

Newsletter 2/2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie den siebten Newsletter der integra akademie – die zweite Ausgabe im Jahr 2010. Alle bisherigen Newsletter können Sie sich als pdf-Datei auf der Homepage downloaden. Die Anzahl der Abonnenten ist erneut gestiegen. Diese Ausgabe erhalten bereits 721 Leser/innen. Vielen Dank für Ihr anhaltendes Interesse sowie die zahlreichen und positiven Rückmeldungen. Der nächste Newsletter ist für den 8. November 2010 geplant.

Unsere Themen für Sie:

- **Interview und Nachbetrachtung der Seminare „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“ für die Sparkasse Freising**
- **Sparkasse im Landkreis Schwandorf führt ‚Personal- und Veranstaltungsmanagement‘ als ganzheitliche Datenbanklösung mit Anbindung an das PARIS-System ein**
- **Teamtage für Kernkompetenzen mit Auszubildenden der Sparkasse Fürth**
- **Keine Angst vor der alternden Belegschaft – Das Projekt ‚Arbeitsystem 2017‘**
- **Buchtipp: ‚König Artus und die virtuelle Tafelrunde – Wie Sie Teams aus der Ferne zu Höchstleistungen führen‘**
- **In eigener Sache: Weitere neue Funktionen der Personalmanagement-Datenbankmodule der integra akademie – Übersicht aller Versionsstände**

Über Ihr Feedback, weitere Anregungen bzw. eine Weiterempfehlung zur Aufnahme in den Verteiler des Newsletters freuen wir uns. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für diese Ausgabe nehmen!



Herzliche Grüße aus Markt Schwaben und eine erfolgreiche Zeit wünscht Ihnen

Ihr

Manfred Stöhr

Interview und Nachbetrachtung der Seminare „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“ für die Sparkasse Freising

Die integra akademie konnte im April und Mai 2010 an insgesamt zwei Seminar-Terminen (jeweils über drei Tage) Führungskräfte der Sparkasse Freising bei der Seminarreihe „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“ begleiten. Als Trainer war jeweils Manfred Stöhr im Einsatz. Im Nachgang zu dieser umfassenden Trainingsmaßnahme haben wir Herrn Martin Kürzinger (stellv. Vertriebsleiter Geschäftsstellen/Vertriebscoach) zu seinen Eindrücken und bisherigen Umsetzungserfahrungen befragt.



Seminargruppe der Sparkasse Freising im Seminar „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“.

integra akademie: *Mit welcher Stimmung sind Sie zum Seminar gekommen, wie haben Sie das Klima in Ihrer jeweiligen Seminargruppe erlebt und wie sind Sie wieder gegangen?*

Martin Kürzinger: *Also die Grundstimmung war sehr erwartungsfroh und neugierig. Gerade im Bereich ‚Mitarbeiterführung‘ wollten wir ja auch für unsere Führungs-Nachwuchskräfte etwas tun, einen Erfahrungsaustausch anbieten und mit einem externen Dozenten die Möglichkeit zum Training haben.*

integra akademie: *Wenn Sie heute an das Seminar zurückdenken, was fällt Ihnen spontan nach rund ein bis zwei Monaten noch dazu ein?*

Martin Kürzinger: *Da fällt mir sehr viel ein, weil ich auch sehr gerne an diese drei Tage zurückdenke. Bis heute arbeite ich z. B. in meinen eigenen Gesprächen mit unserem ‚Führungsregal‘. Besonders gut fand ich aber die Praxisnähe in unseren Rollenspielen. Im anschließenden Feedback ist unser Trainer Manfred Stöhr ja fallweise auch selbst nochmal in die Rolle der Führungskraft ‚geschlüpft‘ – gerade das nochmalige Vormachen war für uns besonders wertvoll.*

integra akademie: *Wie haben Sie die inhaltliche Mischung aus Führungs- und Beurteilungsinhalten in dieser Seminarreihe erlebt?*

Martin Kürzinger: *Zur Thematik ‚Beurteilung‘ hatten wir ja bereits im Vorfeld intern einen Workshop durchgeführt. Daher waren die Teilnehmer/innen mit den Grundzügen bereits betraut. Die Intensität und Mischung in den drei Seminartagen fand ich dann aber sehr gut – das hat wirklich ‚gepasst‘.*



Seminargruppe der Sparkasse Freising im Seminar „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“.

integra akademie: *Wie geht es Ihnen beim Transfer der Seminarinhalte in Ihre tägliche Führungspraxis? Was hat Ihnen am meisten gebracht und/oder geholfen?*

