

## Transformation zu einer schlanken Organisation 4.0 und einem internationalen Smart Supply Chain Network

Autor: Andreas Schönle, Balluff GmbH, Neuhausen

Konzeption: Dr. Ulrich G. Schnabel, Projektleiter Organisationsentwicklung  
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO Stuttgart  
E-Mail: [ulrich.schnabel@iao.fraunhofer.de](mailto:ulrich.schnabel@iao.fraunhofer.de)

### Kontakt Daten

Balluff GmbH, Schurwaldstrasse 9, 73765 Neuhausen a.d.F., Germany  
Andreas Schönle, M.Sc., Lean Manager, Telefon: +49 7158 173-8314  
E-Mail: [andreas.schoenle@balluff.de](mailto:andreas.schoenle@balluff.de), [www.balluff.com](http://www.balluff.com)



## Inhaltsverzeichnis

Abstract .....	3
Eckdaten .....	3
Ausgangssituation .....	3
Motive .....	3
Organisatorischer Rahmen der Transformation zur Organisation 4.0.....	4
1. Mit dem Use Case – Ansatz zum „Smart Supply Chain Network“ .....	4
2. Das Programm „Lean & Digital Transformation“ als organisatorischer Rahmen.....	4
Gestaltung der Organisation im Smart Supply Chain Network.....	5
1. Stärkung der Mitarbeiterverantwortung durch teilautonome Arbeitsgruppen .....	5
2. Einführung von Hanchos als Schlüssel zur Steigerung der Wertschöpfung.....	5
3. Digitalisierungsanwendung unterstützt Mitarbeitende bei der Wertschöpfung .....	6
Bestandteile der Transformation zur Organisation 4.0 .....	7
1. Die Umsetzung von Digitalisierung und IIoT beginnt in der Ausbildung .....	7
2. Mitarbeitersensibilisierung über den Rundgang „Walk of Automation“ .....	7
3. Mitarbeiterakzeptanz als Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Umsetzung.....	8
4. Leadership-Guidelines für Führungskräfte zur Gestaltung der Transformation .....	9
5. Schnelle Regelkommunikation und Flexibilität durch Shopfloor Management.....	10
Erfahrungen .....	10

### Alle Rechte vorbehalten

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdruckes und der Vervielfältigung des Werkes oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Urhebers in irgendeiner Form (Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren), auch nicht für Zwecke der Unterrichtsgestaltung, reproduziert, verändert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

## Abstract

Die Balluff GmbH ist ein führender Sensor- und Automatisierungsspezialist aus Neuhausen a.d.F. Vision des Unternehmens ist es, die eigene Supply Chain mittels einer digitalen Transformation Schritt für Schritt in ein „Smart Supply Chain Network“ zu überführen. Hierbei kommen digitale Use Cases zum Einsatz, welche alle in sich ganzheitliche Systemlösungen für Anwendungsfälle in der Produktion und den angrenzenden Bereichen darstellen und sukzessive miteinander vernetzt werden.

Die digitale Transformation wirkt sich dabei auf das gesamte Unternehmen aus. Balluff gestaltet in einem integrierten Ansatz die digitale Transformation des Unternehmens, welche gleichermaßen Technik, wie auch Mitarbeitende und Führungskräfte der Organisation mitberücksichtigt. Für die digitale Transformation bietet das Programm „Lean & Digital Transformation“ den organisatorischen Rahmen.

In der Fallstudie werden ausgewählte digitale Use Cases mit ihren zugehörigen organisatorischen Elementen beispielhaft dargestellt, welche die digitale Transformation beschleunigen. Ebenso werden organisatorische Bestandteile der Transformation wie die Integration der Themen Digitalisierung und IIoT in die eigene Ausbildung, die Mitarbeitersensibilisierung über den Rundgang „Walk of Automation“ sowie Leadership-Guidelines für Führungskräfte zur Gestaltung der Transformation und eine schnelle Regelkommunikation und Flexibilität durch Shopfloor Management dargestellt. Wir begreifen Digitalisierung und die damit verbundene Veränderung für die Menschen und die Organisation als große Chance und gestalten den Wandel aktiv mit.

