

# Praktische Anwendung I4.0 Reifegradmodell



Wandel von der **Industrie- zur Informationsgesellschaft** ist nicht mehr aufzuhalten, bzw. sind wir schon mitten drinnen!



Viele Unternehmen unterschätzen die Herausforderung durch die **Digitalisierung** und machen sich nicht ausreichend **digital fit**

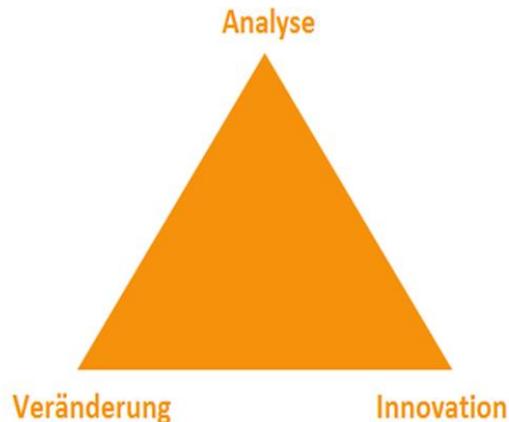
## **Digitalisierung** = 20 % Technologie + 80 % Mindset

Die digitale Transformation ist keine Technologiesgeschichte, Technologie ist ein Werkzeug, aber der Mensch steht im Mittelpunkt, weil er der Anwender dieses Werkzeuges ist.



Bewerten Sie Ihren digitalen Reifegrad mit dem DIGITAL CHECK und dem HR-Reifegradmodell und leiten Sie davon die erforderlichen Maßnahmen ab, um digital fit zu werden

## DIGITALE FITNESS durch TRIADE



**Analyse:** Wie können digitale Technologien die aktuellen Geschäftsprozesse verbessern und die Produktivität steigern?

→ **DIGITAL CHECK**

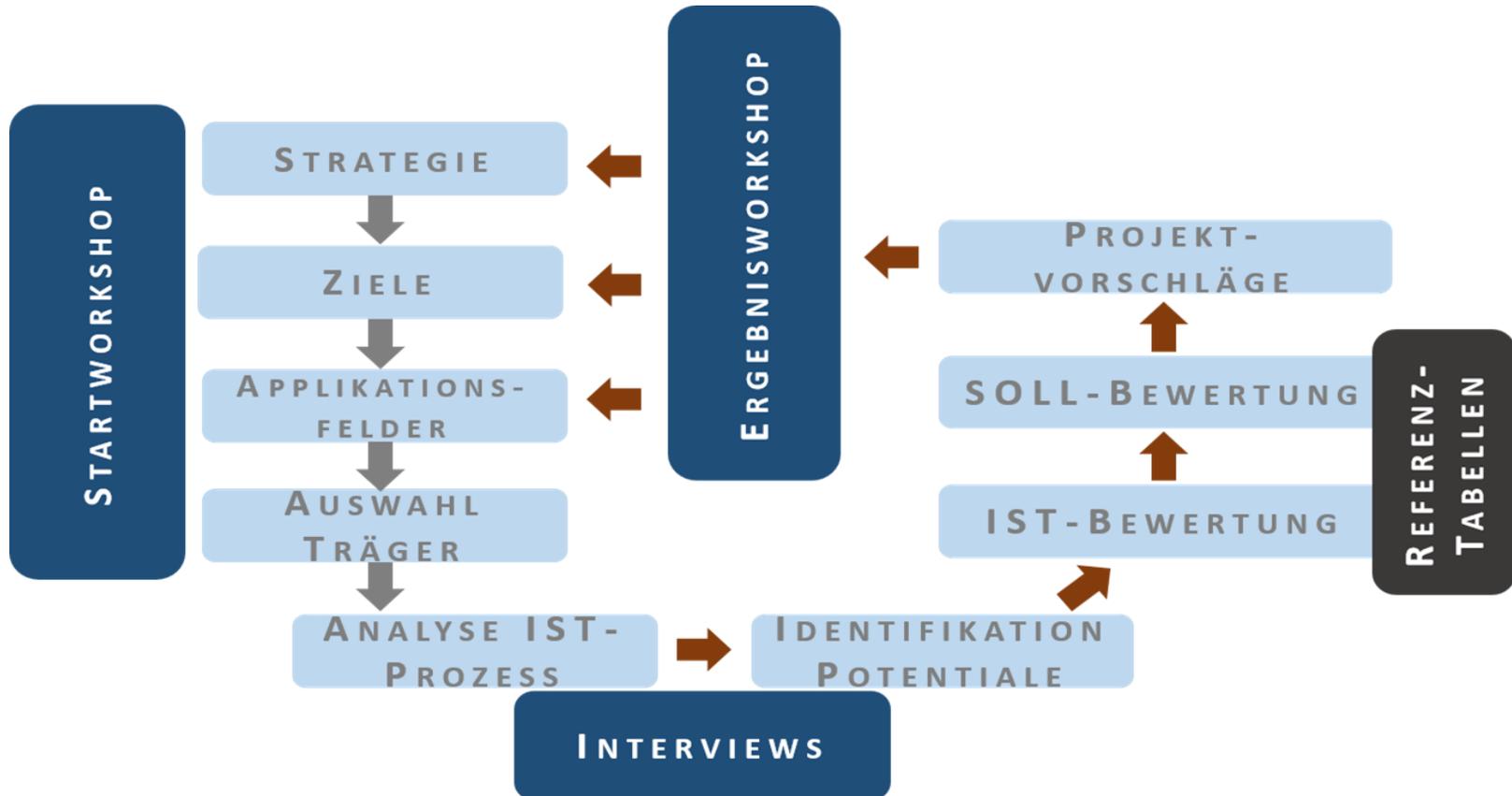
**Veränderung:** Wie können Organisation und Mitarbeiter für diese neuen Möglichkeiten vorbereitet werden?

