

Offene Seminare

ipu bietet auch in 2015 wieder praxisorientierte Seminare an

Im Angebot sind sowohl neue Themenfelder als auch unsere bewährten „Klassiker“

• **17. Juli**

„Methoden des Qualitätsmanagement“: eintägiges Training mit Dipl.-Ing. Robert Suadecani. Das Training bietet einen fundierten Überblick über die Methoden und Werkzeuge des QM sowie deren praktische Anwendung. Zielgruppe: vorrangig Mitarbeiter von kleinen Unternehmen.

• **Im Juli**

„Arbeitsrecht für Projektleiter und Führungskräfte“: Start der eintägigen, deutschlandweiten Seminarreihe mit Dr. Thomas H. Fiebig. Erste Station: Hannover. Das Training gibt einen personalpolitischen Impuls kombiniert mit einem rechtlichen Briefing in Kernfragen bei der Leitung eines Projektes. Die methodische Schulung wird durch praktische Beispiele unterstützt und damit der Transfer in die Praxis erleichtert.



• **Im September**

„Prozess Manager“: Das Training vermittelt aktuelles Praxiswissen, Methoden und Werkzeuge, mit denen die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, die Prozesse in den Unternehmen systematisch zu erfassen, den Zustand zu beurteilen und gezielt zu verbessern.

Modul 1 (1 Tag) Grundlagen des Prozessmanagements

Modul 2 (2 Tage) Methoden und Techniken des Prozessmanagements

Modul 3 (1 Tag) Kontinuierliches Prozessmanagement

• **Im September**

„KVP-Experte“: Das praxisorientierte Training richtet sich an Entscheidungsträger und Umsetzungsverantwortliche (KVP-Koordinatoren und KVP-Moderatoren), die die Durchführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses planen bzw. mit der Umsetzung begonnen haben.

Modul 1 (1 Tag) KVP als Bestandteil integrierter Managementkonzepte und -systeme

Modul 2 (2 Tage) Methoden und Tools von KVP und deren Anwendung

Modul 3 (2 Tage) KVP-Projekte erfolgreich betreuen.

Weitere detaillierte Informationen zu den einzelnen Seminaren, konkret Termine und Veranstaltungsorte sowie Anmelde-Modalitäten finden Sie auf www.ipu-fitforsuccess.de

NEUER BEREICH

FORUM Ausgabe ••21 ••05•2015



Fit für das Zukunftsprojekt „Industrie 4.0“ - der Mensch im Mittelpunkt

Spätestens seit die Bundesregierung dem Thema „Industrie 4.0“ einen festen Platz in ihrer neuen „High-Tech-Strategie“ eingeräumt hat, ist das Thema in der breiten Öffentlichkeit angekommen. In Presse und TV wird gezeigt, wie Mensch und Roboter Hand in Hand arbeiten (sollen). Dabei wird deutlich, dass diese neue Interaktion des Menschen mit Maschinen die Aufgaben der Mitarbeiter stark verändern wird. Der Anteil manueller Tätigkeiten wird sinken und gleichzeitig werden Mitarbeiter für anspruchsvolle und interdisziplinäre Aufgaben benötigt. Das bedeutet neue Herausforderungen - nicht nur für das duale Ausbildungssystem durch neue Ausbildungsberufe - sondern auch und vor allem für die innerbetriebliche Weiterbildung. Personalentwicklung muss als kontinuierlicher und professionell organisierter Prozess verstanden werden. In Zeiten des demografischen Wandels stellt das die Unternehmen vor Herausforderungen, die sie sofort angehen müssen. Ein großer Schritt ist getan, die Mitarbeiter von Beginn an in den Prozess „Industrie 4.0“ einzubinden, um so nicht nur Verständnis sondern auch Begeisterung für die neuen Aufgaben zu wecken. Mitarbeiter müssen mehr Eigenverantwortung übernehmen dürfen, um den künftigen Gegebenheiten gerecht werden zu können. Nur Unternehmen, die konsequent auf Mitarbeitermotivation und Weiterbildung setzen, werden mittelfristig im Wettbewerb bestehen können.