## Eckdaten

1921 in Neuhausen a.d.F. gegründet, steht Balluff mit seinen 4000 Mitarbeitenden weltweit für innovative Technik, Qualität und branchenübergreifende Erfahrung in der industriellen Automation. Als führender Sensor- und Automatisierungsspezialist bieten wir als Familienunternehmen in vierter Generation ein umfassendes Portfolio hochwertiger Sensor-, Identifikations- und Bildverarbeitungslösungen inklusive Netzwerktechnik und Software an.

Mit mehr als 60 Jahren Erfahrung in der industriellen Automation und der Kompetenz eines Herstellers kennen wir die Anforderungen unserer Kunden und sind in vielen Branchen zuhause.

## Ausgangssituation

Das Industrial Internet of Things (IIoT) ist ohne Sensoren nicht möglich – und diese sind unsere Kernkompetenz. Der Sensor ist dabei in Anlagen und Maschinen mehr als nur ein Signalgeber, denn er bildet die Grundlage für wertvolle Informationen.

Die Daten der vernetzten Anlagen spielen heute eine enorm wichtige Rolle. Durch die Verarbeitung der Sensordaten und unsere Automatisierungslösungen schaffen wir Transparenz. Einerseits kann durch die gewonnene Transparenz die Effizienz von Maschinen und Anlagen verbessert werden. Andererseits entstehen aus der Vielzahl an Informationen neue Anwendungsfälle und neue potenzielle Geschäftsmodelle, nicht nur für unsere Kunden, sondern natürlich auch für uns.

## Motive

Aufgrund des zunehmenden Wettbewerbs besitzt das Thema Digitalisierung und IIoT für uns einen sehr hohen Stellenwert. Wir haben die Relevanz und Potenziale erkannt und möchten diese für uns nutzen. Wir wissen, dass eine digitale Lösung nur dann Wettbewerbsvorteile für unsere Kunden bietet, wenn sie auch uns zu mehr Wettbewerbsfähigkeit verhilft und wir dabei gleichermaßen Technik, wie auch die Organisation berücksichtigen.

## Organisatorischer Rahmen der Transformation zur Organisation 4.0

### 1. Mit dem Use Case – Ansatz zum „Smart Supply Chain Network“

Balluff hat die Vision, über eine digitale Transformation Schritt für Schritt ein „Smart Supply Chain Network“ zu realisieren, welches horizontal und vertikal Daten austauscht und Transparenz über unsere Prozesse und Abläufe bietet. Die dabei zum Einsatz kommenden Use Cases stellen ganzheitliche Systemlösungen für typische Anwendungsfälle in der Produktion und den angrenzenden Bereichen dar und haben dabei verschiedene Funktionen.

Zum einen können diese der Eliminierung von verschwendungsreichen Abläufen dienen, wodurch sich die Mitarbeitende verstärkt auf ihre eigentliche, wertschöpfende Aufgabe konzentrieren können. In diesem Zuge übernehmen die Mitarbeitenden durch organisatorische Veränderungen oftmals auch neue oder höherwertige Tätigkeiten wie vor dem Einsatz der Automatisierungslösung. Bei den Maßnahmen achten wir darauf, dass keine Mitarbeitenden durch die Automatisierungslösungen ersetzt, sondern das Arbeitsumfeld attraktiver gestaltet und besser strukturiert wird. Dies ermöglicht dem Unternehmen „zu wachsen, ohne zu wachsen“. Zum anderen können die Use Cases durch die Steigerung der Transparenz die Mitarbeitenden direkt bei der Arbeit unterstützen. Damit wird das Arbeitsumfeld gleichzeitig für die Mitarbeitenden attraktiver gestaltet.