Martin Kürzinger: *Ich konnte das Seminar ja in einer ‚Doppelrolle‘ als Teilnehmer und Vertriebscoach erleben. Konkret konnte ich mir viele Dinge mitnehmen und umsetzen. Hier erlebe ich auch insgesamt im Haus, dass die vielen kleinen Tipps – wie z. B. der Vorschlag mit den Jour-Fixe-Zetteln – akzeptierten Einzug gehalten haben. Wichtig ist für mich auch, dass zwischen den Führungskräften eine gemeinsame Grundlage, ein gemeinsames Verständnis und sogar ein gemeinsamer Sprachgebrauch geschaffen wurde. Egal ob es sich um den ‚Affen‘ handelt oder wir uns*

eine erlebte Seminar-Sequenz vor Augen führen – hier ist die Wirkung innerhalb der Führungsmannschaft wirklich nachhaltig zu spüren und auch zu erleben.

integra akademie: *Super, vielen Dank für die positive Rückmeldung – das freut mich! Wie haben Sie den Praxisbezug im Seminar – insbesondere die Mischung von Theorie und Praxis – erlebt?*

Martin Kürzinger: *Das war sehr gut! Hier möchte ich stellvertretend auch für andere Führungskräfte sprechen, die an den Seminaren teilgenommen haben.*

integra akademie: *Hat sich in der Nachbetrachtung herausgestellt, dass Teilgebiete nicht ausreichend behandelt wurden?*

Martin Kürzinger: *Nein, da fällt mir nichts ein. Das war wirklich eine ‚gute und runde Sache‘. Dies haben die Führungskräfte auch im Nachgang nochmals bestätigt.*

integra akademie: *Wie haben Sie den Einbezug des Samstags erlebt?*

Martin Kürzinger: *Ich denke das war absolut in Ordnung. Alle Beteiligten haben ja gesehen: es bringt mir etwas; dann ist jeder auch gern bereit Zeit zu investieren – auch wenn es sich um einen Samstag handelt.*

integra akademie: *Wie oft haben Sie in den letzten Wochen die Ihnen zur Verfügung gestellten Arbeitsunterlagen herangezogen? Helfen Ihnen diese?*

Martin Kürzinger: *Die Unterlagen selbst sind sehr gut aufbereitet und auch ideal für die Nachbearbeitung der vermittelten Seminarinhalte geeignet. Konkret unterstützen die Unterlagen meine eigenen Gesprächsvorbereitungen, da ich hierüber den Bezug bzw. die Erinnerung zum Seminar herstellen kann.*

integra akademie: *Wie haben Sie den Referenten Manfred Stöhr im Seminar erlebt?*

Martin Kürzinger: *Man merkt wirklich, dass Manfred Stöhr ein Praktiker ist, der bereits viele ‚Führungsthemen‘ selbst erlebt hat. Diese wurden von ihm glaubhaft vermittelt. Zudem war durch die positive Art unseres Trainers das Eis schnell gebrochen. Dann hat unser Seminar ‚zu leben begonnen‘ – das ist für diese Thematik natürlich ganz entscheidend wichtig. Erwähnen will ich auch, dass wir durch Manfred Stöhr in seiner Seminarsteuerung auch Führungselemente für unseren Alltag selbst erlebt haben. Hier denke ich z. B. an sein Verhalten im Umgang mit ‚Pausen‘. Das war echt klasse.*

integra akademie: *Was wollen Sie selbst noch los werden bzw. sagen?*

Martin Kürzinger: *Bisher habe ich noch in keinem Seminar erlebt, dass ein Referent/Trainer die Inhalte derart glaubwürdig vorlebt und vermittelt. Ich kannte es bisher auch nicht, dass ein Trainer selbst ins ‚kalte Wasser springt‘ und im Seminar vor der Gruppe ‚Dinge erlebbar macht‘. Das war wirklich sehr gut – letztendlich sind auch dadurch alle Teilnehmer/innen bis zur letzten Minute am Samstag gern dabei gewesen.*

integra akademie: *Vielen Dank für Ihre Zeit und das Interview. Danke auch für die positiven Rückmeldungen. Auf unsere künftigen Kontakte freue ich mich schon!*

Martin Kürzinger: *Sehr gern; ich denke wirklich gern an dieses Seminar zurück. Es hat Spaß gemacht und ‚Lust auf Führung‘ vermittelt. Spaß macht es auch bis zum heutigen Tag unsere Führungsmannschaft in der Umsetzung zu erleben. Diese Aufbruchstimmung und Initialzündung haben wir gebraucht. Nochmals vielen Dank auch von meiner bzw. unserer Seite!*



Seminargruppe der Sparkasse Freising im Seminar „Erfolgreich in der situativen Mitarbeiterführung“.

