

ZWF

Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb

4/2018

QUALITÄTSPROGNOSE

Qualitätsbasierte Auftragszuordnung

INSTANDHALTUNG

Maschinelles Lernen
Kooperatives Bestandspooling

SCHLANKE PRODUKTION

Lean Production im Mittelstand

INNOVATIONS-MANAGEMENT

Open Innovation im Mittelstand

REKONFIGURATION

Planung flexibler Montagesysteme

KUNDEN-ORIENTIERUNG

Feedbackmanagement

LIEFERANTEN-MANAGEMENT

Methoden-Baukasten

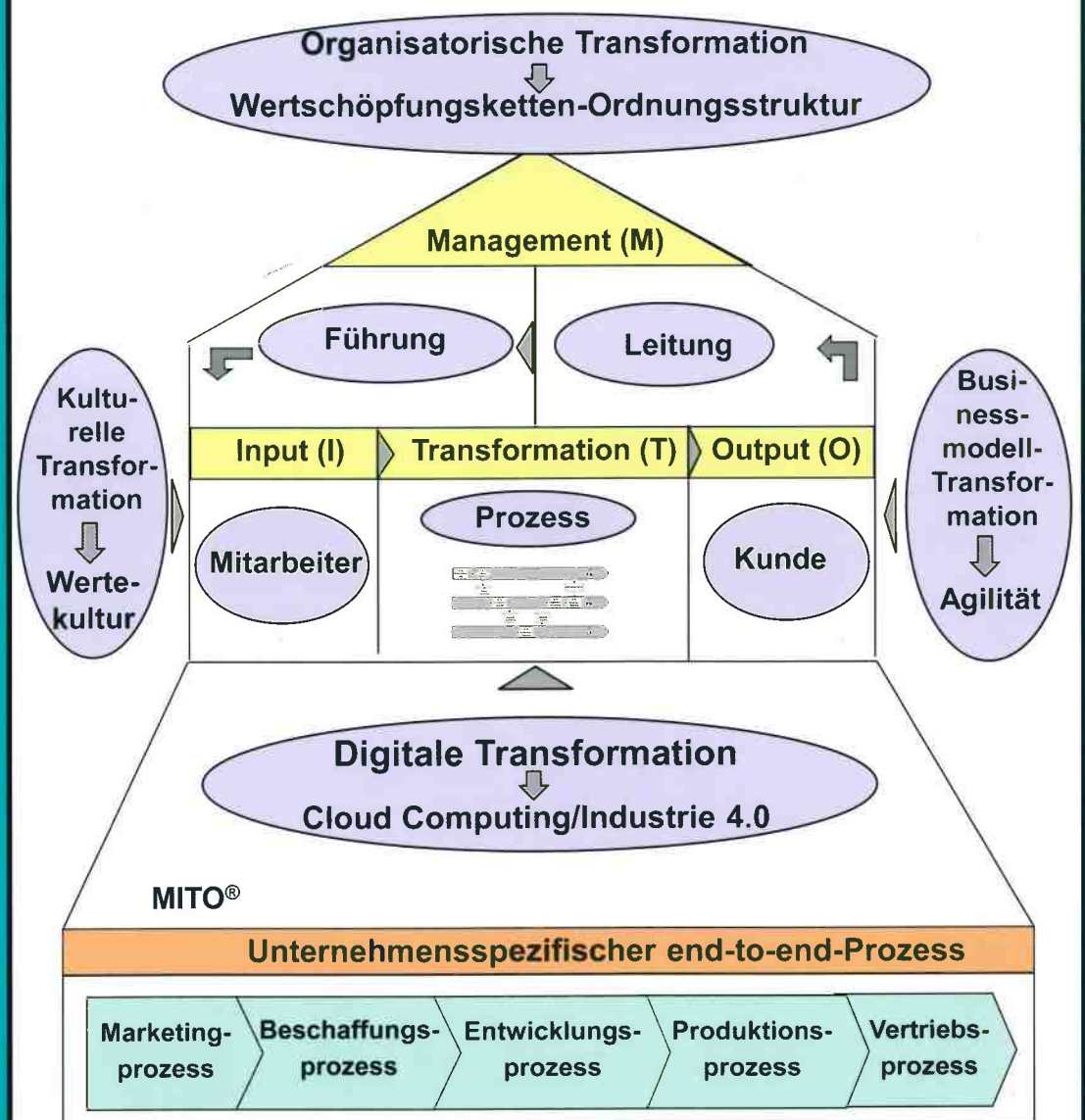
LASYS 2018

INDUSTRIE 4.0

FABRIK DER ZUKUNFT

Virtuelle Fabrikplanung
Digitale Fabrik
Digitalisierung
Roadmap

Ganzheitlicher Organisation 4.0-Transformationsrahmen



„Qualität“ wird neu definiert

Technische Prozesse erfordern eine zielgerichtete Planung von Handlungsanweisungen, die mit einem vordefinierten Qualitätsanspruch verbunden sind. Qualitätsanspruch bezeichnet das von außen geforderte oder selbst festgelegte Leistungsniveau, um klar definierte Zielgruppenwünsche zu befriedigen. Mit dem Fortschritt der Technik werden diese Qualitätsansprüche zunehmend gesteigert. Dies schließt insbesondere die Forderung nach höherer Zuverlässigkeit und ausgeprägter Risikoschwäche ein.

Die Qualitätsplanung ist ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements und umfasst alle technischen und organisatorischen Maßnahmen, welche die Schaffung und Erhaltung eines zuvor definierten Qualitätsstandards eines Produkts oder einer Dienstleistung vorbereiten, begleiten und hinterher prüfen. Ihr primäres Ziel ist die Umsetzung der gewünschten Leistungsmerkmale, mit der unternehmensinterne Prozesse gestaltet werden. Dabei sollten immer die Bedürfnisse der Kunden im Vordergrund stehen. Aber auch die Unternehmensziele dürfen nicht aus den Augen verloren gehen.