Herzlichst, Ihre
Gabriela Zimmermann

„Das gelebte Qualitätsmanagement mit seinen Anforderungen hilft uns, unsere Arbeit auf die Kunden zu fokussieren. Durch die Beratung und professionelle Unterstützung von ipu fit for success gelingt es uns von Jahr zu Jahr mehr, dieses Denken in all unseren Bereichen, von Kultur über Studentisches Wohnen bis zur Hochschulgastronomie, zu etablieren. Im nächsten großen Schritt wollen wir Umweltaspekte und die Arbeitssicherheit in dieses System einbinden, so dass am Ende ein integriertes Managementsystem entsteht.“



Markus Seifener

Qualitätsmanagementbeauftragter

Studentenwerk München

In eigener Sache

40 Jahre ipu fit for success: Umzug, Umfirmierung und Umtrunk

Zeit für neue Räume und neue Rechtsform! Ab sofort firmiert das etablierte Beratungshaus als GmbH. Darüber hinaus wird ipu fit for success zum 1. Juli neue Räume in der Lise-Meitner-Straße in Unterschleißheim beziehen und dann auf 170 modernen Quadratmetern im 2. Obergeschoss residieren. Und im Herbst wollen wir mit Ihnen auf unser Firmenjubiläum anstoßen. Dazu informieren wir Sie sobald wie möglich über Datum und Rahmenprogramm.



Fordern Sie uns

• als Trainer, Coach und Consultant

Prozessmanagement
Unternehmensprozesse optimal steuern

Projektmanagement
Projekte erfolgreich gestalten

Qualitätsmanagement
Qualität herstellen, nicht prüfen

Mitarbeitergetragene Verbesserungen
Potentiale fördern und nutzen

• für Training, Beratung und Umsetzung

Methoden-Kompetenz
das „Wie“ kennen und können

Management-Systeme
Im Fokus: Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Energie, Risiko

Nachhaltigkeit
Erfolgreich wertorientiert managen

Industrial Engineering
Arbeitseffizienz analysieren

Change Management
den Wandel gezielt gestalten

Führungskräfteentwicklung

Unternehmenskultur
das Miteinander formen und leben

fit for success
ipu

ipu fit for success
Max-Planck-Str. 11
85716 Unterschleißheim
Tel. 089 319017580
Fax 089 319017588
mail@ipu-fitforsuccess.de
www.ipu-fitforsuccess.de

fit for success
ipu



Gebhard Singl

Bereichsleitung
Betrieb Fahrzeug-
getriebe RENK
Aktiengesellschaft
Augsburg

„Brennpunkte entschärfen“ – Über einen erfolgreichen Umgang mit dem Betriebsrat berichtet ipu-Berater Dr. Fiebig aus Hamburg

• „Professionelle Personalarbeit ist der Schlüssel zum Erfolg“, bringt es Dr. Fiebig auf den Punkt. Der praktizierende Jurist aus Hamburg ist im Kompetenzteam von ipu fit for success schwerpunktmäßig auf das Thema „Human Resources“ spezialisiert. „Die optimale Gestaltung der Personalarbeit und der wirkungsvolle Umgang mit der Mitbestimmung sollten im Unternehmen den gleichen Stellenwert erreichen wie die optimierende Gestaltung unternehmenswichtiger und erfolgskritischer Prozesse z. B. durch Prinzipien von KVP (Kontinuierliche Verbesserungsprozesse) oder des Leanmanagements“, so Fiebig.

zwischen Geschäftsleitung, Führungskräften und dem Betriebsrat. „Beim Dialog der Unternehmensleitung mit der Arbeitnehmervertretung sollte die Entwicklung einer wandlungsfähigen Belegschaft im Fokus stehen, damit die Firma schnell auf wechselnden Marktanforderungen reagieren kann“.

„Konstruktiver Dialog ist gefragt“

Die Praxis sieht aber oft anders aus, denn der Betriebsrat „schützt“ die Belegschaft vermeintlich vor Veränderungen im Arbeitsalltag – und bremst damit zumeist die notwendigen Aktivitäten aus. Konfliktpotential kann z.B. die Nutzung von KVP in einem Unternehmen bieten, wenn sich die neu implementierte Verbesserungsmethodik mit einer

Betriebsvereinbarung zum „betrieblichen Vorschlagswesen“ behakt. Bevor aber der Einsatz von KVP ganz blockiert wird, ist ein konstruktiver Dialog zwischen Führung und Betriebsrat gefragt. Eine strukturierte Vorgehensweise macht den Umgang mit dem Betriebsrat bewusster, strategischer und strukturierter sowie prozessorientierter, was üblicherweise zu „Konfliktmindernden“ und reibungsloseren Abläufen führt.

ipu setzt bei diesem Thema auf einen ganzheitlichen, praxisorientierten Beratungsansatz, der das „People-Business“ mit den Unternehmenszielen des „Customer Business“ verbindet und ein „Antiblockier-System“ im Umgang mit dem Betriebsrat schafft.

