



Bühler
Motor



Wie man Dinge in Bewegung setzt

Creating Things for Motion





Standorte und Mitarbeiter



Buehler Motor, Inc.
Morrisville, NC, USA
23 Mitarbeiter



Buehler Motor UK Ltd.
Andover, Hampshire, UK
21 Mitarbeiter



Bühler Motor s.r.o.
Hradec Králové, CZ
322 Mitarbeiter



**Weltweit ~1.200 Mitarbeiter - Davon
120 Entwicklungsingenieure**



Buehler Motor, Inc.
Chihuahua, Mexiko
140 Mitarbeiter



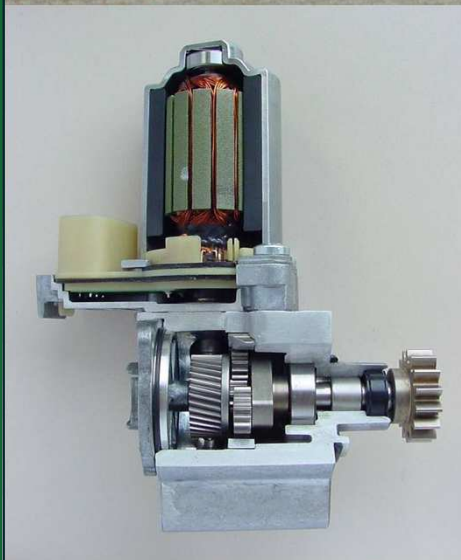
Bühler Motor GmbH
Nürnberg, Deutschland
241 Mitarbeiter
Monheim, Deutschland
354 Mitarbeiter



Buehler Motor Ltd.
Hong Kong, VR China
Buehler Motor Zhuhai Ltd.
Zhuhai, VR China
108 Mitarbeiter



Creating Things for Motion



Was auch immer Sie bewegen wollen ...

in Automobilen

Getriebe

Automatisierte
Schaltgetriebe

Doppelkupplungs-
getriebe

Automatikgetriebe

Innovative Antriebe

Start-Stopp
Systeme

DeNOx Systeme

Brennstoffzelle

Torque Mgmt.

Torque Vectoring

Allradumschaltung
-mechanisch
-hydraulisch

Heizsysteme

Standheizer

Zuheizer

Motorraum

Saugrohrver-
stellung

AGR-Ventilsteller

Turbolader

Vakuumpumpen

Karosserie

Spiegelantriebe

Dach

Heckklappe

Innenraum

Rollos

Kopfstütze

Sitzverstellungen

Thermo- management

Zusatzwasserpumpe

BLDC

BLDC-Motorenfamilie



Qualifizierung der Einrichter und Schichtkoordinatoren:

- Ausgangslage bei Bühler Motor
- Überlegung zum Lernen älterer Mitarbeiter
- Fazit aus dem ersten Schulungsmodul
- Seminarkonzept
- Evaluation – Feedback durch die Teilnehmer

Ausgangslage: Instrumente der Förderung im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes





Ausgangslage

- Product-Center (PC) Leiter, der bis zu 100 Montiererinnen fachlich und disziplinarisch führt
- Ergebnis der Mitarbeiterbefragung:
Schlechte Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Einrichter und Monterierinnen
- Keine Weiterbildungsangebote zu Sozialkompetenzthemen für Einsteller und Schichtkoordinatoren in den letzten Jahren
- Einsteller /Schichtkoordinatoren mit unterschiedlichem Alter (auch viele langjährige Mitarbeiter)



Überlegungen zum Lernen älterer Mitarbeiter

- Lernkonzepte müssen an deren Lebens- und Berufserfahrung anknüpfen
- Ältere sind anspruchsvoller, was Nutzen und Verwertbarkeit angeht
- Lernen im Prozess ist besser als seminaristische Form (training on the job und off the job Lernsequenzen verbinden)
- Neues als Ergänzung und Erweiterung darbieten
- Ermutigung aus dem sozialen Kontext entscheidend (z. B. Vorgesetzter)
- Lernangebote nicht ausschließlich und ausdrücklich für Ältere konzipieren