Industrie 4.0 hat auch auf das Qualitätsmanagement beträchtliche Auswirkungen, denn „Qualität“ wird in Zeiten von Industrie 4.0 neu definiert. Klassische IT-Lösungen für Qualitätsmanagementsysteme wie etwa CAQ wird es in zehn Jahren wahrscheinlich nicht mehr geben. Industrie 4.0 ermöglicht es für den Bereich Qualitätsmanagement, zum Beispiel On-demand-Komponenten mit Just-in-Fitting-Toleranzen herzustellen, was zu einer höheren Funktionszuverlässigkeit und Effizienz von Produkten führt. Passgenaue Ersatzteile können – auch in Abhängigkeit vom Verschleiß – direkt beim Kunden vor Ort im 3D-Druck produziert werden. Neue Geschäftsmodelle entstehen hier durch den Handel mit Datensätzen für Ersatzteile, Prüfpläne oder Test- und Abnahmekriterien. Industrie 4.0 ändert alles – auch für das Qualitätsmanagement.

Ihre ZWF-Redaktion

Organisation 4.0: Ganzheitliche Businessmodell-Transformation

Auch wenn zurzeit die digitale Transformation bei der Gestaltung der horizontalen Wertschöpfungskette aufgrund der neuen Informationstechnologien, wie z. B. Cloud Computing, Big Data, Enterprise Mobility, Industrie 4.0, oder Social Business intensiv diskutiert wird, ist ein ganzheitlicher Businessmodellgestaltungsansatz erforderlich, um eine erfolgreiche Businessmodellumsetzung hin zu agilen Geschäftskonzepten zu erreichen. Dem MITO-Modell als ganzheitlicher Organisation 4.0-Gestaltungsrahmen lassen sich die vier Transformationsfelder einer ganzheitlichen Businessmodelltransformation zuordnen.

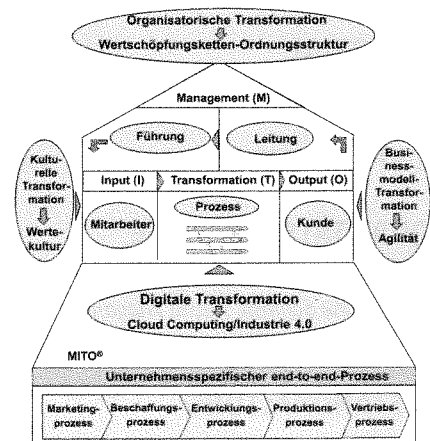
Erst durch die Einbeziehung der organisationsbezogenen Transformation mit der Ablösung funktionsorientierter, hierarchischer vertikaler Strukturen zugunsten einer prozessorientierten Ordnungsstruktur sowie einer kulturellen Transformation von der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung der Mit-

arbeiter durch eine transformationale Führung zusammen mit der Prozessdigitalisierung kann der angestrebte Wandel gelingen. Der dafür verwendete MITO-Konfigurationsansatz wird in Juni 2018 erscheinenden Springer Vieweg Verlag-Buch (ISBN 978-3-658-20661-1, 500 Seiten) ausführlich erläutert.