→ **HR-Reifegradmodell**

**Innovation:** Welche Möglichkeiten für neue Geschäftsmodelle und Entwicklungssprünge entstehen?

→ **Innovation Excellence Modell**

DIGITAL CHECK = Analysetool für digitalen Reifegrad



## HR Reifegradmodell = Überprüfung der einzelnen Dimensionen

1. Startgespräch(e)

2. Analysephase

3. Reflexionsphase

4. Zielbildung

5. Evaluation

Dimensionen	
Strategie	Personalentwicklung
Führung	Qualifizierung
Organisationsentwicklung	Arbeitsorganisation
Personalplanung /Verwaltung	Optimierungsprozesse
Personalbeschaffung	Prozess-Technikgestaltung
Betriebliche Anreizsysteme	

## Das Innovation Excellence Model ist die Basis für die systematische Analyse und das Benchmarking des Innovationsmanagements



- > Die **Innovation Performance** ist der wirtschaftliche Erfolg, den ein Unternehmen mit neuen Produkten oder Dienstleistungen, mit neuen Prozessen oder neuen Geschäftsmodellen erzielt.
- > Die innovationsfördernden Rahmenbedingungen **Leadership & Governance** umfassen die Bereiche **Culture, Strategy** und **Organisation**.
- > **Process & Projects** beschreibt das strukturierte Prozesssystem und gliedert sich in drei idealtypische Phasen: **Front End, Development** und **Launch**.

## Durch unseren ganzheitlichen Ansatz betrachten wir alle betroffenen Ebenen der Digitalisierung



### Prozesse

Durch unsere umfangreiche Projekterfahrung und den spezialisierten Partnern bereiten wir Prozesse für die Digitalisierung vor.



### Digitalisierung

Gemeinsam mit unseren Kunden arbeiten wir an digitalen Lösungen und stellen die richtigen Werkzeuge und Partner für die technische Umsetzung bereit.