(Interview am 10. Juni 2010 zwischen Martin Kürzinger und Manfred Stöhr)

Sparkasse im Landkreis Schwandorf führt ‚Personal- und Veranstaltungsmanagement‘ als ganzheitliche Datenbanklösung mit Anbindung an das PARIS-System ein

Die Sparkasse im Landkreis Schwandorf hat im November 2009 die Datenbankmodule der integra akademie ‚Personalmanagement‘ sowie ‚Veranstaltungsmanagement‘ implementiert. Der teilautomatisierte Datenabgleich von SAP-HR (PARIS) wurde erfolgreich hergestellt; weitere vorhandene Datenbanksysteme wurden migriert und im System der integra akademie eingebunden. Seit nunmehr rund acht Monaten sind beide EDV-Module im täglichen Umgang zu einem festen Bestandteil der Personalarbeit geworden. Wir konnten Herrn Peter Wild (Leiter Unternehmensbereich Mitarbeiter) in einem Interview zu seinen bisherigen Erfahrungen befragen:



Peter Wild (Leiter Unternehmensbereich Mitarbeiter) und Manfred Stöhr (integra akademie) im Vorfeld des gemeinsamen Interviews am 20. Mai 2010.

integra akademie: *Was waren die Beweggründe, Datenbanklösungen in den Bereichen ‚Personal-*

management‘ sowie ‚Veranstaltungsmanagement‘ in der Personalabteilung zu implementieren?

Peter Wild: *Der Hauptgrund war einerseits ein Berichtssystem für die Personalführung zu haben und andererseits die qualitative Nachfolgeplanung systematisch erfassen zu können. Zudem wollten wir natürlich ein flexibles und praktikables Auswertungstool in unserer täglichen Arbeit nutzen.*

integra akademie: *Was hat dann letztendlich den Ausschlag gegeben, dieses Projekt mit Unterstützung der integra akademie anzugehen und umzusetzen?*

Peter Wild: *Wir sind durch eine Präsentation dieser Datenbanken in einer anderen Sparkasse auf diese Module aufmerksam geworden. Was wir hier gesehen haben, hat mich sofort überzeugt. Andererseits war uns auch wichtig, dass bereits andere Sparkassen diese Datenbankmodule im Echteinsatz haben und wir hier sehr positive Rückmeldungen erhalten haben. Wir*

haben im Vorfeld der Einführungsentscheidung schon auch Systeme anderer externer Anbieter gesichtet. Hier war allerdings nichts dabei, was uns überzeugen konnte.

integra akademie: Wann und wie wurde das gesamte Projekt im Vorfeld gemeinsam mit der integra akademie geplant bzw. organisiert? Wie haben Sie die Abstimmung und die Zusammenarbeit im Vorfeld erlebt?

Peter Wild: Im Rahmen einer Abstimmungspräsentation in unserer Sparkasse haben wir nochmals erlebt, dass hier ein ‚Personalpraktiker‘ eine gute und praxistaugliche EDV-Lösung programmiert hat. Die im Vorfeld auftauchenden Fragen wurden von Seiten der integra akademie schnell und pragmatisch gelöst bzw. beantwortet. Die Vorlaufzeit war absolut in Ordnung – die haben wir letztendlich auch benötigt. Diese Zeit vor der Einführung würde ich bei einer erneuten Implementierung durchaus noch intensiver für unsere ‚Hausaufgaben‘ nützen.

Beispiel-Ansicht der integra Datenbank ‚Personal-Management‘

integra akademie: Wie haben Sie die wenigen Tage der ‚Umstellungsphase‘ auf das System der integra akademie erlebt?

Peter Wild: Kurz gesagt: Pragmatisch, arbeitsintensiv und sehr effizient.

integra akademie: Wie wurden Ihre individuellen Umstellungswünsche im neuen System berücksichtigt?

Peter Wild: Das war richtig gut. Diese wurden im Rahmen der technischen Möglichkeiten sehr schnell aufgenommen und umgesetzt.

integra akademie: Vielen Dank für die positiven Rückmeldungen. Gab es ‚Startschwierigkeiten‘ innerhalb der Personalabteilung mit dem neuen System?

Peter Wild: Das ist insgesamt alles gut gelaufen. Größere ‚Startschwierigkeiten‘ gab es keine. Wir haben uns im Nachgang innerhalb der Personalabteilung

verständigt, wer das System letztendlich wie nützen wird.