Der große Vorteil des Use Case - Ansatzes ergibt sich durch die Handhabung, Schnelligkeit und Flexibilität. Die schnelle Umsetzung bietet den großen Vorteil, dass schnell Erfolge gefeiert werden können. Durch das Zerlegen in einzelne Use Cases wird das Thema der „Digitalen Transformation“ für unsere Organisation greifbar. Wir können unsere Mitarbeitenden behutsam, aber kontinuierlich für das Thema sensibilisieren, begeistern und mitnehmen.

Wir bei Balluff begreifen das Thema digitale Transformation in der Supply Chain als einen kontinuierlichen Prozess, welcher durch einzelne Use Cases und deren Weiterentwicklung Schritt für Schritt umgesetzt werden kann. Die digitale Transformation wirkt sich dabei auf das gesamte Unternehmen aus und bezieht Mitarbeitende und Führungskräfte aller Ebenen gleichermaßen mit ein. Diesen Wandel gestalten wir im offenen Austausch aktiv mit.

### 2. Das Programm „Lean & Digital Transformation“ als organisatorischer Rahmen

Die einzelnen Projekte zur Effizienzsteigerung und Umsetzung digitaler Use Cases sind in unser weltweites Strategie-Programm „Lean & Digital Transformation“ eingebettet. Dieses Programm hat das Ziel, in einem ganzheitlichen, globalen Ansatz die Lean-Philosophie im Unternehmen zu verankern und mit Maßnahmen zur Digitalisierung und Automatisierung noch weiter zu verbessern. Der Fortschritt des Programms wird durch einen Programm Manager koordiniert.

Die verantwortlichen Personen im Programm Management leiten die Umsetzung weltweit und stimmen alle Initiativen und die Umsetzung digitaler Use Cases mit den einzelnen Interessensgruppen und Standorten ab. So sichern wir die globale Einhaltung unserer Supply Chain Strategie. Die einzelnen Projekte sind jeweils einem unserer fünf Transformationsbausteine des Programms zugeordnet.



Abbildung 1: Transformationsbausteine des Programms Lean & Digital Transformation

## Gestaltung der Organisation im Smart Supply Chain Network

Im Folgenden werden ausgewählte Use Cases und organisatorische Elemente beispielhaft dargestellt, welche die Transformation zur Organisation 4.0 und Digitalisierung beschleunigen.

### 1. Stärkung der Mitarbeiterverantwortung durch teilautonome Arbeitsgruppen

Im Produktionsbereich für Wegmesssysteme wurde im Jahr 2016 eine Fließfertigung im Einzelstückfluss nach Lean-Prinzipien realisiert. Durch die variantenreiche Produktion und die damit verbundenen Längenunterschiede der einzelnen Wegmesssysteme lassen sich die Bearbeitungszeiten in der Linie nicht komplett ausgleichen. Aus diesem Grund werden an Meilensteinen der Produktion Taktentkopplungspuffer verwendet.

All diese Puffer werden mit Balluff Sensorik überwacht und die Füllstände an einer zentralen Stelle in der Produktion in Echtzeit visualisiert. Diese Visualisierung dient den Mitarbeitenden als zentrale Informationsquelle und unterstützt diese dabei, sich entsprechend des Produktionsstands selbst zu koordinieren und zu organisieren.

Dadurch, dass mehr Arbeitsplätze als Mitarbeitende zur Verfügung stehen, wechseln diese den Tag über selbstständig und flexibel ihre Arbeitsplätze und übernehmen in einem definierten Rahmen Organisations- und Planungsaufgaben im Sinne von Teilautonomen Arbeitsgruppen. Im Gegensatz zu früher ist die Gruppe insgesamt für die Linie und im Sinne der Prozessorientierung für den Wertstrom verantwortlich und nicht mehr jeder Mitarbeitende für einen einzelnen Arbeitsplatz.

Gleichzeitig erkennen die Mitarbeitenden Engpässe im System, können die dafür verantwortlichen Störungen beheben und dadurch einen störungsfreien Prozess sicherstellen.