Auf der CEBIT 2018 wird unter der Leitung von Prof. Dr.-Ing. Hartmut F. Binner täglich auf dem ITA/PBAKA-Gemeinschaftsstand in Halle 17 ein Organisation 4.0-Symposium durchgeführt. Hier zeigen die Aussteller ihre Vorgehensmodelle und halten Erfahrungsberichte über die ganzheitliche Businesstransformation.

Prof. Binner Akademie GmbH
Management Qualifikation
Schützenallee 1, 30519 Hannover
Telefon: (0511) 848648-120
Telefax: (0511) 848648-199
eMail: info@pbaka.de
Internet: www.pbaka.de

Ganzheitlicher Organisation 4.0-Transformationsrahmen



Ganzheitliche Businessmodelltransformation über den Organisation 4.0-Gestaltungsansatz

Hartmut F. Binner, Hannover

Eine ganzheitliche Businessmodell-Transformation kann nur in der Kombination mit einer Organisationstransformation, einer kulturellen Transformation und einer digitalen Transformation gelingen. Bezugspunkt für alle genannten vier Transformationsfelder ist eine prozessorientierte Ordnungsstruktur nach dem BPM 2.0-Standard, bei dem die Prozessbeteiligten in der Swimlane-Darstellung in der sachlich logischen zeitlichen Reihenfolge der Aufgabenerledigung mit dem dazugehörigen Informations- und Kommunikationsfluss grafisch abgebildet sind.

Einleitung

Die digitalen Basisinnovationen, wie z. B. Cloud Computing, Big Data und Enterprise Mobility bzw. mobiles Internet, führen zu neuen Businessmodellen, die auf teilweise globalen Märkten agieren. Hierbei bilden sich digitale Plattformen, welche die Vermittlung zwischen Nutzergruppen, wie z. B. zwischen Anbietern und Nachfragern, organisieren. Plattformarten sind beispielsweise:

- digitale Marktplätze, die einen virtuellen Ort anbieten, auf dem Anbieter und Nachfrager zusammentreffen,
- Plattformen zur Vermittlung von Dienstleistungen vor Ort, die angeboten und nachgefragt werden können,
- soziale Kommunikationsplattformen, wie z. B. Facebook, Xing oder Twitter, die Kontakte vermitteln und Austausch von personenbezogenen Informationen ermöglichen, sowie
- weitere Cloudworking-Plattformen, die klar definierte Arbeitspakete in Form offener Aufrufe zur Bearbeitung anbieten.

Die auf diese Weise stattfindenden Businessmodelltransformationen auf Grundlage der digitalen Transformation müssen aber von organisatorischen und kulturellen bzw. soziologischen Transformationen begleitet werden, um den Wandel von der traditionellen arbeitsteiligen Produkt- und Dienstleistungserstellung und -vermarktung zur informatorisch

vernetzten selbststeuernden Wertschöpfungskette erfolgreich zu vollziehen. In folgendem wird ein ganzheitlicher Businesstransformationsansatz mit dem MITO-Konfigurationsmanagementansatz erläutert, der die Voraussetzung für diesen durchgängigen Changeprozess mit der Umsetzung der in Bild 1 gezeigten vier Transformationsfelder schafft:

- Organisatorische Transformation,
- Kulturelle Transformation,
- Digitale Transformation und
- Businessmodell-Transformation.

Hierbei dient das MITO-Modell mit seinen fünf Modellsegmenten „Führung, Input, Transformation, Output und Leitung“ als Ordnungs- und Gestaltungsrahmen für die Umsetzung. Bezugspunkt ist dabei immer der rollenbezogene abgebildete end-to-end-Prozess.