Kundenberater		Seite 1 von 1 - Ausdruck vom: 06.06.2010	
	Bogdan, Michael geb am: 4. Juli 1946 in Dornau (51 Jahre 10 Mon.) Anschrift: 85533 Kehngröbe, Zur Aussen 67 EDWIT (245)	Eintritt zum: 1. April 1973 - Pers.Nr. (20027) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Fahrmann, Gerhard geb am: 24. November 1957 in Garmisch-Partenkirchen (52 Jahr) Anschrift: 83322 Markt Grödenhof, Zur Aussen 67 GS Hauptstelle (322)	Eintritt zum: 1. August 1973 - Pers.Nr. (20029) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Kiefl, Jürgen geb am: 23. März 1947 in Wasserburg (63 Jahre 3 Mon.) Anschrift: 85533 Kehngröbe, Schillerstraße 67 GS Kaufamt (237)	Eintritt zum: 18. Juli 1972 - Pers.Nr. (20023) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Kuffmeier, Thomas geb am: 7. Juli 1952 in Dornau (57 Jahre 12 Mon.) Anschrift: 85533 Kehngröbe, Bahnhofplatz 44 GS Stadtplatz (334)	Eintritt zum: 1. August 1969 - Pers.Nr. (20072) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: E10 4 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.01.2010) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Legler, Martina geb am: 10. Juli 1953 in Erlangen (70 Jahre 11 Mon.) Anschrift: 81122 Bergdorf, Bismarckplatz 44 GS Stadtplatz (334)	Eintritt zum: 1. März 2010 - Pers.Nr. (20089) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.10.2012) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Mader, Christian geb am: 6. März 1940 in Erlangen (70 Jahre 4 Mon.) Anschrift: 83344 Grödenhof, Zur Aussen 67 GS Stadtplatz (334)	Eintritt zum: 1. August 1965 - Pers.Nr. (20077) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 4 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.10.2011) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Müller, Konrad geb am: 6. Juni 1940 in Piesing (69 Jahre 12 Mon.) Anschrift: 85533 Kehngröbe, Schillerstraße 67 Vermögensberatung (345)	Eintritt zum: 1. September 2001 - Pers.Nr. (20070) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 4 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.10.2011) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Prillmeier, Christine geb am: 8. Dezember 1952 in Wasserburg (57 Jahre 7 Mon.) Anschrift: 87788 Aulbach, Bahnhofplatz 44 Vertriebsmanagement (654)	Eintritt zum: 1. August 1969 - Pers.Nr. (20080) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Scharf, Rita geb am: 1. April 1966 in Bamberg (66 Jahre 2 Mon.) Anschrift: 87788 Aulbach, Schillerstraße 67 Vertriebsmanagement (654)	Eintritt zum: 1. April 1966 - Pers.Nr. (20044) Arbeitszeit: 90 % Eingruppierung: ES 4 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Spiller, Hans-Peter geb am: 25. November 1945 in Piesing (63 Jahre 9 Mon.) Anschrift: 85577 Monningen, Bahnhofplatz 44 Medialer Vertrieb (223)	Eintritt zum: 1. August 1961 - Pers.Nr. (20049) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 4 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.10.2007) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	Unkar, Tagana geb am: 6. Dezember 1949 in Bamberg (60 Jahre 7 Mon.) Anschrift: 85533 Kehngröbe, Schillerstraße 67 GS Mittelstadt (250)	Eintritt zum: 1. August 1965 - Pers.Nr. (20071) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 6 (Einstufe erledigt) Ausbildung: noch nicht erfasst	
	von der Altvater, Günther geb am: 25. September 1937 in Piesing (72 Jahre 9 Mon.) Anschrift: 83322 Markt Grödenhof, Zur Aussen 67 GS Bürgermeister (218)	Eintritt zum: 1. Juni 1972 - Pers.Nr. (20024) Arbeitszeit: 100 % Eingruppierung: ES 4 (Inbause tarifl. Stufensteigerung zum 01.10.2011) Ausbildung: noch nicht erfasst	

Beispiel-Ansicht der integra Datenbank ‚Personal-Management‘

integra akademie: Welche Funktionen bzw. Auswertungsmöglichkeiten nützen Sie besonders gern bzw. intensiv?

Peter Wild: Was ich persönlich sehr gern nütze ist das ‚Mitarbeiterstammblatt‘. Hierüber kann ich meine Mitarbeitergespräche sehr zeiteffizient vorbereiten. Bei meinen Gesprächen mit anderen Führungskräften hilft mir die ‚Besetzungsübersicht‘. Von Seiten der Personalentwicklung bzw. im Modul ‚Veranstaltungsmanagement‘ nützen wir alle Funktionen die uns zur Verfügung stehen.

integra akademie: Gibt es Themenbereiche, bei denen Sie mit dieser neuen EDV-Unterstützung innerhalb der Personalabteilung zu schnelleren, schlankeren Workflows gekommen sind?

Peter Wild: Ja, in jedem Fall sind wir in vielen Bereichen bereits deutlich schneller geworden. In der Vergangenheit mussten wir ja – um unsere Führungskräfte entsprechend zu unterstützen – viele individuelle Auswertungen mit oft großem Zeitaufwand erstellen. Hier spüren wir eine deutliche zeitliche Entlastung. Auch im ‚Veranstaltungsmanagement‘ sparen wir bei den Prozessen und Abläufen teilweise ganz erheblich Zeit.

integra akademie: Würden Sie die beiden Datenbank-Module erneut einführen und in die Abläufe/Prozesse der Personalabteilung integrieren?