Abbildung 2: Sensorik erfasst den Stand der Montage in Echtzeit und unterstützt die Mitarbeitenden bei der Steuerung der organisatorischen Abläufe

### 2. Einführung von Hanchos als Schlüssel zur Steigerung der Wertschöpfung

Um die Mitarbeitenden zu mehr Selbstorganisation und Verantwortung zu befähigen, wurde im Zuge der Aktivitäten zum Thema Lean und Digitalisierung in einem anderen, größeren Produktionsbereich, die neue organisatorische Rolle des „Hanchos“ eingeführt. Diese Mitarbeitenden stellen die erste fachliche Führungsebene dar und sind in ihrer Rolle als Prozessbeobachter und Führungskraft für die Unterstützung und Befähigung der Mitarbeitenden bei den täglichen Veränderungsprozessen in ihrem Team verantwortlich.

Im Produktionsbereich organisieren sich die Mitarbeitenden in jeder Linie selbst gemäß den Systemvorgaben; es wurden jedoch viele Probleme, welche an der Basis gelöst werden können, an höhere Ebenen weitergegeben. Das Ziel der Organisationsveränderung war es, die Mitarbeitenden in der Linie mithilfe des Hanchos entsprechend zu befähigen und ihnen dadurch gleichzeitig mehr Verantwortung im Sinne der Selbstorganisation zu geben. Ziel der Qualifizierungsmaßnahme der Hanchos war es, als fachliche Führungskräfte ihre Mitarbeitenden selbstständig zu coachen und entsprechendes Wissen vermitteln zu können. So wird langfristig die Produktivität gesteigert.

Zusätzlich unterstützen die Hanchos in den Bereichen als Sprachrohr bei der Umsetzung von Digitalisierungsaktivitäten und wichtige Verbindung zwischen den Mitarbeitenden in der Linie und den Ingenieuren. Um die neue Rolle wahrzunehmen, wurden Mitarbeitende aus den eigenen Reihen in einem auf die Aufgabe zugeschnittenen Qualifizierungsprogramm über mehrere Wochen hinweg systematisch qualifiziert.

Auszug des Qualifizierungsprogramms zum Hancho				
Rollenverständnis	Verschwendung und KVP	Standardisierung und Standardarbeit	Qualifizierungssystematik	Softskill und Führung

Abbildung 3: Organisationsentwicklung durch ein systematisches Qualifizierungsprogramm

### 3. Digitalisierungsanwendung unterstützt Mitarbeitende bei der Wertschöpfung

Eine Erfolgsgeschichte aus dem Bereich der Effizienzsteigerung ist ein umgesetzter Use Case zur automatisierten Nachbestellung von Kartonagen in unserem Versandbereich.

Hierbei überwacht ein Ultraschall-Sensor automatisch die Höhe von Kartonstapeln und hilft so, im Sinne einer automatischen, sich selbst steuernden Prozessregelung mit Kanban-Systematik, für regelmäßigen Nachschub beim Verpackungsmaterial zu sorgen.

Der vom Sensor gemessene Abstand wird in eine Stückzahl umgewandelt und als Indikator für den Materialbestand im SAP-System genutzt.

Sobald der Mindestbestand unterschritten wird, löst das SAP-System automatisch eine Bestellung beim Lieferanten aus.

Das System reduziert dadurch große Lagerbestände, die vorher als Puffer nötig waren und vermeidet Engpässe.

Für die Mitarbeitenden im Lager entfällt durch die Automatisierung des Nachbestellprozesses die ständige, zeitaufwändige Bestandsprüfung, wie auch das manuelle Anlegen und Bearbeiten der Bestellung.

Sie können sich nun vollständig auf ihre eigentliche, wertschöpfende Aufgabe, nämlich das Verpacken, konzentrieren, was sehr positiv aufgenommen wurde.