### Change Management

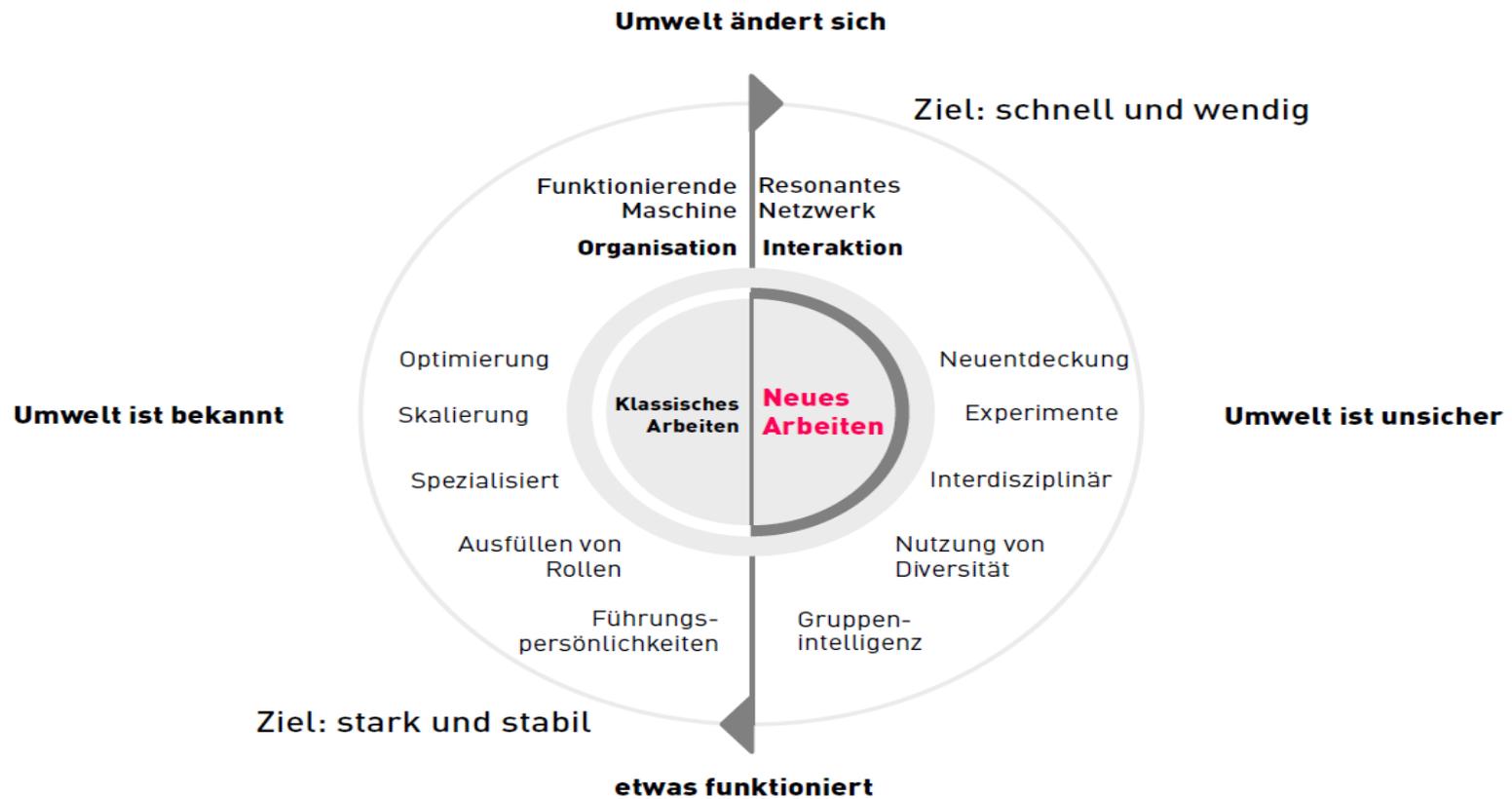
Wir führen die Organisation durch die Digitalisierung von Prozessen sowie die Umsetzung digitaler Geschäftsmodelle und begleiten die einhergehenden Veränderungsprozesse