Der hier vorgestellte ganzheitliche Businessmodelltransformations-Umsetzungsansatz, um die gezeigten vier einzelnen Transformationsfelder zu einem Optimum miteinander zu verknüpfen, liegt in Bezug auf die organisatorische Transformation in der Einführung einer prozessorientierten Organisation mit der Vorgabe einer neuen Organisationsordnungsstruktur in Form einer nach dem international geltenden BPMN 2.0-Standard gestalteten horizontalen Wertschöpfungskette. Diese ermöglicht anschließend eine kulturelle Transformation mit einem Wertekultur- und sozialen Wandel in der Form, dass das Manage-

ment den Mitarbeitern unter Anwendung eines transformationalen Führungsstils die Handlungsspielräume in der horizontalen Wertschöpfungskette bietet, damit diese den Kunden motiviert und qualifiziert bedienen können. Hierbei muss eine optimale Mischung von Leistungsprinzipien und Eigenverantwortlichkeit beim Produkt und Dienstleistungserstellungsprozess erfolgen, der einmal die Mitarbeiter zu guter Arbeitsleistung motiviert, zum anderen dabei aber auch immer die vorgegebenen Ordnungsstrukturen beachtet, die sich im Wesentlichen auf die Koordination der Rollen im Prozess beziehen. Insbesondere wird dabei eine Steigerung der Arbeitsleistung durch die Nutzung der Fähigkeiten und Intelligenz der Mitarbeiter gefördert.

Auch die digitale Transformation mit der informatorischen Vernetzung aller personellen, maschineller, logistischer Akteure in Echtzeit basiert auf der im Rahmen der Prozessorganisationsimplementierung analysierten, modellierten und dokumentierten Geschäftsprozesse innerhalb der end-to-end-Wertschöpfungskette. Bei der Digitalisierung – insbesondere im Industrie 4.0-Umfeld – können durch die dort eingesetzten Digitalisierungskomponenten, wie z. B. die RFID-Technologie, Wearables (Datenbrillen, Smartwatches, Datenhandschuhe) oder intelligente Werkzeuge mitarbeiterbezogen alle Arbeitsschritte aktuell über

