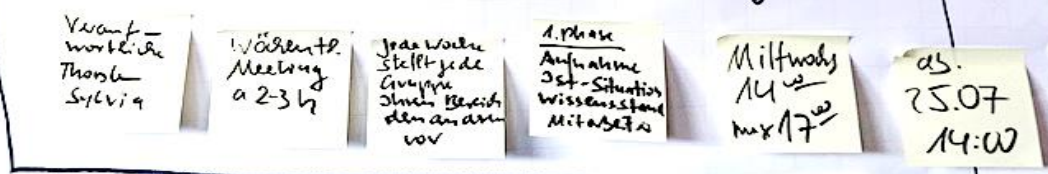
Einführung
im Live-Betrieb
Wawi - Wavisystem

Agiles Arbeiten
erkunden

Arbeitsprogramm des Lern- und Experimentierbereichs (6Mon./3Phasen)



Vorbereitung für die erste Planungssitzung



- Arbeitsprogramm?
- Zeitplanung 6Mon.?
- Was + wie sagen wir's den Mitarbeitern?



von vor
 was
 an
 die
 11.11.20

11.11.20

Aus dem Projekt übernommen: Kanban-Bord in der Produktion (Fotos)



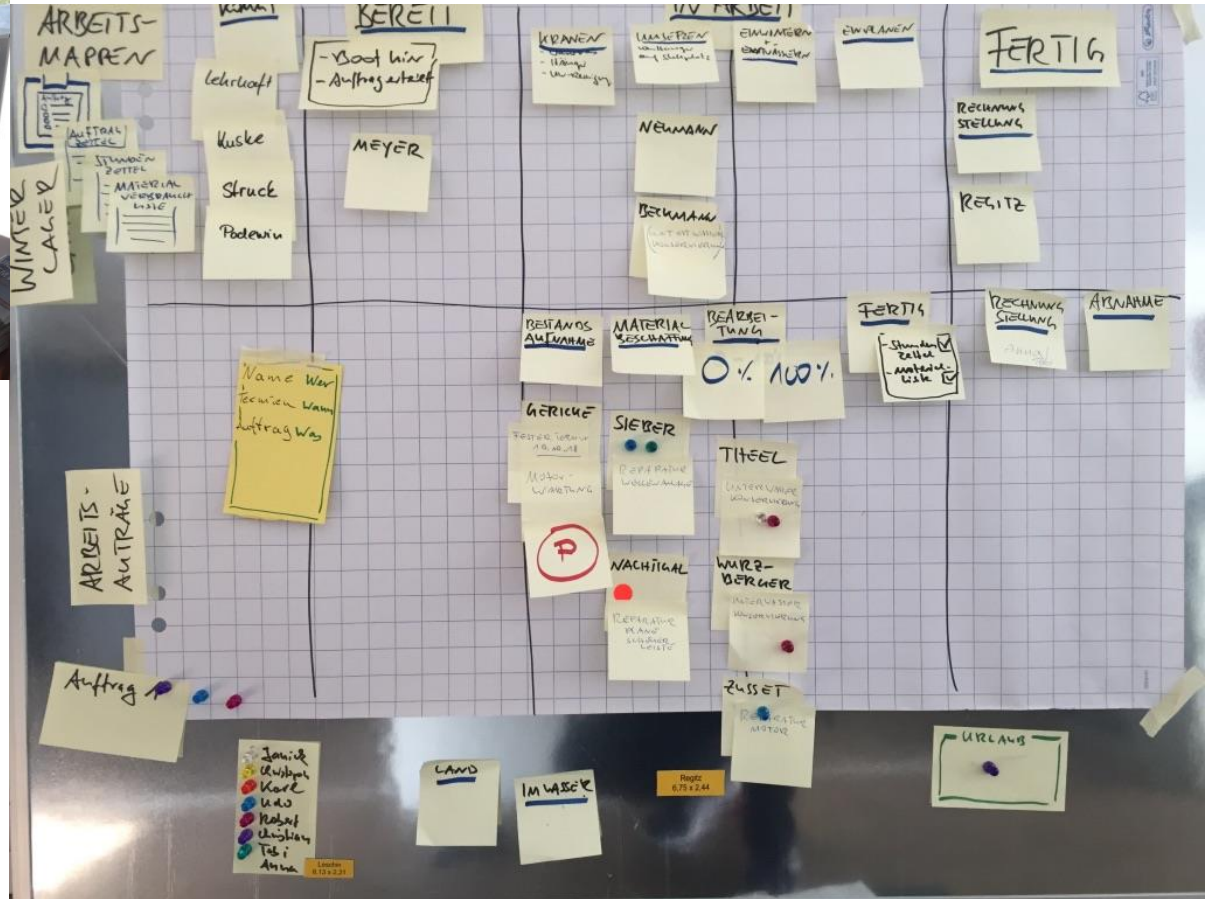


Arbeitsorganisation im Handwerk

Yachtcenter DS



Projekt Yachtcenter DS uW:M



bereit
t

In Arbeit

fertig



Agil: Einführung Kanban
in der Entwicklung im
Produktionsunternehmen



Projekt Airsense (neu): Weiterentwicklung von SAP in Verbindung mit einem agilen Organisations- und Prozessmodell (uWMM:plus)