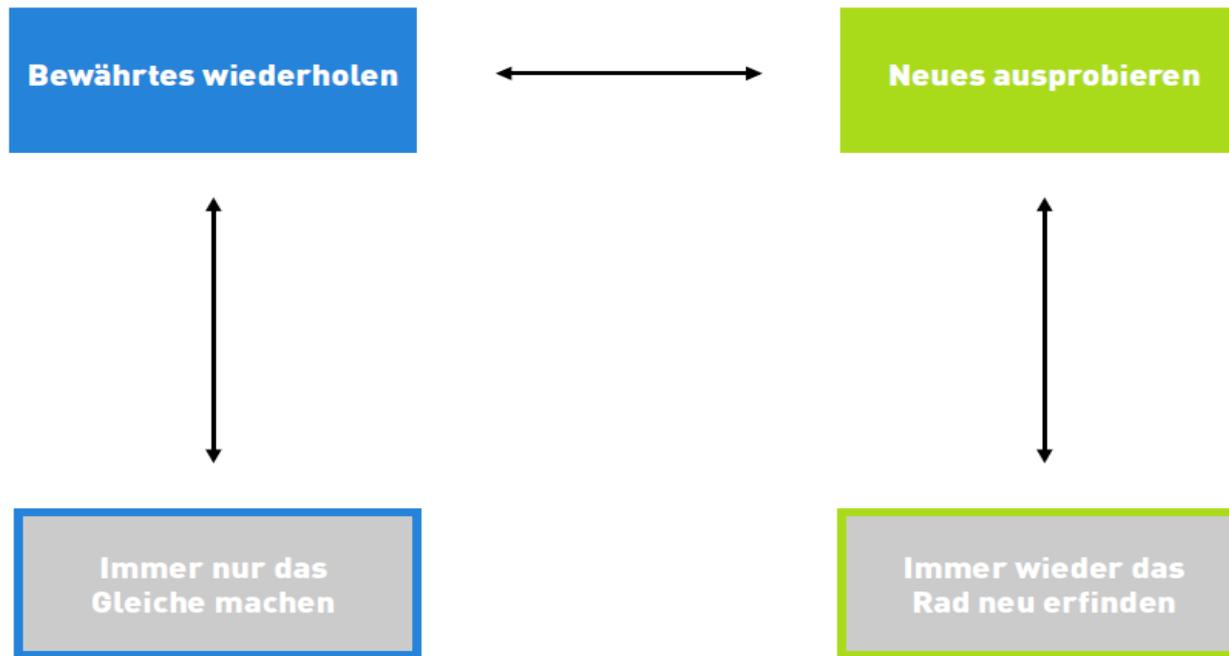
### Human Resources

Um die Projekte zum Erfolg zu führen ist die Einbindung der betroffenen Mitarbeiter ein entscheidender Faktor.

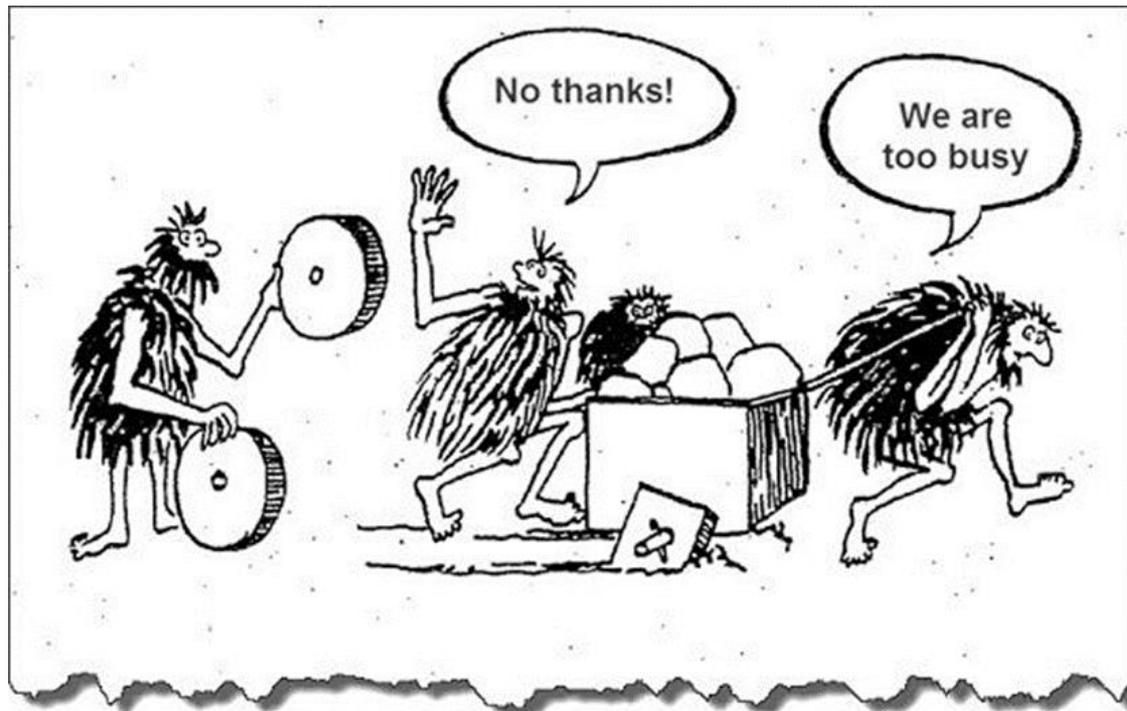
## Die Bedeutung von **New Work** in den Unternehmen