Abbildung 4: Eine sensorgesteuerte, automatisierte Prozesskontrolle ermöglicht der Belegschaft eine organisatorisch höherwertige, wertsteigernde Tätigkeit wahrzunehmen





## Bestandteile der Transformation zur Organisation 4.0

### 1. Die Umsetzung von Digitalisierung und IIoT beginnt in der Ausbildung

Die digitale Transformation beginnt in unserer Organisation bereits in der Ausbildung. Viele unserer Use Cases werden durch junge Menschen in der Ausbildung während der Praxiseinsätze als Studien- oder Abschlussarbeit in den Fachabteilungen realisiert. Die Use Cases aus studentischen Arbeiten bieten eine Win-Win-Situation für beide Seiten:

Für die Azubis und Studierenden entstehen spannende Projekte durch die direkte Umsetzung von Use Cases mit eindeutigem Nutzen. Wir als Unternehmen gewinnen durch wissenschaftliche Arbeiten zusätzliche Erkenntnisse und Impulse über die Einsatzmöglichkeiten unserer eigenen Produkte und können interne Prozessabläufe transparent machen und verbessern.

Für uns ist klar, dass IT-Kompetenz in Zukunft zum zentralen Erfolgsfaktor wird. Durch die Möglichkeit, an digitalen Use Cases mitzuwirken, möchten wir den Umgang mit Daten durch das Erfassen, Aufbereiten und Visualisieren direkt in der Ausbildung ermöglichen.

Damit wird Digitalisierung direkt in der Ausbildung gelebt, sichert den Nachwuchs für die Herausforderungen der heutigen Zeit und schafft gleichzeitig die Offenheit für neue Themen und die stetige, nötige Veränderung in unserer Organisation.

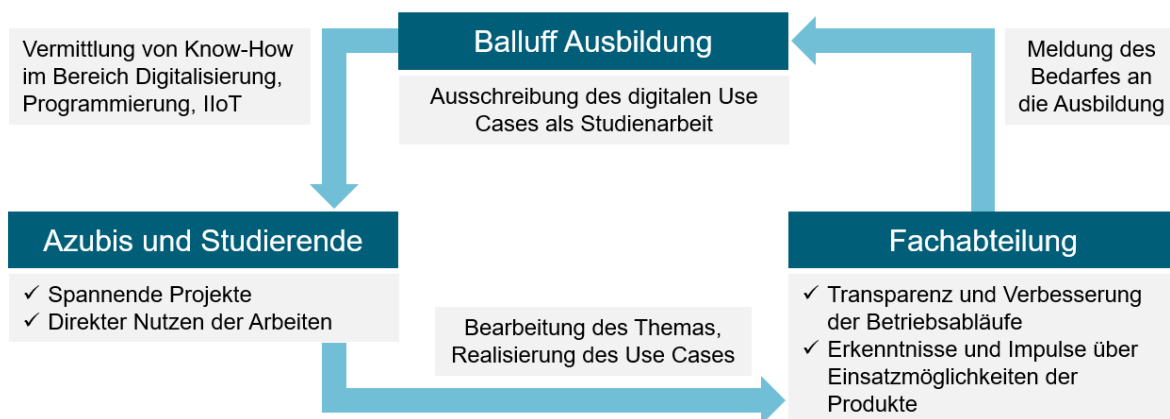


Abbildung 5: Organisationstechnischer Wissenstransfer im Bereich Digitalisierung und IIoT durch enge Verzahnung der Balluff Ausbildung mit den Fachabteilungen

### 2. Mitarbeitersensibilisierung über den Rundgang „Walk of Automation“

Um unsere Mitarbeitenden aus direkten und indirekten Bereichen für das Thema Digitalisierung und IIoT zu sensibilisieren und bei der digitalen Transformation mitzunehmen, haben wir bereits im Jahr 2017 mehrere unserer Use Cases aus Produktions- und Logistikbereichen weltweit in einem Rundgang, dem „Walk of Automation“, zusammengefasst. Diese Anwendungen unterstützen den Gedanken der Fabrikautomatisierung, wie auch Digitalisierung und IIoT und zeigen, was mit Sensorik heutzutage alles möglich ist.