VDI 4070 – Anleitung zum „Nachhaltigen Wirtschaften“ für KMU. ipu-Partner Michael Lörcher erläutert die wesentliche Inhalte

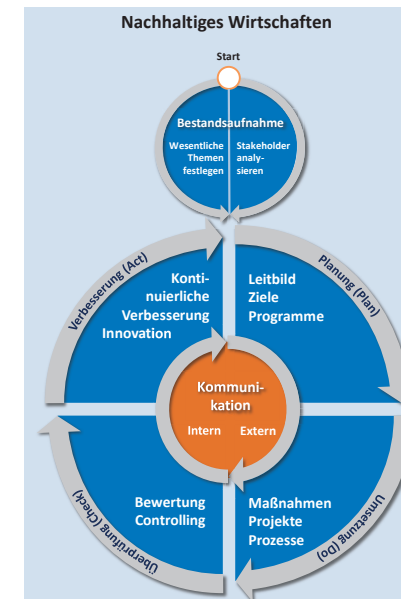
• Der Verein Deutscher Ingenieure VDI ist mit rund 154.000 Mitgliedern die größte Ingenieurvereinigung in Deutschland. Mehr als 12.000 ehrenamtliche Experten bearbeiten kontinuierlich neueste Erkenntnisse zur Förderung unseres Technikstandorts. Die daraus entstehenden VDI-Richtlinien machen den Verein zum drittgrößten Regelsetzer für die deutsche Wirtschaft und Wissenschaft. Neben vielen technischen Themen werden dabei auch übergreifende Felder wie z.B. das „Nachhaltige Wirtschaften“ behandelt. Seit 2006 gibt es dazu die VDI-Richtlinie 4070, die nun mit tatkräftiger Unterstützung von ipu-Partner Michael Lörcher überarbeitet wurde.

Wege zu einer erfolgreichen Geschäftsführung. Widersprüche zwischen den Nachhaltigkeitsfeldern werden frühzeitig erkannt und beseitigt. Diese bewusste Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedankens hilft den Unternehmen, auf Anforderungen der Kunden schneller und flexibler einzugehen und gleichzeitig die eigene Geschäftsbasis hinsichtlich der eingesetzten Ressourcen und Innovationsfähigkeit zu optimieren.

PDCA-Konzeptes (Plan-Do-Check-Act) und eine aktive Kommunikation der Ziele und Ergebnisse, b) breite organisatorische Verankerung der Aufgaben und Verantwortung im Unternehmen, um die Nachhaltigkeitsziele für das Unternehmen umzusetzen, c) eine handlungsorientierte Bewertung der Chancen und Risiken (SWOT-Analyse) im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit des unternehmerischen Handelns.

Interessant sind die vorgestellten Instrumente übrigens auch im Hinblick auf die neuen Anforderungen aus den Revisionen der ISO 9001 und 14001. Dort werden zum Beispiel explizit eine Analyse der interessierten Parteien und eine Risikobewertung verlangt. Diese können mit der Stakeholder-Analyse und der SWOT-Analyse aus der VDI-Richtlinie 4070 realisiert werden. Im geplanten Folgeblatt VDI 4070 Blatt 2 soll an Beispielen aus der Praxis die Anwendung dieser Instrumente zur Einführung des „Nachhaltigen Wirtschaftens“ verdeutlicht werden.

Mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer, die Interesse haben, diese Instrumente im Rahmen der Richtlinienarbeit anzuwenden und zu erproben, melden sich bitte direkt bei Michael Lörcher: loercher@ipu-fitforsuccess.de.



Wichtige Elemente eines nachhaltigen Wirtschaftens sind:

a) eine an den Interessengruppen orientierte Bestandsaufnahme (Stakeholder-Analyse), eine systematische Umsetzung auf Basis des

Leitfaden für KMU

Die Richtlinie hilft kleinen und mittleren Unternehmen, Einzelmaßnahmen, die in der Vergangenheit vorrangig dazu dienten, operative Prozesse zu verbessern oder auf die Umweltgesetzgebung sowie soziale Anforderungen zu reagieren, derartig zu kombinieren, dass ein langfristig nachhaltiges Wirtschaften erreicht wird. Aus einem eher reaktiven Verhalten wird eine aktive Vorgehensweise, die durch die daraus entstehende ganzheitliche Betrachtung gefördert wird. Ökonomie, Ökologie und Soziales stehen nicht mehr für sich allein, sondern gleichberechtigt nebeneinander und ergänzen sich auf dem

