

Willkommen bei

alupress

KATA – als Instrument der Personalentwicklung

Referentin:

Kathrin Uberig M.A., Leiterin Human Resources, Alupress Group, Brixen, Italien

Schwerpunkte meiner Arbeit

- HR Leiterin einer Unternehmensgruppe mit fast 1200 MA
- Pionierin
- Gesamtheitliches Vorgehen
- Verknüpfung von Unternehmensziel mit Personalstrategischen Maßnahmen
- praktisch angewandtes holografisches Change-Management
- Visions-und Zielbildarbeit (auch ehrenamtlich)

Kontakt: Kathrin.Uberig@alupress.com



Alupress Gruppe und seine Standorte



Alupress AG Brixen – Zentrale
Umsatz 2016: 77,8 Mio. €
Mitarbeiteranzahl: 582
Herstellung von Aluminium-
Druckgussteilen
Bearbeitung von Druckgussteilen
Bauteilmontage



**Alupress GmbH
Hildburghausen** Umsatz 2016:
33,4 Mio. €
Mitarbeiteranzahl: 236
Herstellung von Aluminium-
Druckgussteilen



**Alupress Tooling GmbH
Brixen** Umsatz 2016: 5,5 Mio. €
Mitarbeiteranzahl: 31
Herstellung von
Werkzeugen für die
Alupress Gruppe



**Alupress LLC
Laurens** Umsatz 2016: 22,8 Mio. \$
Mitarbeiteranzahl: 136
Herstellung von
Aluminium-Druckgussteilen
Komplexe Bearbeitung von
Druckgussteilen



Alupress Berlin GmbH
Umsatz 2016: 18,4 Mio. €
Mitarbeiteranzahl: 145
Komplexe Aluminiumzerspanung

Kunden der Alupress Gruppe



BOSCH



A *Nidec* Group Company



-All for dreams

Hengst
AUTOMOTIVE



KNORR-BREMSE 



PIERBURG



Audi



Continental 

MAGNA



Webasto
Feel the Drive



Powered by Technology

Teilespektrum der Alupress Gruppe



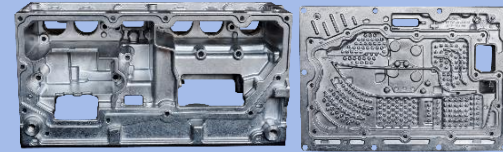
Grundplatte eines elektronischen Lenksystems –



Gehäuse mit montierter Dichtung für E-Gasregelung und Turbolader



Druckgussgehäuse mit Montageteile für Abstandsradar



Gehäuse für Hochleistungselektronik (Hybridsteuergerät)



Hydraulikteil zur aktiven Fahrwerksregelung



Teile für PEDELEC (Fahrrad), pulverbeschichtet und bearbeitet



Drosselklappensteller für E-Gas-Regelung und Abgasrückführung



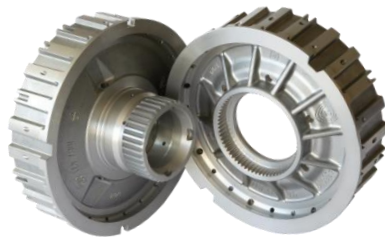
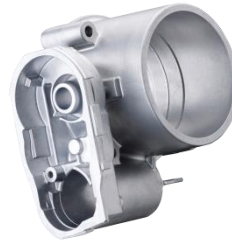
Gehäuse für elektrische Wasserpumpe



Elektronischer Lufttrockner für die Bremsanlage in LKW und Bus

Teilespektrum der Alupress Gruppe

Bearbeitete
Druckgussteile



Warum Coaching KATA

- Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter haben sich verändert
- Stichworte, wie Arbeit 4.0, agiles Vorgehen, Industrie 4.0, Digitalisierung, Robotisierung und Automatisierung, beinhalten Chance und Risiken
- Ob wir etwas als Chance oder Risiko sehen hängt davon ab, wie wir die Welt sehen
- Mut haben, um Neues zu entdecken hängt davon ab, wie sicher wir uns fühlen
- Welche Lernerfahrungen wir gemacht haben entscheidet darüber, wie experimentierfreudig wir sind
- usw.

Selbstständigkeit ...



Teamfähigkeit ...