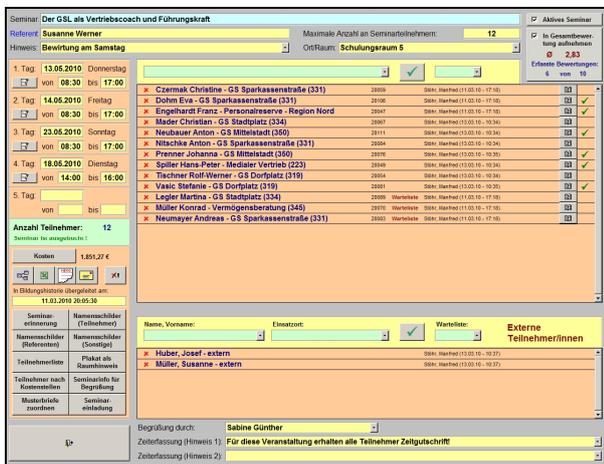
Peter Wild: Wir würden die Datenbankmodule in jedem Fall erneut einführen.

integra akademie: Ist vorgesehen, sich bei der Weiterentwicklung dieser Datenbankmodule auch künftig durch die integra akademie begleiten und unterstützen zu lassen?

Peter Wild: Wir wollen unbedingt auch künftig mit der integra akademie zusammenarbeiten, uns unterstützen lassen und dadurch auch an den weiteren Entwicklungen bzw. ‚Neuerungen‘ der Datenbankmodule partizipieren. Gerade die Weiterentwicklung der Datenbankmodule planen wir auch künftig mit Unterstützung durch die integra akademie.

integra akademie: Vielen Dank für Ihre Rückmeldungen und die Zeit für das Interview. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Freude mit Ihren EDV-Tools ‚Personal- und Veranstaltungsmanagement‘.

(Interview am 20. Mai 2010 zwischen Peter Wild und Manfred Stöhr)



Beispiel-Ansicht der integra Datenbank ‚Veranstaltungs-Management‘

Alle bisherigen Implementierungs-Feedbacks der Sparkassen Ingolstadt, Amberg-Sulzbach, Kulmbach-Kronach, Dachau, Schwandorf und Landshut finden Sie unter: <http://www.integra-akademie.de/referenzen-unternehmen.php>

Teamtage für Kernkompetenzen mit Auszubildenden der Sparkasse Fürth

Die Sparkasse Fürth hat im 1. Ausbildungsjahr ab September 2009 das Projekt ‚Teamtage für Kernkompetenzen‘ durchgeführt. Die Auszubildenden wurden mit großen Teilen der Seminarorganisation und -vorbereitung eigenverantwortlich beauftragt. Das Seminar hat dann im Januar 2010 von Mittwoch bis Samstag in Markt Bibart statt gefunden. Tamara Krauß und Udo Blank (beide Sparkasse Fürth) sowie Manfred Stöhr (integra akademie) haben diese Teamentwicklungsmaßnahme als Trainer begleitet. Herr Udo Blank (Ausbildungsverantwortlicher der Sparkasse Fürth) äußert sich im Interview vom 27. Mai 2010 zu den Beweggründen und bisherigen Erfahrungen im Zusammenhang mit dieser Maßnahme.



Udo Blank (Ausbildungsverantwortlicher der Sparkasse Fürth) und Manfred Stöhr (integra akademie) beim Projekt-Interview am 27. Mai 2010.

integra akademie: Herr Blank, was waren die Beweggründe im Bereich der ‚Kernkompetenzen‘ im Ausbildungsbereich etwas zu tun?

Udo Blank: Im Rahmen unserer Ausbildung legen wir schon auch großen Wert auf die Themenbereiche ‚Kommunikation‘ und ‚Zusammenarbeit in der Gruppe‘. Unsere Erwartungen wollten wir dann entsprechend umsetzen.

integra akademie: Was hat den Ausschlag gegeben, dieses Projekt mit Unterstützung der integra akademie anzugehen?

Udo Blank: Im Rahmen meiner eigenen Teilnahme an einem Seminar der integra akademie habe ich von dieser Möglichkeit erfahren. Durch die guten Erfahrungen im Seminar habe ich mir schon gedacht,

dass dies mit der Unterstützung und Begleitung durch die Person Manfred Stöhr ‚gut passen‘ könnte. Letztendlich wollten wir es dann einfach ausprobieren und selbst erleben.

integra akademie: *Wann und wie wurde das Projekt im Vorfeld der Einführungstage gemeinsam mit der integra akademie geplant bzw. organisiert? Wie waren die Abstimmung und die Zusammenarbeit?*

Udo Blank: *Das war für mich sehr angenehm. Diese Maßnahme zu planen und durchzuführen war ja für uns ‚Neuland‘. Daher war die Unterstützung im Vorfeld z. B. durch Telefonate oder auch die Hilfestellung bei der Formulierung des Projektauftrages schon prima. Das hat es uns schon einfach gemacht, dieses doch komplexere Projekt erstmals in der Vorbereitung durch die Auszubildenden zu begleiten.*

integra akademie: *Wie haben die neuen Auszubildenden auf das Projekt reagiert?*

Udo Blank: *Das war schon sehr interessant. Am Ende des ersten Einführungstages habe ich abends den Projektauftrag an die neuen Auszubildenden verteilt. Die haben im ersten Moment wirklich große Augen gemacht, was da alles von ihnen verlangt wird. Die nächsten Tage waren aber dann bereits sehr positiv. Die Auszubildenden haben sich wirklich gute Gedanken gemacht und sind mit Engagement und Interesse an die Aufgaben herangegangen. Das war insgesamt ein recht guter Auftakt, so dass ich dies im nächsten Jahr erneut so angehen werde.*

integra akademie: *Was war zu beobachten wie die Auszubildenden an das Projekt herangegangen sind? Gab es größere Schwierigkeiten?*

