

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b>	
Hintergrund und Konzept einer arbeitsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung .....	1
<b>2. Diagnose und Steuerung</b>	
2.1 Einleitung: Diagnose von Veränderungsbedarfen .....	17
2.2 Standortbestimmung nach dem EFQM-Modell.....	37
2.3 Standortbestimmung in der Produktion: Ein Selbstbewertungsmodell zur strategischen Montagegestaltung .....	59
2.4 Diagnose im „Open Space“ – am Beispiel der Firma Endress+Hauser Wetzler GmbH .....	75
2.5 Projekt „before“: Entwicklung von Frühwarnsystemen- Strategieworkshops mit Unternehmen .....	85
<b>3. Innovative Arbeitsorganisation in der Produktion</b>	
3.1 Warum kooperative Arbeitsformen einführen? .....	97
3.2 Einführung und Re-Vitalisierung von Gruppenarbeit .....	113
3.3 Prozessoptimierung durch teamorientierte Arbeitsorganisation am Beispiel der Firma osterchrist druck und medien GmbH .....	127
3.4 Einführung eines neuen Arbeitssystems als mitarbeiterorientierter Organisationsentwicklungsprozess: Das Beispiel des Federal-Mogul-Werkes in Nürnberg .....	139
3.5 Fünf Gebote des Gelingens .....	151
<b>4. Führungskräfteentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen</b>	
4.1 Einleitung .....	155
4.2 Förderung eines gemeinsamen Führungsverständnisses bei Federal-Mogul Nürnberg .....	165
4.3 Führungskräfteentwicklung in einer Wissensorganisation – Das Beispiel der sympat GmbH .....	175
4.4 Veränderungsprojekte steuern: Qualifizierung für Führungskräfte on-the-job .....	187
4.5 Ausblick .....	197

<b>5.</b>	<b>Systematische Personalentwicklung im Mittelstand</b>	
5.1	Einleitung: Systematische Personalentwicklung im Mittelstand .....	199
5.2	Strategieorientierte Personalentwicklung in einem Industrieunternehmen .....	201
5.3	Arbeitsintegriertes Lernen am Beispiel von Deutschkursen und Lernalben .....	211
5.4	Fachübergreifende Grundschulungen als Teil eines modularen Qualifizierungskonzeptes am Beispiel eines Automobilzulieferers .....	217
5.5	Nachhaltige Personalentwicklung durch die Ausbildung von Produktions-mitarbeitern zu internen Trainern .....	235
5.6	Strategische Personalentwicklung zwischen Binnenstabilität und externen Flexibilisierungsanforderungen –Das Beispiel der SeppMed GmbH .....	245
5.7	Karriereplanung am Beispiel einer Forschungseinrichtung .....	257
5.8	Ausblick .....	272
<b>6.</b>	<b>Prozessmanagement als Methode der Unternehmensführung</b> .....	<b>273</b>
6.1	Die Einführung eines wirksamen QM-Systems nach ISO/TS 16949 als umfassendes Führungs- und Handlungssystem sowie als Grundvoraussetzung zur Sicherung des Markterfolgs durch Gestaltung und Optimierung von Geschäftsprozessen .....	283
6.2	Softwarebasierte Prozessorganisation als Grundlage permanenter Prozessoptimierung .....	311
6.3	Steuern mit Kennzahlen: Ein computergestützter Ansatz zum strategischen und zeitnahen Produktionsprozess-Controlling .....	331
6.4	Interne Kunden- und Lieferantenprozesse optimieren .....	345
6.5	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess: Einsatz eines Qualitätsteams und Erarbeitung eines integrierten KVP-Prozesses zur Produktivitätssteigerung im Modellbau eines mittelständischen Unternehmens .....	359
6.6	Einführung von Verbesserungsteams und Ideenmanagement .....	377
6.7	Prozesserneuerung und Produktionsoptimierung als Voraussetzung zur marktgerechten Herstellung variantenreicher Produkte .....	395
<b>7.</b>	<b>Betriebsräte und Reorganisationsprozesse</b>	
7.1	Beteiligung von Betriebsräten als Erfolgsfaktor von Veränderungsprozessen .....	417
7.2	Veränderte Anforderungen an Betriebsräte bei betrieblicher Reorganisation .....	420
7.3	Prozessbegleitende Unterstützung für Betriebsräte nötig .....	426
7.4	Die spezifische Umsetzung bei Betriebsräten in KMU .....	434