Mut für Neues



Ausdauer und Neugier



Balance halten



© Barcroft Media

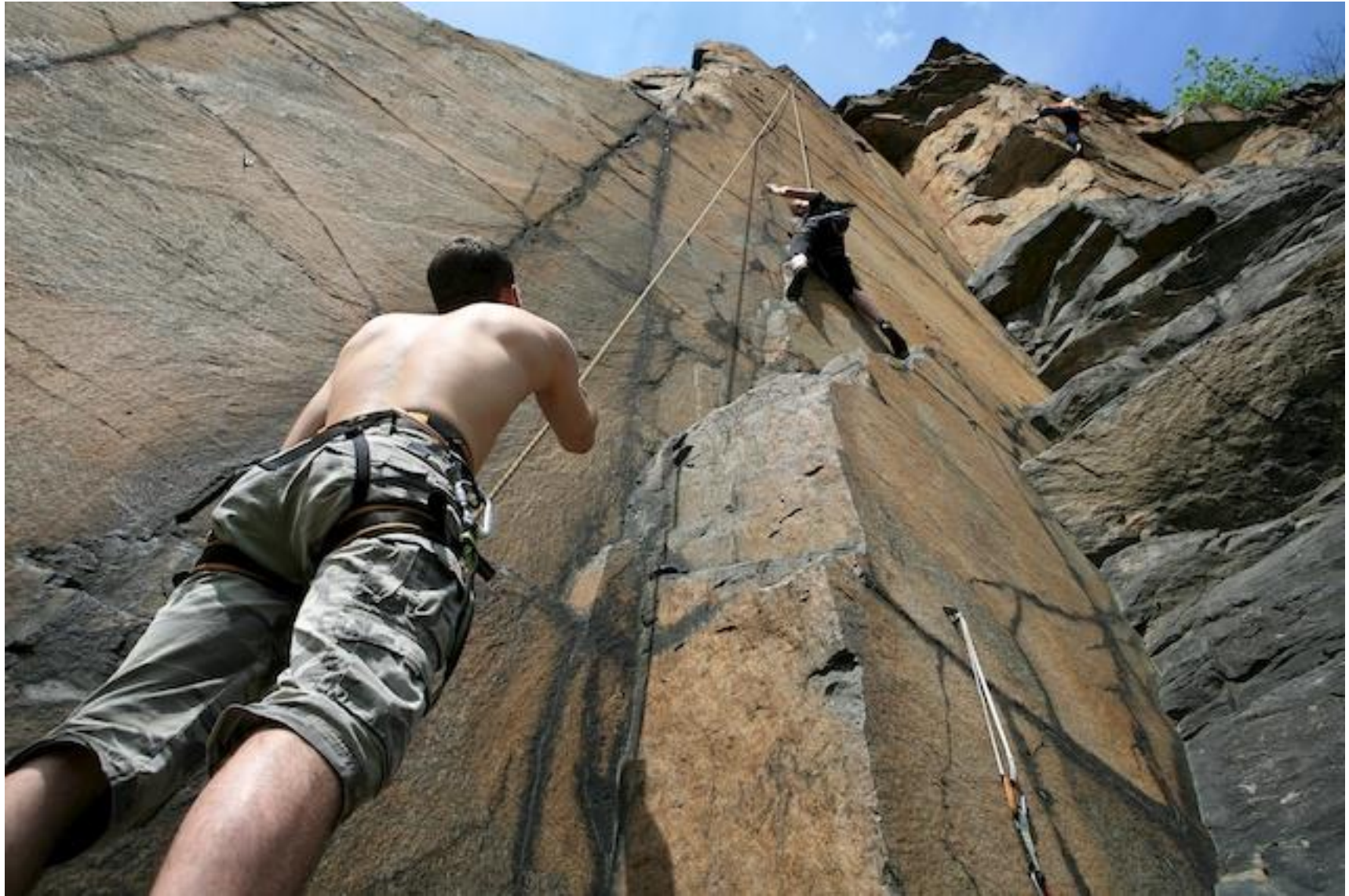
Selbstbewusstsein entwickeln



Konflikt- und Kritikfähigkeit ausbauen



Vertrauen aufbauen



Zielorientiert



Um zu siegen ...



Alupress ... leading the industry!

alupress

Coaching KATA als Personalentwicklungsinstrument

- Warum die Bilder aus dem Sportbereich? Coaching stellt dort keiner in Frage!