Der Walk of Automation ist damit sichtbarer Teil unserer Digitalisierungsstrategie und zeigt die Potenziale von Industrie 4.0 anhand verschiedener Anwendungsfälle auf. Dadurch, dass es sich nicht um einen losgelösten Showroom handelt, sondern um Anwendungen, welche im Realbetrieb in den Bereichen laufen, wird Verständnis sowie Akzeptanz für die Möglichkeiten geschaffen. Wir öffnen diesen

Rundgang aber nicht nur intern, sondern haben in regelmäßigen Abständen auch externe Besuchergruppen und Experten zum Thema im Haus.

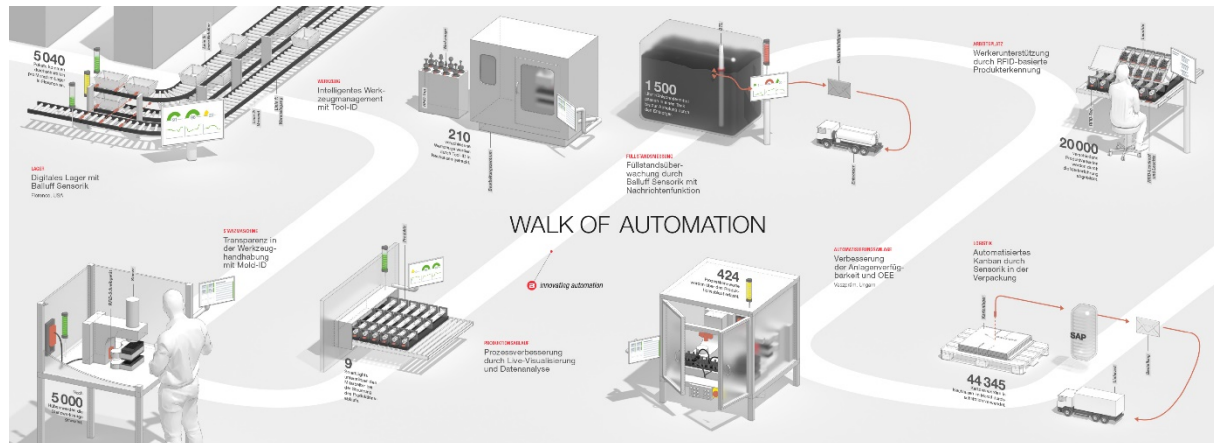


Abbildung 6: Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Organisation durch einen Rundgang mit Schwerpunkt Digitalisierung und IIoT, den „Walk of Automation“

### 3. Mitarbeiterakzeptanz als Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Umsetzung

Die beste digitale Technologie nützt nichts, wenn die Mitarbeitenden, welche in unserer Organisation arbeiten, die neuen Anwendungen und Möglichkeiten nicht akzeptieren, den Mehrwert nicht verstehen oder das System nicht „leben“.

Aus diesem Grund sind allen größeren Veränderungsprojekten Grundlagenschulungen zum Thema Lean und Digitalisierung als fester Bestandteil vorangeschaltet. Die Projektteams sind aus den verschiedenen Fachabteilungen interdisziplinär zusammengesetzt, in jedem Projektteam sind Mitarbeitende der betroffenen Bereiche von Anfang an als fester Bestandteil des Projektteams mit dabei. Die Mitarbeitenden zeigen damit in den Analyse-Workshops die Potenziale ihrer Bereiche auf und arbeiten an der Lösungsfindung aktiv mit.

Um einen kontinuierlichen Informationsfluss sicherzustellen, werden in regelmäßigen Abständen Statuspräsentationen vor dem Management, den Mitarbeitenden und beteiligten Stakeholdern abgehalten. Dies sorgt dafür, dass alle an der Veränderung beteiligten Personen die Möglichkeit haben, bereits in frühen Phasen des Projekts ihre Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern und Feedback zu geben. Auch der Betriebsrat wird vor offiziellem Projektstart mit informiert und ist bei den Statuspräsentationen als fester Teilnehmer mit dabei.