Udo Blank: *Sinn und Zweck ist es ja, dass die Auszubildenden dieses Seminarprojekt überwiegend selbst für sich organisieren. Das haben wir auch von Beginn an so kommuniziert. Im Nachhinein denke ich, dass viele Auszubildende anfangs gar nicht wussten, was sie bereits alles tun dürfen. Das ist im Laufe der Vorbereitungswochen dann immer besser geworden. Dadurch haben die Auszubildenden bereits durch die Vorbereitung gute Lernerfahrungen selbst erleben können. Insgesamt gab es keine Schwierigkeiten.*

integra akademie: *Welche positiven Erlebnisse konnten bei den Auszubildenden bei der Organisation und den gemeinsamen Seminar-Tagen in Markt Bibart beobachtet werden?*

Udo Blank: *Da gab es schon bei der Vorbereitung eine Menge. Gerade bei der ersten Vorbereitungs-Projektpräsentation haben wir im Feedback unsere Erwartungen nochmals klar kommuniziert. Hier einerseits den Auszubildenden unser Vertrauen in ihre*

nächsten Vorbereitungsaufgaben auszusprechen und andererseits nicht zu stark selbst steuernd einzugreifen war schon wichtig. Das hat aber vielen sehr gut getan. Letztendlich war dadurch wirklich die Aktivität des ganzen Ausbildungsjahres ‚als Gruppe‘ gefordert.

Während der vier Tage in Markt Bibart waren dann natürlich viele weitere positive Erlebnisse bei einzelnen Auszubildenden und der ganzen Gruppe – in ganz unterschiedlichen Intensitäten – zu beobachten. Das war schon gut und auch wichtig.



Vorbereitung einer der Outdoor-Teamübungen ...

integra akademie: *War es richtig, hier große Teile der Organisation und auch zu Teilen die inhaltliche Gestaltung von den Azubis einzufordern?*

Udo Blank: *Ja, auf jeden Fall! Das würde ich genau so wieder machen. Das war auch sehr wichtig für die gesamte ‚Lern-Wirkung‘ dieses Seminars. Es ist ja das erste eigene Projekt der Auszubildenden; daher gilt es schon, hier bereits bei der Organisation die Aktivität entsprechend einzufordern.*

integra akademie: *Welche Übungen und Seminarinhalte sind Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?*

Udo Blank: *Allein aufgrund des großen zeitlichen Umfangs fällt mir hier spontan die ‚NASA-Übung‘ ein. Zudem waren die Lerneffekte hier sehr praxisnah für alle Beteiligten zu erleben. Auch die sehr offenen Feedbackrunden waren wichtig und gut. Für mich persönlich waren aber auch die vielen Outdoor-Übungen sehr interessant – hier konnten wir uns als Ausbildungsverantwortliche ja auch selbst einbringen und gemeinsam mit den Auszubildenden einzelne Aufgaben lösen.*

integra akademie: *Wie hat der ebenfalls als Teil-Projekt dieser Maßnahme für die Auszubildenden in Auftrag gegebene Film ‚Wir, die Azubis im 1. Ausbildungsjahr‘ in diesen Rahmen gepasst?*

Udo Blank: *Das war auch gut! Sowohl für uns als Ausbilder wie auch für die Gruppe untereinander.*

integra akademie: *Wie haben die Ausbildungsverantwortlichen bzw. die Auszubildenden den Besuch des Vorstandsvorsitzenden am gemeinsamen Schlussabend erlebt?*

Udo Blank: *Auch das war gut; sehr gut sogar. Hier sind ja ebenfalls wieder viele Vorbereitungsaufgaben für die Auszubildenden angefallen. Dabei war wieder schön zu beobachten, wer welche Rolle innerhalb der Gruppe einnimmt und wie die Gruppe – gestärkt durch die ersten Seminartage – diese Gruppenprozesse bereits selbst regelt. Den Abend fanden wir dann alle – auch in der Nachbetrachtung – sehr gelungen.*



Teamfoto des 1. Ausbildungsjahres im Rahmen des Vorstandsbesuchs am 15. Januar 2010.

integra akademie: *Was konnte nach dem Seminar weiter beobachtet werden?*

Udo Blank: *Der Umgang miteinander ist viel einfacher geworden. Dies gilt sowohl für den Umgang der Auszubildenden untereinander wie auch für den Umgang zwischen den Auszubildenden und uns Ausbildungsverantwortlichen. Da haben wir für das gegenseitige Verständnis wirklich viel bewirkt. Auch der im Seminar vereinbarte ‚Teamvertrag‘ hat mir bereits geholfen, an einzelne unserer Vereinbarungen – für die Auszubildenden treffend – zu erinnern.*