Veränderung

Hierarchische Kultur

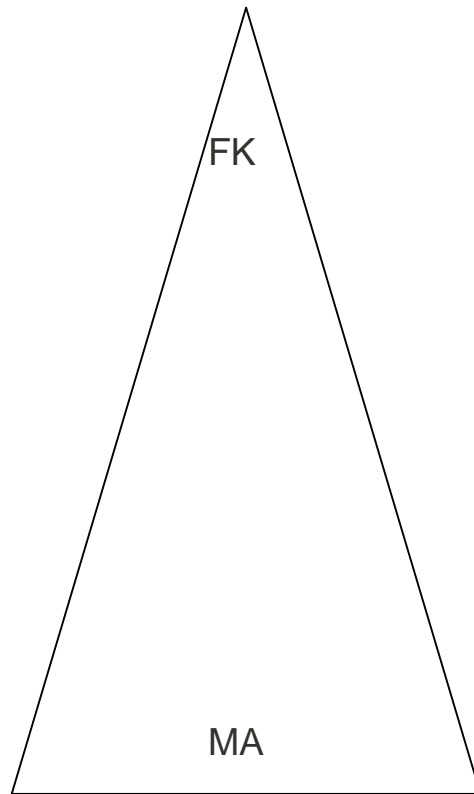
Kontrolle
Hierarchie
Prozesse
Gehorsam
Angst
Top-Down Straflust
Machtspiele
Fehlervermeidung
psychische Gewalt
Verantwortungsabgabe
Geldorientiertheit
Misstrauen
Härte
Kurzfristige Ergebnisse

Vernetzte (Cloud) - Kultur



Voraussetzungen

- Klare und starke Zielbilder erarbeiten
- Wertekanon entwickeln (da andere Konstanten immer schwieriger durch Zunahme der Veränderungsgeschwindigkeit)
- Durch Persönlichkeitsentwicklung zu mehr Effektivität und Effizienz (Wirksamkeit + Potentialidentifizierung und –entfaltung)
- Unternehmenserfolg durch den reifen (eigenverantwortlichen und selbstwirksamen MA
- Entlastung der FK durch Verbindung von Unternehmenszielen mit Emotionalem Kompetenz Know How (Bsp. den Kritiker/ kritischen Lehrer in uns erkennen und Kontakt zur Experimentierfreude aufnehmen und etablieren)
- Enabling der PL und FK für neue Geschäftsmodelle, Produkte, Digitalisierung und neuen sonstige Anforderungen
- Emergenz (*Herausbildung von neuen Eigenschaften oder Strukturen eines Systems infolge des Zusammenspiels seiner Elemente*) der Gruppe (fachbereichs- und Hierarchieübergreifend) nutzen



- Je weiter oben die FK in der Hierarchie, desto mehr besteht die Erwartung, dass die FK zu geben hat (Helfen, Retten, Versorgen müssen, ...).

- Je weiter „unten“ der MA in der Hierarchie, desto mehr besteht die Erwartung, zu bekommen (Abhängigkeit von FK, Sucht, ...).

Schaffen von Experimentierfreude und Sinnhaftigkeit



Kritiker (Straflust
und Drill)

- Experimentierfreude
- Innovation
- Agilität
- Abwesenheit von Ego-Spielen

Kritiker (Straflust
und Drill)

Erfolgsfaktoren für Agiles Vorgehen

1. Emotionale Kompetenz der jeweiligen Rolleninhaber (PO, ScrumMaster, Scrum Team, usw.)
2. Beherrschen der Technik/Vorgehensweise
3. Rollenverständnis
4. Klare Zielbilder zur Orientierung/Ausrichtung
5. Anpassung der Organisation strukturell und personalentwicklungstechnisch
6. Räume zum Arbeiten und sich Begegnen können
7. Eine Vertrauens-, Leistungs-, Fehlermöglichkeitskultur

Die größte Herausforderung wird Punkt 1 sein.

Warum? Weil, es hier vor allem darum geht sich selbst zu kennen.

Für Vertrauensaufbau muss jeder TN wissen, was er/sie braucht und was behindert, wo ein Ausagieren stattfindet und wie durch Eigenverantwortung Selbstwirksamkeit gesteigert werden kann