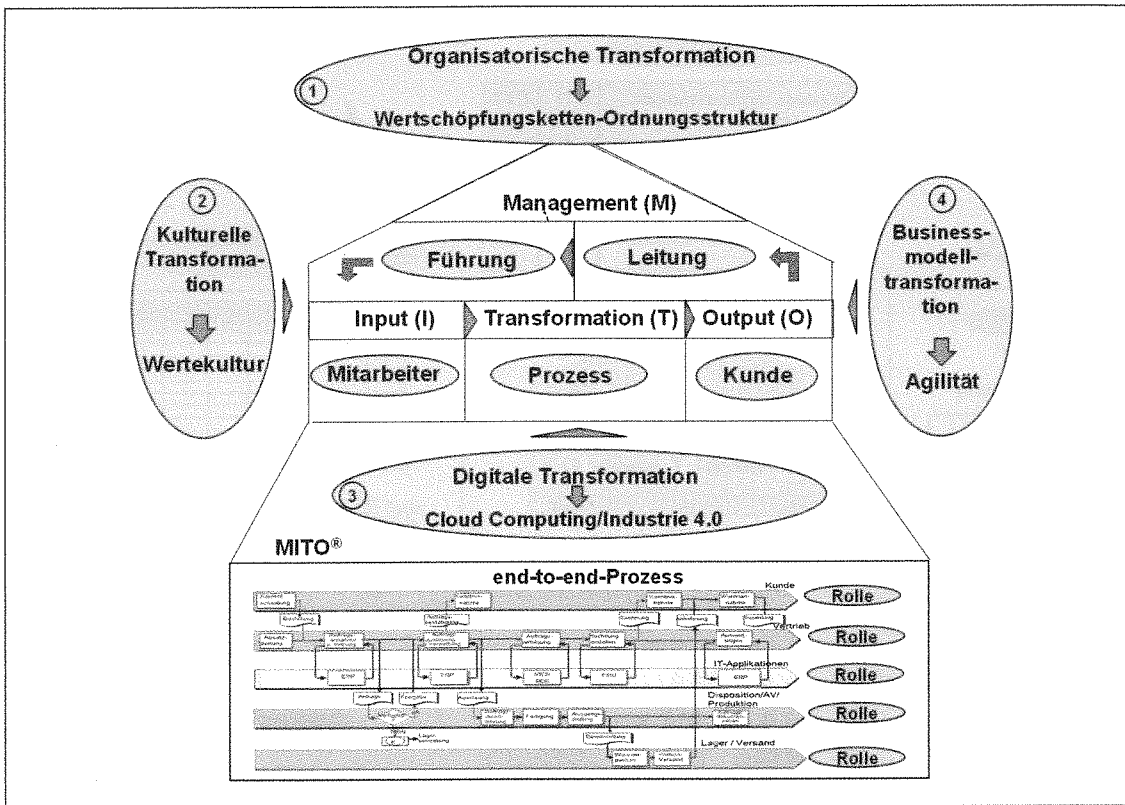


Bild 1. Ganzheitlicher Organisation 4.0-Transformationsrahmen

Big Data ausgewertet werden. Mitarbeiter lassen sich aufgrund eingetragener Chips in der Berufskleidung oder auch externe Mitarbeiter über GPS, beispielsweise in der Logistik örtlich und räumlich jederzeit lokalisieren. Diese Auswertungen gelten nicht nur für die Personen. Auch die Automatisierung der Material- und Warenströme erfolgt mithilfe von RFID transparent und wird in Echtzeit abgebildet. Damit können Nachkontrollen oder Chargenverfolgungen entfallen. Die mit kleinen Computern, Sensoren und Aktoren ausgestatteten Cyber-Physische Systeme (CPS), die in Maschinen, Geräte, Gegenstände eingebaut sind, kommunizieren über das Internet und tauschen miteinander vernetzt permanent große Mengen an Daten aus. Die Ressourcenplanung und -steuerung, der Einsatz der Produktionsmittel und die Arbeitsabläufe der Beschäftigten werden hierbei optimal koordiniert und optimiert.

MITO-Methoden-Tool

Für die vielfältigen Organisation 4.0-Analyse- und Gestaltungsaufgaben im Rahmen des MITO-Konfigurationsmanagements steht das MITO-Methoden-Tool mit einem digitalisierten Methodenspektrum bereit. In einem übergreifenden Pro-

blemlösungszyklus bestehend aus Analyse, Diagnose, Therapie und Evaluierung werden diese Methoden eingesetzt, um die ebenfalls in Bild 2 genannten Anwendungsbeispiele methodengestützt abzuwickeln und so ein Gesamtoptimum in Bezug auf die genannten vier Transformationsfelder, d.h. die organisatorische, kulturelle, digitale und Businessmodell-Transformation zu erhalten.

Die im MITO-Methoden-Tool vorgenommene absolut neuartige softwaregestützte Integration von Portfoliotechniken, QFD-Matrizen, Affinitäts- und Relationsdiagrammen, ABC- und XYZ-Verteilungen, Pareto-, FMEA-, Risiko- und Ishikawa-Analysen, Ursache-Wirkungsketten sowie Ziele- Maßnahmenbäumen und PDCA-Bewertungen erhöht dabei die Fach-, Methoden- und Lernkompetenz der Beteiligten.

Ausgangspunkt beim Problemlösungskreislauf ist in der Analysephase immer die Anforderungs-, Schwachstellen-, Ziel- oder Maßnahmenableitung mit Hilfe einer Portfoliomatrix. Spaltenweise können unterschiedliche Bewertungsvarianten zur zweidimensionalen Anforderungs-, Ziel- oder Maßnahmenfindung verwendet werden. Bewertungsvariante 1 (BV 1) zeigt ein Beispiel in Bezug auf Wichtigkeit / Dringlichkeit, Bewertungsvariante 2 (BV 2) nach Machbarkeit bzw.

Bedeutung. Die ausgewählten Anforderungen, Schwachstellen, Ziele, Maßnahmen können jetzt über einen paarweisen Vergleich in einer Relationsmatrix für die Erstellung eines Lösungsprofils priorisiert werden. Über eine Korrelationsanalyse lässt sich für jedes Kriterium einzeln ermitteln, ob die anderen Bewertungskriterien unterstützend oder kontraproduktiv wirken. Der Beeinflussungsgrad der ausgewählten Anforderungen, Ziele oder Maßnahmen untereinander wird über die Sensibilitätsanalyse ermittelt. Das Ergebnis wird grafisch in einem Aktiv-/Passiv-Diagramm dargestellt. Dieses Diagramm zeigt die kritischen Kriterien, welche die anderen Kriterien am stärksten beeinflussen, aber gleichzeitig selber auch stark beeinflusst werden können. Über die zeilen- und spaltenweise Rangberechnung des Sensitivitätsdiagramms ist es anschließend möglich, bottom up (zeilenweise) oder top down (spaltenweise) einen hierarchischen Ziele/Maßnahmenbaum mit entsprechender Zuordnung der Zielkennzahlen abzuleiten.