Dadurch, dass wir die Mitarbeitenden und betroffenen Bereiche in unsere Projekte einbinden und über anstehende Veränderungen in der Organisation frühestmöglich informieren, sobald sich diese abzeichnen, bekommen wir Akzeptanz und Verständnis für die Veränderung.

Wir sehen die möglichen Ängste und Bedenken der beteiligten Bereiche nicht als „Showstopper“, sondern als wichtigen Bestandteil des Veränderungsprozesses. Die Erfahrung hat gezeigt, dass in der Mehrheit der Fälle der direkte Austausch mit den Mitarbeitenden zu noch besseren Lösungen führt.



Unabhängig von den Statuspräsentationen haben die Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit, sich an einer Informationswand im betroffenen Bereich über den aktuellen Status des Projekts zu informieren oder die Mitglieder des Projektteams direkt zu befragen.

Die Informationswand und Statuspräsentationen sind damit Teil des Kommunikationskonzepts in Richtung der Mitarbeitenden, die nicht direkt im Projekt involviert sind.

Vor „Go-Live“, der (physischen) Veränderung im Bereich, gibt es eine Information an alle betroffenen Mitarbeitenden über die Hintergründe der Veränderung und Vorteile aus Sicht der Mitarbeitenden. Kurz nach Go-Live der Lösung erfolgt bei größeren Projekten eine gemeinsame Einführungsveranstaltung mit den Mitarbeitenden vor Ort und dem Projektteam.

Abbildung 7: Informationswand für Mitarbeitende, um diese bei Organisationsveränderungen mitzunehmen



#### 4. Leadership-Guidelines für Führungskräfte zur Gestaltung der Transformation

Unsere Vision ist es, das Industrial Internet of Things als Schrittmacher mitzugestalten. Dafür braucht es organisatorische Veränderungen, getragen und vorgelebt durch die Führungskräfte.

Change Management wird deshalb in dem technologischen Umfeld, in dem wir uns als Unternehmen bewegen, immer wichtiger.

Vor diesem Hintergrund hat Balluff im Jahr 2018 neue Leadership-Guidelines entwickelt, welche für alle Führungskräfte weltweit als Orientierung dienen. Diese Leadership Guidelines unterstützen auch die Lean & Digital Transformation.

Das wichtigste Prinzip der Leadership-Guidelines ist hierbei das aus der Lean-Philosophie bekannte „Go & See“. Das bedeutet, direkt vor Ort zu sein, um ungefilterte Informationen von im Prozess beteiligten Personen zu bekommen. Weitere Prinzipien aus unseren Leadership-Guidelines sind, dass wir zum einen im Zuge des Shopfloor Managements offen über Abweichungen sprechen sowie zum anderen, dass die Führungskräfte ihre Teams über messbare Zielzustände steuern.

Dies bedeutet für uns, dass der Weg zur Zielerreichung durch die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden selbst beschritten werden soll, wobei bei Bedarf auf dem Weg zur Zielerreichung die Führungskräfte als Coach Unterstützung aus dem Hintergrund anbieten. Alle drei genannten Prinzipien unterstützen bei Balluff den Transformationsprozess und Kulturwandel.

#### Auszug der Balluff Leadership-Guidelines

We are present – we have to be! go and see!

We are dedicated to do our best, speak openly about deviations and act on them.

We give direction and set the framework with our goals, values and culture!