Die Bedeutung von **New Work** in den Unternehmen



## Unsere Erfahrungen



## Referenzen für Reifegradmodell Anwendungen



### **Melecs EWS:**

**DIGITAL CHECK:** Bereich Logistik, Datenvernetzung für Angebotserstellung

**HR-Reifegradmodell:** Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation, Fixierung klarer Verantwortungsregelungen, Verbesserung der Unternehmenskultur, Höherqualifizierung der Mitarbeiter



### **Lidauer Tischlerei GmbH:**

**DIGITAL CHECK:** Bereich Einkauf, EDI-Anbindung an Lieferanten

**HR-Reifegradmodell:** Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation, Fixierung klarer Verantwortungsregelungen, Verbesserung der Unternehmenskultur, Höherqualifizierung der Mitarbeiter, Einführung Mitarbeitergespräch

## Referenzen für Reifegradmodellanwendungen



### **Maschinenfabrik Albert:**

**DIGITAL CHECK:** Bereich Fertigung,  
Maschinendatenerfassung, Vernetzung der Maschinen



### **KRAIBURG Austria GmbH & Co. KG:**

**DIGITAL CHECK:** Bereich Fertigung, Kommissionierung

## Lidauer Tischlerei GmbH

### DIGITAL CHECK: Optimierung Aktivitäten im Einkauf

Ziel: Verbesserung der Prozesse durch gezielte IT-Maßnahmen

- EDI Anbindung mit Hauptlieferanten und Kunden herstellen
- Automatisierte Überprüfung der Auftragsbestätigung
- Automatisierte Erstellung der Packzettel
- Einführung Scanner für Materialeingang und Fertigmeldung der Artikel
- Bessere Visualisierung von Prozessabläufen in Zentro

## Lidauer Tischlerei GmbH

### DIGITAL CHECK: Neu-Organisation Einkauf

Ziel: Zentralisieren der Einkaufsaktivitäten und Aufstellung von klaren Regeln

- Zusammenfassung der derzeitigen dezentralen Einheiten zu sinnvollen Bereichen
- Abklärung Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten
- Umstellung von Serien-Losgrößen auf Auftrags-Losgrößen um Lager zu reduzieren
- Festlegung von Mindestmengen bei Lagerbestand und automatische Nachbestellung durch System
- Optimieren der Zukaufpreise durch Verhandlungen mit neuen Lieferanten

## Lidauer Tischlerei GmbH

### DIITAL CHECK: Optimierung Aktivitäten im Gesamtunternehmen

Ziel: Verbesserung der Prozesse durch gezielte Maßnahmen

- Optimierung der Organisation und Prozesse im Gesamtunternehmen
- Ressourcenplanungen für Fertigung und Montage in Zentro abbilden
- Zukünftig sollen alle Daten in den bestehenden Systemen abgebildet werden, es gibt keine Excel Tabellen etc.
- Direkter Zugriff von Werkstatt und Lagerverwaltung auf Zentro
- Installierung einer Lagerverwaltung, um geordnete Lagerhaltung sicher zu stellen
- Ausstattung der Hauptmonteure mit Tablet