Fazit aus der ersten Schulungsreihe

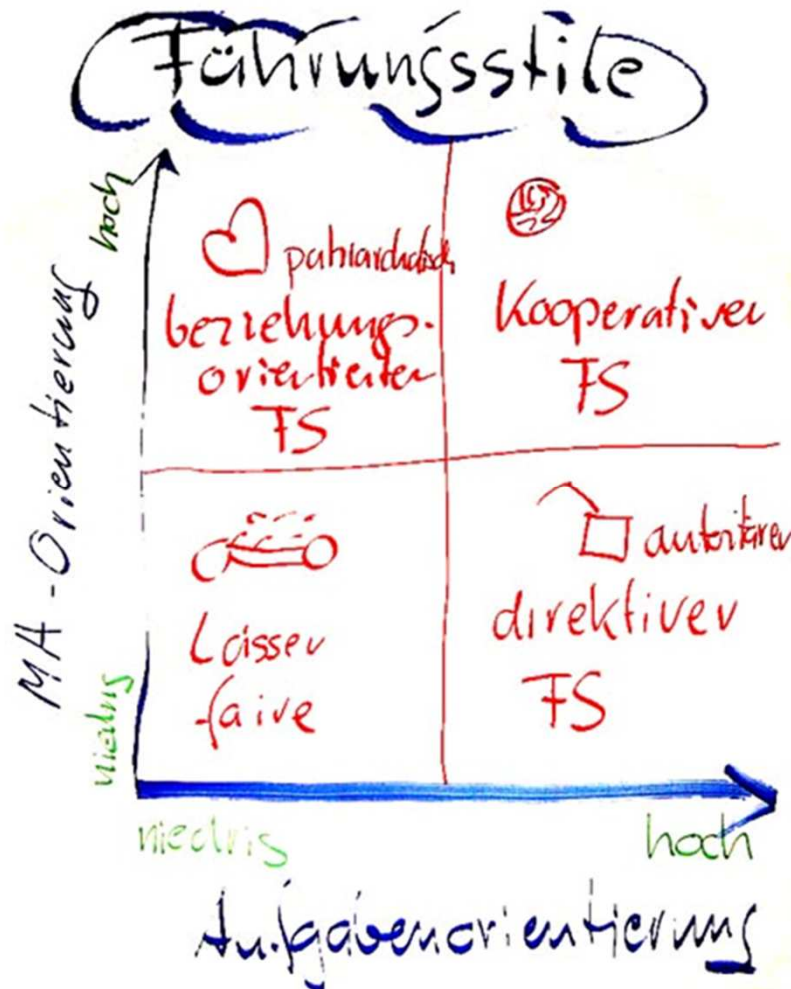
- Kürzere Einheiten (1/2 Tag bzw. max. 1 Tag)
- Kurze, prägnante inhaltliche Impulse, danach Praxistransfer
- Raum für Erfahrungsaustausch
- Zeit zum Probieren und Erfahrung sammeln zwischen den Modulen
- Intensive (!) Begleitung durch die Vorgesetzten



Seminarkonzept

Kick off Steuergruppe (Ablauf, Bedarf, Erwartungen)	0,5 Tage	29.02.2009
Kick off Teilnehmer (Ablauf, Bedarf, Erwartungen)	0,5 Tage	04.03.2009
Führungskräftetraining Basis	1 Tag	23.03. / 30.03.09
Modul 1: Kommunikation I Coachinggespräch mit Vorgesetzten	0,5 Tage	04.05. / 11.05.09
Modul 2: Kommunikation II	0,5 Tage	18.05. / 25.05.09
Modul 3: Konflikt Coachinggespräch mit Vorgesetzten	0,5 Tage	15.06. / 19.06.09
Modul 4: Team und Motivation	0,5 Tage	10.07. / 13.07.09

Schulung



Grundlagenschulung – “Führung“

- Die Rolle(n) der Führungskraft
- Verschiedene Führungsstile und der Situative Ansatz
- Der Führungsregelkreis und die Kernaufgaben der Führung
- Eigene Standortbestimmung mit dem Führungskompetenzprofil



Schulung

Baustein 1 + 2 - “Kommunikation“

- Richtig informieren: Anlässe, Arten und Methoden zur Informationsvermittlung,
- Das Sender – Empfängermodell
- Die Vier Verständlichmacher und weitere Tipps für klare und störungsfreie Kommunikation
- Arten des Zuhörens und aktives Zuhören,
- Nonverbale Kommunikation und ihre Wirkung,
- Wahrnehmung und Deutungen und ihre Auswirkungen auf das Miteinander
- Feedback als Kommunikations- und Führungsinstrument