Abbildung 8: Auszug aus den Balluff Leadership-Guidelines mit starkem Bezug zur Lean & Digital Transformation und organisatorischen Veränderungen

## 5. Schnelle Regelkommunikation und Flexibilität durch Shopfloor Management

In den letzten Jahren wurde in weiten Teilen des Unternehmens Shopfloor Management als zentrales Steuerungs- und Kommunikationsinstrument ausgerollt. Ziel ist es, die Kommunikation im Unternehmen zu verbessern, Ziele transparenter und kurzzyklischer zu verfolgen und dadurch flexibler wie auch schneller zu werden. Hierbei sind sowohl direkte wie auch indirekte Bereiche miteinbezogen. Das Shopfloor Management System ist weltweit standardisiert und in allen Bereichen sowie auf allen Kaskaden miteinander verzahnt – vom Mitarbeitenden in der Linie bis zur Geschäftsführung. Gesteuert wird das Shopfloor System entweder über Ziel-KPIs oder durch die Funktionalität eines Kanban-Boards in den indirekten Bereichen.

Wir erreichen damit, dass Führungskräfte den im Fokus der Organisation stehenden Wertstrom nach dem Motto „Go & See“ statt „Meet & Mail“ vorteilhafter unterstützen können. Die Probleme der am Prozess beteiligten Mitarbeitenden werden besser verstanden. Sie bekommen mehr Eigenverantwortung bei der Problemlösung, da komplexe Probleme nicht durch die Führungskräfte selbst, sondern durch die Fachkompetenz des Teams gelöst werden. Durch die enge Begleitung der Führungskräfte kann jedoch, basierend auf vom Bedarf der direkt an der Wertschöpfung beteiligten Mitarbeitenden, eine zielgerichtete Unterstützungskaskade wirksam und die Mitarbeitenden zu mehr Autonomie befähigt werden.

### Erfahrungen

Die Resonanz der Mitarbeitenden aus unseren Projekten ist durchweg positiv. Dies liegt vor allem auch daran, dass diese von Anfang an mit in die Projekte eingebunden sind und mit regelmäßigen Projektupdates auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

Für uns als Unternehmen ergibt sich durch die Verbesserung der Betriebsabläufe ein positiver Nutzen. Indem wir für weniger Verschwendung in unseren Prozessen sorgen, steigern wir die Produktivität. Führungskräfte werden vom Tagesgeschäft entlastet und können sich auf ihre eigentliche Führungsaufgabe konzentrieren, während die Mitarbeitenden ihre Potenziale durch Selbstorganisation besser entfalten können.

An einigen Stellen wird das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden durch gesteigerte Transparenz angenehmer gestaltet und gleichzeitig effizienter. An anderer Stelle geben wir unserer Belegschaft mehr Verantwortung und qualifizieren diese weiter, damit sie neue und höherwertige Aufgaben übernehmen können. So steigern wir auch bei unseren Mitarbeitenden die Zufriedenheit, da dies als Wertschätzung ihrer Arbeit und Person wahrgenommen wird. Alle unsere Use Cases unterstützen den Werker bei seiner täglichen Arbeit.

Durch die gesteigerte Transparenz ist auf einen Blick ersichtlich, wie der aktuelle Stand im jeweiligen Bereich ist. Dies führt letztendlich auch zu einem angenehmen und stressfreien Arbeiten und die Mitarbeitenden bleiben dem Unternehmen länger verbunden. Zusätzlich trägt die Arbeiterleichterung durch unsere angewandten Use Cases zum Stolz auf unsere Automatisierungslösungen und somit das Unternehmen bei.

Auch für unsere Kunden sind erste Vorteile bereits positiv erlebbar. Die Erfolge durch unsere neue kurzzyklische Regelkommunikation mit Shopfloor Management wirken sich durch Schnelligkeit und Flexibilität positiv auf unsere internen und externen Interessensgruppen aus. Der Wissenstransfer innerhalb der Teams und den angrenzenden Abteilungen hat sich verbessert. Kennzahlen wie Termintreue sind durch die „Go & See“ – Kultur, das schnelle Reagieren auf Abweichungen sowie eine konsequente Fehlerfokussierung noch besser geworden.

Durch das konsequente Anwenden verschiedener Use Cases steigern wir die Akzeptanz für neue Lösungen in der eigenen Organisation, was auch bei unseren Kunden das Vertrauen in die Lösungen stärkt.