Die Zielerfüllung oder Maßnahmenumsetzung selber kann ebenfalls wieder mit dem MITO-Methoden-Tool in Form einer Evaluierung oder eines Audits über eine ganze Anzahl unterschiedlicher Bewertungsmodelle vorgenommen werden,

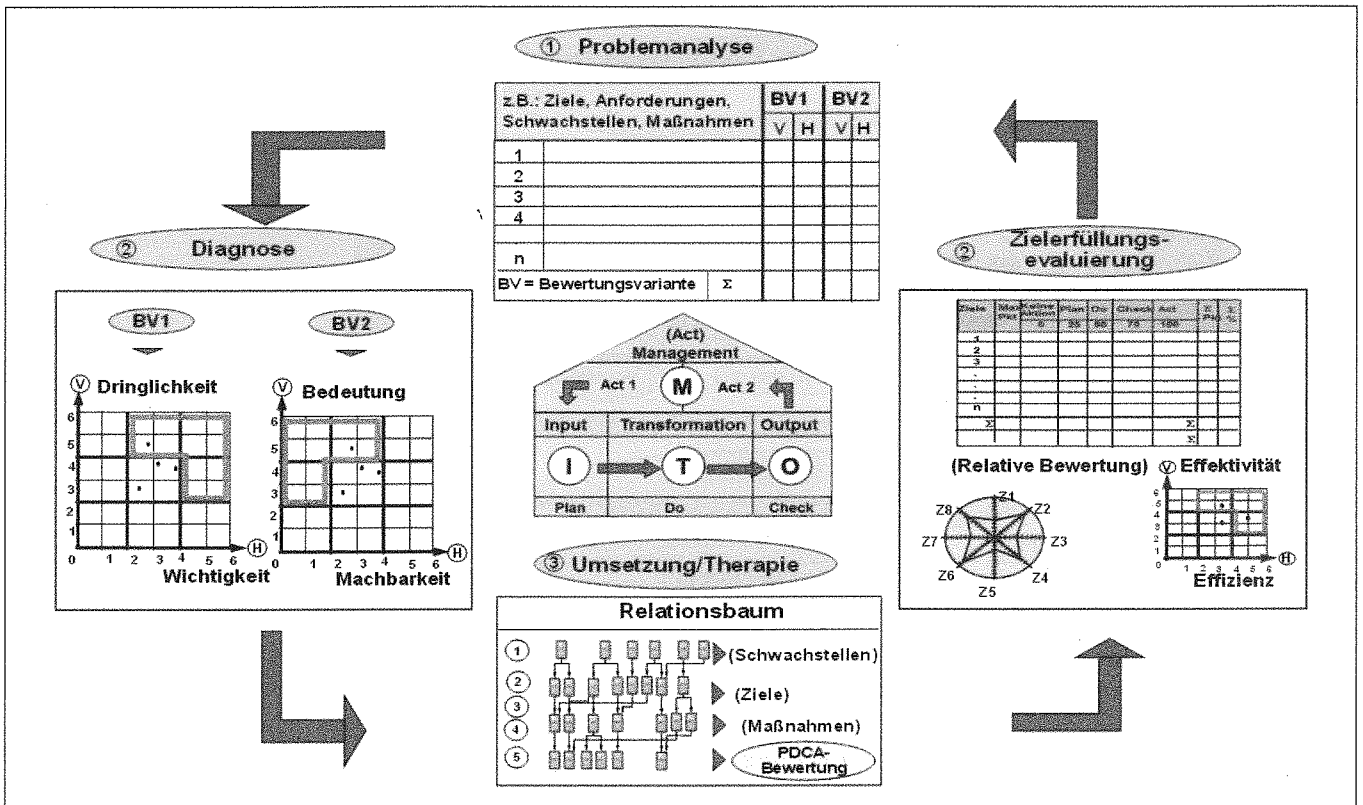


Bild 2. MITO®-gestützter Problemlösungskreislauf

beispielsweise in absoluter oder relativer Form sowie eindimensional (Zielerfüllungsgrad) im Radardiagramm oder zweidimensional (nach Effektivität und Effizienz) im Portfoliodiagramm.