... Gruppenbild nach einer der Outdoor-Teamübungen: geschafft!

integra akademie: *War es richtig, sich hier extern durch die integra akademie begleiten zu lassen?*

Udo Blank: *Die Planung und Vorbereitung hier ganz allein anzugehen wäre kaum machbar gewesen. Auch wurden vom Trainer der integra akademie die vielen guten Seminarübungen eingebracht und auch sehr wertvolle Hinweise zur Steuerung während der Teamtage gegeben. Zudem kann ein externer Trainer in einzelnen Feedbacksituationen Dinge ganz anders ansprechen und Wirkungen bewusst machen.*

integra akademie: *Ist vorgesehen, diese Maßnahme auch für das nächste Ausbildungsjahr anzubieten?*

Udo Blank: *Wir werden das Team-Seminar im nächsten Jahr sehr gern erneut mit Unterstützung der integra akademie durchführen. Diese Form hat uns absolut überzeugt und ist auch im Haus wirklich gut aufgenommen worden. Insgesamt war die Begleitung und Moderation der Teamtage durch die integra akademie und unseren Trainer Manfred Stöhr wirklich sehr gut; vielen Dank nochmal für alles!*

integra akademie: *Vielen Dank für das offene Gespräch und die positiven Rückmeldungen!*

Udo Blank: *Sehr gerne; ich freue mich schon auf die nächste Durchführung im Januar 2011!*

(Interview am 27. Mai 2010 zwischen Udo Blank und Manfred Stöhr)

Keine Angst vor der alternden Belegschaft – Das Projekt ‚Arbeitssystem 2017‘

Das Demografieproblem bei BMW:

Die Belegschaft im Werk Dingolfing wird immer älter: Schon im Jahr 2017 wird der durchschnittliche Arbeiter 47 Jahre alt sein – zu alt, um die hohe Produktivität des Automobilbauers halten zu können. Doch der Konzern kann und will seine älteren Arbeiter nicht komplett durch Jüngere ersetzen. Was also tun?

Das Projekt ‚Arbeitssystem 2017‘:

Eine Lösung für das Problem fanden drei Führungskräfte des Werks, indem sie ein Pilotprojekt ins Leben riefen: ‚Arbeitssystem 2017‘. Dafür stellten sie ein Arbeiterteam zusammen, das im Schnitt heute schon so alt ist wie die Belegschaft



im Jahr 2017. Die Teammitglieder erarbeiteten im Rahmen des Projekts 70 Verbesserungsvorschläge, die ihre Arbeit an der Fertigungsstraße sehr erleichtern.

Wir empfehlen Ihnen den Artikel von Christoph H. Loch, Fabian J. Sting, Nikolaus Bauer und Helmut Mauermann aus Heft 4/2010 des Harvard Business Managers vom 22. Juni 2010.

Direkt zur Homepage gelangen Sie hier: <http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-685180.html>

Buchtipp: ‚König Artus und die virtuelle Tafelrunde – Wie Sie Teams aus der Ferne zu Höchstleistungen führen‘



König Artus berät aus dem Jahr 597 einen jungen Projektleiter im Jahr 2000. Die Herausforderung: Alle Teammitglieder sind über diverse Orte verstreut – so wie die Ritter der Tafelrunde im Mittelalter ...!

Dieses Buch von Jaclyn Kostner gibt nicht nur hilfreiche Tips, wie man innerhalb eines regional an unterschiedlichen Standorten arbeitenden Teams mehr Produktivität, mehr Effizienz und vor allem mehr Erfolg haben kann, sondern umschreibt auch die Problemstellung eines virtuellen Teamleiters mit einer packenden und spannenden Geschichte. Heute wollen wir Ihnen dieses Werk (aus dem Signum-Verlag; 188 Seiten zum Preis von ca. 19 €) kurz vorstellen und empfehlen.

Die Kurzbeschreibung:

Sie sind Mitarbeiter bzw. Leiter eines Teams. Sie und ihre Kollegen arbeiten nicht im selben Gebäude, am selben Ort zusammen. Ihr Team ist ein virtuelles, das von diversen, geographisch getrennten Arbeitsplätzen aus agiert und Höchstleistungen liefern sollte. Dieser US-Bestseller liefert in Form einer packenden Business-Erzählung eine Anleitung für Teammanagement im vernetzten High-Tech-Umfeld.

Der Verlag über das Buch:

Geniale Strategien für das professionelle Führen von Teams aus der Ferne, verpackt in eine spannende Business-Erzählung: Jim Smith, Manager eines multinationalen Topunternehmens, leitet ein Projekt an der Spitze eines Teams, dessen Mitglieder weit verstreut von Arbeitsplätzen in Europa und den USA aus operieren. Man kommuniziert per E-Mail, konferiert via High-Tech- & Future-Technology – der persönliche Kontakt, informeller Gedankenaustausch in der Mittagspause und Gespräche mit ‚echten‘ Menschen sind Relikte der Vergangenheit. Isolation, Einsamkeit und die Kälte der Technik drohen das Projekt zum Scheitern zu bringen.