Schulung

Baustein 3 - "Konflikte"

- Zur Dynamik von Konflikten: Der Echo – Effekt
- Verhaltensmöglichkeiten im Konfliktfall
- Konfliktarten und –ursachen
- Eskalationsstufen

Baustein 4 - "Team – Motivation"

- Chancen und Gefahren bei der Arbeit in Teams und Gruppen,
- Erfolgsfaktoren für gelingende Teamarbeit,
- Eigene Teamrollen und Analyse des eigenen Teams,
- Phasen in der Entwicklung von Teams

Verhalten bei Konflikt
- 3 grundsätzliche Alternativen

Flucht

- k. verletzmen
- in's lächerliche ziehm
- banalisieren
- nachgeben
- um Verzeihung bitten

Stehenbleiben

- klare Kommunikation
- Hart in der Sache, weich zum Menschen
- Offen & einfühlsam
- Fokus auf Lösung

Angriff

- beschuldigen
- Recht haben wollen
- Eigene Meinung durchsetzen
- 'Schuld & Unschuld'



Typischer Ablauf eines Moduls

Kollegialer Erfahrungsaustausch:

Was habe ich ausprobiert? Mit welchen Ergebnissen?
Was habe ich daraus gelernt? (ca. 1 h)

Inhaltliche Impulse, Instrumente, Techniken (ca. 1 h)

Übungen, Diskussion, Praxisbeispiele (ca. 1 h)

Transfer:

Was werde ich wann und wie ausprobieren? Wie werde ich den Erfolg feststellen? Womit muss ich rechnen? (ca. 1 h)



Ablauf Coaching-Gespräch

Frage 1) **Lernfortschritte**

- Was gelang Ihnen gut in der Umsetzung?
- Welche Schwierigkeiten traten dabei auf?
- Welche Unterstützung benötigen Sie (noch) für eine erfolgreiche Umsetzung?

Frage 2) **Umsetzungsvorhaben**

- Was waren die wichtigsten Erkenntnisse / Erfahrungen, die Sie aus dem letzten Modul mitgenommen haben?
- Wo und wann werden Sie was ausprobieren?

Frage 3) **Feedback**

- Das ist mir in Ihrem Führungsverhalten in der letzten Zeit aufgefallen...
- Das würde ich mir wünschen so bei zu behalten
- noch mehr / noch stärker zu tun bzw. zu zeigen / zu verändern



Evaluation - Feedback durch die Teilnehmer

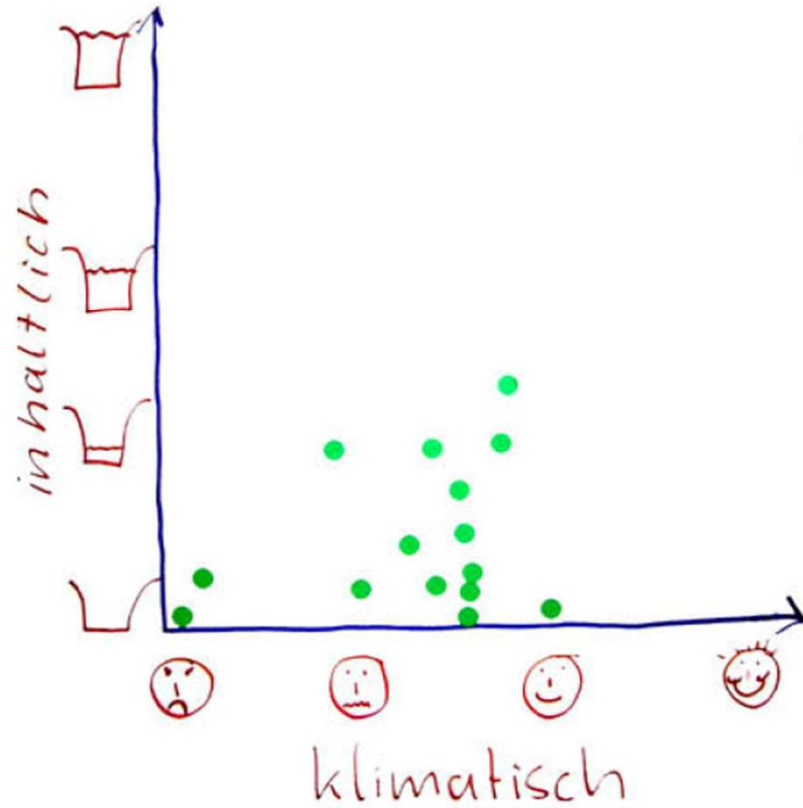
Welches waren die interessantesten Themen:

- Konfliktmanagement (wurde mehrmals genannt)
- Kommunikation II (Hören, Verstehen, Sprechen), Nonverbale Kommunikation
- Praktische Beispiele bei Informationsverlust
- Aktives Zuhören
- Gehirntraining

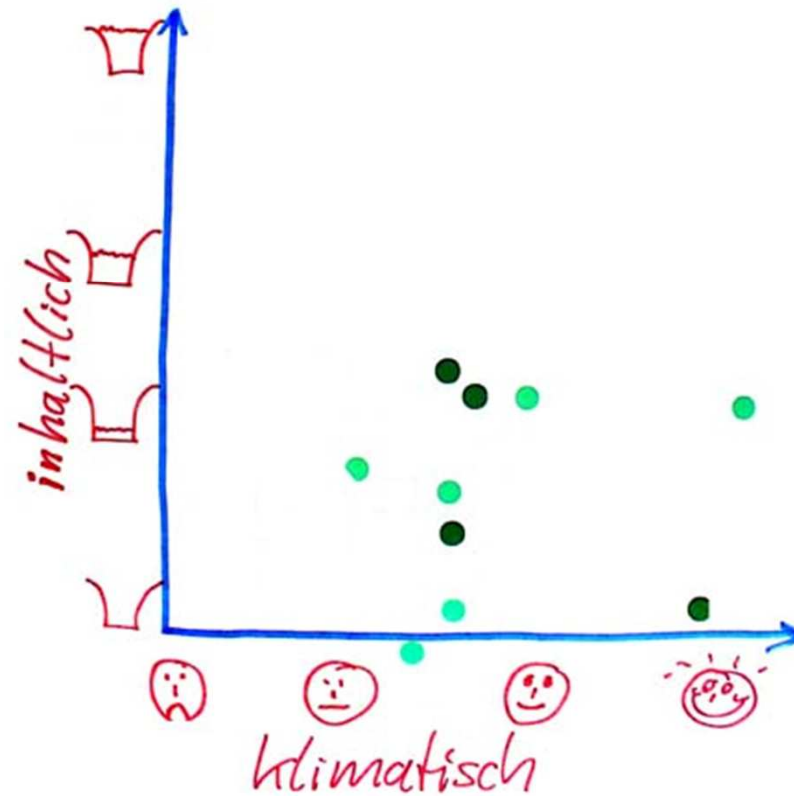
Anmerkungen:

- Positiv, das Seminar wurde den Bedürfnissen entsprechend modifiziert (seit Pilotprojekt)
- Es hätten mehr Mitarbeitergespräche (Coachinggespräche) stattfinden sollen
- Bessere Einbindung / Interesse der Vorgesetzten
- Kleinere Gruppen
- Teilnehmer waren nicht immer vollzählig

So habe ich die Coaching-
gespräche erlebt



So habe ich die Coaching-
gespräche erlebt...





Weitere Schritte...

- **Schulungsthemen** in regelmäßigen Zeitabständen (ca. alle 2 Jahre) → Sozialkompetenz, Arbeitsrecht, Fachthemen
- Regelmäßige **Einrichterbesprechungen** (in PC 1.1 / PC 1.2)
- Organisation von **Betriebsführungen** für engagierte Mitarbeiter/-innen
- Durchführen von **Workshops** zu speziellen Themen
- **Jährliches Mitarbeitergespräch** für ein persönliches Gespräch mit den Einrichtern verstärkt nutzen
- **Durchführung der Krankenrückkehrgespräche** durch die Einsteller



Bühler
Motor



Feierliche Übergabe der Zertifikate



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!