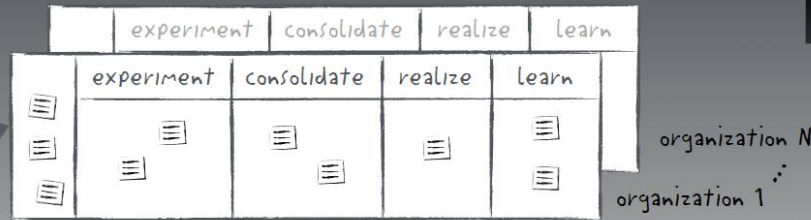


OFFENSIVE
MITTELSTAND

FLIGHT LEVELS

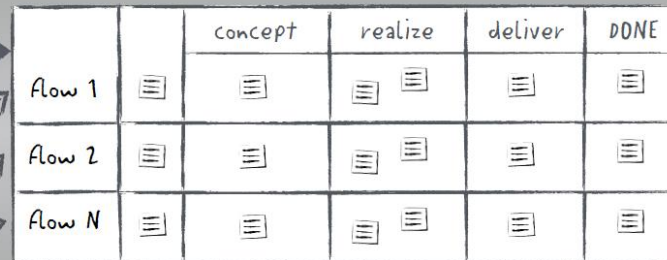
LEVEL 3: STRATEGIC PORTFOLIO

PRIORITIZE



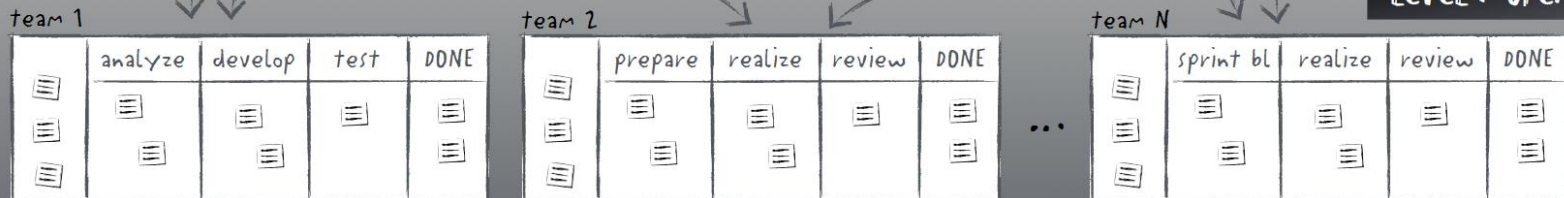
LEVEL 2: END-2-END COORDINATION

COORDINATE



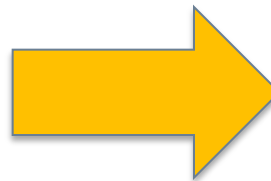
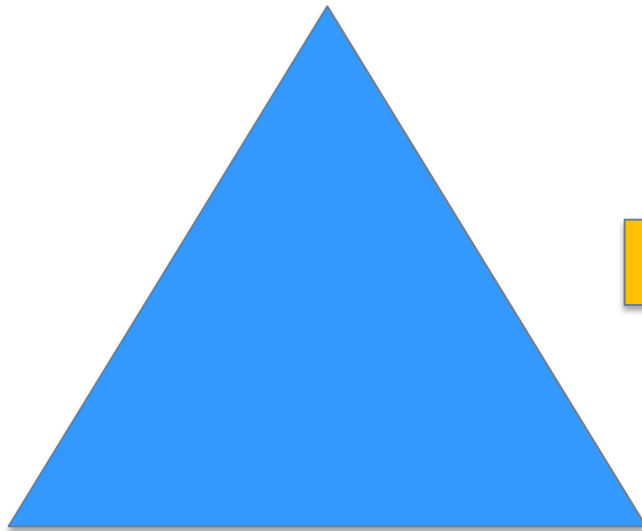
LEVEL 1: OPERATIONAL

DELIVER

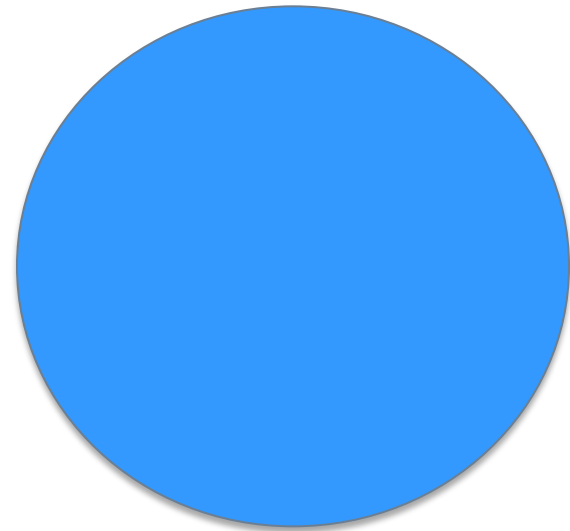


Neue Organisationsmodelle: Vom „Eckigen“ ins „Runde“

Hierarchie



Rollenbasierte Modelle /
Vernetzte Organisation



Kulturwandel
Wertewandel

A large red curved arrow that starts under the triangle and ends under the circle, encompassing the text 'Kulturwandel' and 'Wertewandel'.

Kontakt:

Ferdinand Kögler

Autorisierter Berater (bundesweit) für:

- uW:M klassik (in allen 4 Feldern),
- uW:M plus,
- INQA-Audit

Koordinator Regionalnetzwerk Offensive Mittelstand Berlin und Brandenburg

Kögler & Kollegen Organisationsberatung
Merseburger Straße 13
10823 Berlin

0171-7675 15 82

ferdinand.koegler@web.de

**Organisationsberatung
Unternehmensentwicklung
Supervision, Coaching**

**Organisation, Führung und Kultur
agil und zukunftsorientiert
ausrichten,
Mitarbeiter binden -
in Wachstum, Change, Nachfolge
und Digitalisierung**