Jim findet eine antike Münze, die ihn quer durch die Jahrhunderte mit dem legendären König Artus verbindet. Artus schafft es, das berühmteste Team aller Zeiten zu formen: die Ritter der Tafelrunde. König Artus wird Jims Mentor – und damit zum Mentor jedes Lesers. Anhand der spannenden und inspirierenden Erlebnisse der Ritter der Tafelrunde weiht König Artus Jim und den Leser in die Geheimnisse des virtuellen Leaderships ein.

Fazit:

Eine wirklich empfehlenswerte Lektüre, um sich erfolgreich der Herausforderung ‚Führung auf Distanz‘ zu stellen. Der Leser erhält neue Ideen für sein eigenes Führungsverhalten und Ansätze zur erfolgreichen Steuerung und Motivation von Teams bzw. Arbeits- und Projektgruppen!

(verfasst von Manfred Stöhr)

In eigener Sache: Weitere neue Funktionen der Personalmanagement-Datenbankmodule der integra akademie – Übersicht aller Versionsstände



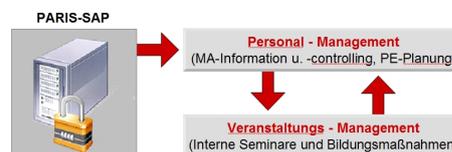
In letzter Zeit erreicht uns immer häufiger die Frage, was die Datenbankmodule zwischenzeitlich ‚alles können‘?

Seit dem Artikel im Newsletter 1/2010 sind erneut viele weitere Funktionalitäten sowie Erfassungs- bzw. Auswertungsmöglichkeiten neu hinzugekommen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Nachfrage – insbesondere von Sparkassen – ungebrochen anhält. Zudem freut uns, dass zahlreiche ‚Alt‘-Kunden durch Updates an diesen Neuerungen partizipieren.

Heute erhalten Sie als Fortführung der Beiträge in den letzten Newslettern (siehe <http://www.integra-akademie.de/newsletter/archiv.php>) einen aktuellen Überblick.

Jetzt auch teilautomatisierte Datenanbindung an das PD-Tool im SAP-PARIS-System möglich:

In der aktuellen Version wurde die Anbindung des Stellen- und Organisationsplanes an das PD-Tool (!) aus dem SAP-PARIS-System realisiert! Damit ist ein tagesaktueller ‚Stellenplan auf Knopfdruck‘ (ohne weitere manuelle Nachbearbeitung) endlich zur praktischen Realität geworden! Derzeit programmieren wir die Funktionalität eines Tools zur Personalplanung (mit Szenario-Betrachtungen) zu dieser Systematik hinzu. Eine Beta-Version ist bereits vorhanden und liefert zeiteffiziente Auswertungen.



Sicherheit und Datenschutz sowie revisionsfähige User-Logfiles:

Wir haben begonnen alle (!) Eingabefelder und Auswertungstools mit Logfile-Prozeduren zu ergänzen. Somit ist eine durchgängige Speicherung und revisionsfähige Auswertung aller User-Aktivitäten über ein flexibles Filtermodul sichergestellt.

Historische Versionsstände:

In gruppierten Übersichten können Sie sich über die Entwicklung und jeweiligen Neuerungen der einzelnen Datenbankversionen informieren. Ein Download ist unter <http://www.integra-akademie.de/edv-systeme.php> möglich. Die bisherigen – überdurchschnittlich positiven – Rückmeldungen bestärken uns, den Funktions- und Auswertungsumfang auch weiter auszubauen.

Haben auch Sie Interesse, die Datenbankmodule als elektronische Personalakte zu nützen?

Gern präsentieren wir Ihnen den aktuellen Funktions- und Auswertungsumfang der Datenbankmodule ganz unverbindlich ‚vor Ort‘. Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

(verfasst von Manfred Stöhr)

„Am Anfang eines jeden Lebens erhält der Mensch einen Marmorblock sowie die Werkzeuge, die nötig sind, eine Skulptur aus dem Block heraus zu meißeln. Wir können ihn unbehauen hinter uns herschleppen, ihn in tausend Stücke schlagen oder ein Meisterwerk daraus machen.“

(Richard Bach)

Dieser Newsletter wurde am 28. Juni 2010 als kostenloses Informationsmedium der integra akademie® Managementtraining und Organisationsentwicklung veröffentlicht | Anzahl der Abonnenten dieser Ausgabe: 721

Geplanter Erscheinungstermin für den nächsten Newsletter: 8. November 2010

Herausgeber und Redaktion:

integra akademie® Managementtraining und Organisationsentwicklung | Am Wiegenberg 8 | 85570 Markt Schwaben
Inhaber Manfred Stöhr | Telefon 0 81 21 / 25 89 61 | Telefax 0 81 21 / 25 89 63 | Mobil 01 79 / 696 70 80