## Lidauer Tischlerei GmbH

### HR-Reifegradmodell: Optimierung Führungsaufgaben

#### Ziel: Aufstellen von klaren Regeln und Verantwortungen

- Regelung der Personalverantwortung für Bereich Technik und Produktion
- Klare Regeln für Verantwortungen vor allem im Bereich Technik und Produktion, Kommissionierung, Versand vereinbaren und erarbeiten
- Übertragung der Personalverantwortung von Herrn Sparber an die Führungskräfte
- Die Führungskräfte müssen die Verantwortung für die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiter übernehmen
- Führungskräfte müssen Verantwortung für Optimierungsprozesse übernehmen und Mitarbeiter einbinden
- Konsequenzen setzen bei Fehlleistungen und Vergehen

## Lidauer Tischlerei GmbH

### HR-Reifegradmodell: Optimierung Prozessabläufe

Ziel: Analyse der bestehenden Abläufe und Fixierung der zukünftigen

- Überprüfung der derzeitigen Organisationsabläufe
- Einführung Teammeetings um Schnittstellen abzuklären, da nicht alle Informationen im Auftragserfassungssystem Centro hinterlegt sind
- Einführung einer Regelung, dass Interne Abstimmungen / Koordinierung bei Aktivitäten für einen Kunden erfolgen muss
- Einführen einer digitalen Lagerwirtschaft
- Digitale Verrechnungsmöglichkeit der Montagestunden für Kunden
- Herstellung einer Verbindung 3D AutoCAD mit CNC Bearbeitungsmaschinen
- Einführung KVP-System
- Kommissionierung soll zukünftig digital durchgeführt werden können

## Lidauer Tischlerei GmbH

### HR-Reifegradmodell: Optimierung Information und Kommunikation

**Ziel: Mitarbeiter sollen besser informiert werden und regelmäßig kommunizieren**

- Info der Vision und Strategie von Herrn Sparber an die MitarbeiterInnen
- Mitarbeiter regelmäßig über Unternehmensangelegenheiten informieren
- Regelmäßige Info über HR-Themen bei den Monatssitzungen
- Einführung regelmäßiger Meetings (Technik, Produktionsbereiche, Montage) von Führungskräften mit Mitarbeitern um Informationsaustausch über Arbeitsprozesse, Problembewältigung, Verbesserungen, Personalplanung etc. zu gewährleisten mit Protokoll und Maßnahmen
- Verbesserung der Außendarstellung und stärkere Nutzung neuer Kommunikationsformen

## Lidauer Tischlerei GmbH

# HR-Reifegradmodell: Optimierung Personalentwicklung

**Ziel: Fixierung Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter**

- Einführung Mitarbeitergespräch mit Personalentwicklungsmaßnahmen und Karriereplanung
- Einführung Qualifikationsraster für aktuelle Dokumentation der Qualifikationen der Mitarbeiter
- Personalentwicklung muss einen wichtigen Stellenwert im Unternehmen bekommen
- Anbieten von Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen neben der fachlichen Weiterbildung (Einzelcoaching)
- Förderung von Arbeitseinsatzflexibilität durch Forcierung der Mehrfachqualifikationen
- Systematische Einschulungen für Mitarbeiter, die neu aufgenommen werden (Onboarding – Prozess)

## Kooperationspartner

it for  
industries\*

**DIG**  
WE CONNECT BUSINESS

**COUNT IT** GROUP  
*inspire your business*

 **INSITE IT**

**flink**®  
PARTNER

 **soltory**

## Wissenschaftliche Partner

 **SMART PRODUCTION**  
Center of Excellence

## Referenzen Furch Consulting



## Unternehmensvorstellung Furch Consulting

Furch Consulting ist ein Beratungsunternehmen, das sich auf die digitale Transformation spezialisiert hat und KMU's begleitet bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer digitalen Strategie.

Dabei ist es erforderlich die betroffenen Mitarbeiter von Beginn an gut einzubeziehen, damit der Change Prozess erfolgreich umgesetzt werden kann.

Das Unternehmen hat erfahrene Berater, die einerseits bereits als Geschäftsführer bei vielen Unternehmen Change Prozesse durchgeführt haben und andererseits Wirtschaftspsychologen, die Change Prozesse designen und in der Umsetzung begleiten.



## **Gestalten Sie mit uns Ihre digitale Zukunft**

### **Furch Consulting**

Stadtplatz 44

4600 Wels

Österreich

M: herbert.furch@furchconsulting.com

T: +43 664 2020280

[www.furchconsulting.com](http://www.furchconsulting.com)