Der Kunde hat das Wort

Im Gespräch mit Michael Solbach, Geschäftsleitung NKB Technologie GmbH

• Porträtieren Sie bitte NKB in kurzen Worten

Die NKB Technologie GmbH vertritt den indischen Mutterkonzern in Deutschland und Europa. Unsere Niederlassung wurde 2011 gegründet, unsere Geschäftstätigkeit ist die Entwicklung, Fertigung und Inbetriebnahme von Förderanlagen für die Automobilindustrie und Intralogistik-Lösungen. Mit heute über 20 Mitarbeitern am Standort Unterschleißheim betreuen wir Kunden wie AUDI, Daimler und BMW sowie viele andere international tätige Anlagenbauer.

Welche Bedeutung hat Qualitätsmanagement bei NKB?

Besonders als junges Unternehmen ist die Zufriedenheit der Kunden ein herausragendes Ziel und gerade bei den deutschen Premium-Herstellern von Fahrzeugen eine Grundvoraussetzung für eine Wiederbeauftragung. Qualitätsmanagement muss aber genau wie unsere Unternehmen flexibel sein, deshalb haben wir großen Wert darauf gelegt, soviel wie nötig und so wenig wie möglich zu beschreiben.

Wie wir inzwischen wissen, ist dies auch eine der wichtigen Änderungen der neuen ISO 9001:2015!

Was gab den Anstoß zur Zertifizierung nach ISO 9001?

Unser schnelles Wachstum war und ist für uns der ausschlaggebende Punkt, weshalb wir uns für ein Management-System nach ISO 9001 entschieden haben. Auch wenn unsere Kunden dies nicht vorausgesetzt haben, so ist es doch für uns ein sehr gutes Werkzeug, die Prozesse und Vorgaben im gesamten Unternehmen zu überprüfen und zu optimieren.

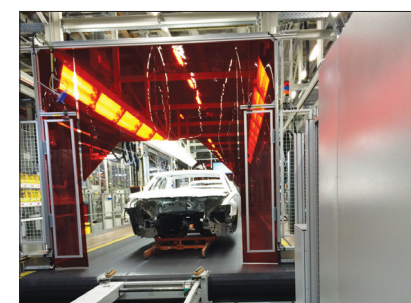
Das Projekt „Hinführung zur Zertifizierung“ soll über BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - gefördert werden. War das kompliziert?

Es war unglaublich einfach, die Förderanträge für die verschiedenen Projekte bei der BAFA einzureichen. Der Zeitaufwand war weniger als eine Stunde pro Antrag und die Bearbeitungszeit im Bundesamt betrug nur wenige Tage. Wir haben bereits heute

die Bestätigung über die Bezuschussung im Hause.

Wie war die Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen ipu fit for success?

Bereits in den Jahren 2004-2006 habe ich mit dem Hause ipu fit for success ein QM-System eingeführt. Die damalige wie auch heutige positive und partnerschaftliche Zusammenarbeit war unkompliziert und hat trotz des für Ingenieure sehr trockenen Themas sehr viel Spaß gemacht. Dies ist nicht allein dadurch schon zu erkennen, dass die gesamte Bearbeitungszeit von ersten Gesprächen bis zum erfolgreichen Audit weniger als sechs Monate betragen hat.



Förderprogramm

BAFA-„Beratungsförderung“: Förderperiode verlängert bis 31.12.2015

• Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) hat die Beratungsrichtlinien für das Programm „Förderung unternehmerischen Know-hows für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freie Berufe durch Unternehmensberatungen“ bis zum Jahresende verlängert. Die Förderung, die schon seit 2005 aus Bundesmitteln und ESF (Europäischer

Sozialfonds) bezahlt wird, besteht aus einem Zuschuss zu den Beratungskosten. Konkret beträgt die Förderung im Geltungsbereich der alten Bundesländer einschließlich Berlin 50 Prozent, in allen anderen Bundesländern sowie Lüneburg 75 Prozent der in Rechnung gestellten Beratungskosten ohne Mehrwertsteuer, höchstens jedoch 1500 Euro je Beratung.

Zwei thematisch klar abgegrenzte Beratungen sind dabei möglich. Die Liste möglicher Beratungsthemen ist lang. Sprechen Sie uns bei Bedarf konkret an, wir prüfen die Förderfähigkeit ihres Themas!

Weitere Infos gibt's auch hier: www.beratungsfoerderung.info/beratungsfoerderung/



Dr. Thomas H. Fiebig
„Experte für Sozialpartner-Management“



Michael Lörcher
ipu fit for success