In gleicher Weise können gerade aus Managementsicht viele weitere hard- und softfactsbezogenen Fragestellungen innerhalb einer ganzheitlichen Businessmodelltransformation mit den definierten Geschäftsprozessen methodisch abgearbeitet werden, um eine wesentliche Hauptzielsetzung, d.h. die Transformationsgestaltungsbalance tatsächlich zu erreichen. Die hardfactbezogenen Gesichtspunkte beziehen sich beispielsweise auf:

- Zielvereinbarungen,
- BSC-Kennzahlen,
- Prozessdokumentation,
- Arbeits- und Verfahrensanweisungen sowie
- Compliancevorgaben.

Softfactbezogene Gestaltungsanforderungen beziehen sich beispielsweise auf:

- Mitarbeiterzufriedenheit durch Anerkennung,
- Motivation,
- Werte- und Vertrauenskultur,
- Führungsverhalten,
- Anreizsysteme sowie
- Selbststeuerung.

Hierfür existiert ebenso wie für die Prozessoptimierung und -digitalisierung eine große Anzahl von Referenzportfoliomatrizen, die eine einfache und schnelle Analyse des jeweiligen Transformationsfeldes ermöglichen.

Zusammenfassung

Der Changemanagementerfolg einer ganzheitlichen Businessmodelltransformation wird erst mit der Ablösung funktionsorientierter Strukturen hin zu prozessorientierten Strukturen möglich. Dieser Wandel bietet die Grundlage für Verhaltensveränderungen von Management und Mitarbeitern. Über den prozessorientierten Ansatz unter dem Motto „Maximale Freiheit in optimaler Sicherheit“ erfolgt eine enge Verknüpfung von sozial- und technikwissenschaftlichen Gesichtspunkten zum Erreichen eines Gesamt optimums im Sinne von eigenverantwortlichen und zufriedenen Mitarbeiter unter Einhaltung der vorgegebenen Ordnungsstrukturen mit Regeln, Anweisungen und Vorschriften. Bei der kulturellen Transformation geht es um den Abbau der Misstrauensorganisation zur Vertrauenskultur innerhalb transparenter horizontaler Ordnungsstrukturen. Die digitalen Medien unter-

stützen diese Entwicklung durch eine barrierefreie Kommunikations- und Informationswerk.

Organisation-4.0-Buchhinweis

Vorgestellt wird in dem im Frühjahr 2018 erscheinenden Buch (500 Seiten), ISBN 978-3-658-20661-1 eine Roadmap bestehend aus 12 Masterplanschritten für einen zielführenden Changemanagementprozess. Dieser dient zur Ablösung funktionsorientierter Organisationsstrukturen zugunsten einer prozessorientierten Organisation mit den dazu notwendigen Methoden, Modellen, Vorgehensweisen und Tools unter Bezeichnung „Organisation 4.0: MITO-Konfigurationsmanagement-Ansatz“. Er ermöglicht eine ganzheitliche organisatorische, kulturelle, soziale und digitale Transformation des unternehmensspezifischen Businessmodells. Im Detail wird innerhalb dieser 12 Masterplanschritte mit dem MITO-Modell als Bezugs- und Ordnungsrahmen beschrieben, wie das Management bzw. die Organisationsverantwortlichen statt der vertikalen jetzt mit horizontalen auf die Wertschöpfungskette ausgerichteten Ordnungsstrukturen ihre Organisation erfolgreich gestalten, planen, und umsetzen müssen.

Der Autor dieses Beitrags

Prof. Dr.-Ing. Hartmut F. Binner, geb. 1944, leitet die Prof. Binner Akademie GmbH in Hannover (Seminare, Workshops, Coaching). Nach seiner Ingenieurausbildung an der Fach-

hochschule Hannover studierte er Maschinenbau an der Universität Hannover. Anschließend promovierte Hartmut F. Binner am Institut für Fabrikanlagen bei Herrn Prof. Hans-Peter Wiendahl zum Thema „Anforderungsgerechte Datenermittlung für Fertigungssteuerungssysteme“. Nach mehrjähriger leitender Tätigkeit in der Industrie war er seit 1978 Professor an der Fachhochschule Hannover, Fachbereich Maschinenbau und Bioverfahrenstechnik mit den Schwerpunkten Planung von Werkstätten und Anlagen sowie Prozessmanagement. Seit 2009 ist er Lehrbeauftragter. Professor Dr. Ing. Hartmut F. Binner ist Inhaber der Prof. Binner Akademie GmbH in Hannover und Vice-Chairman der ITA Automotive Partnership Association. Bis Oktober 2017 war Prof. Binner zehn Jahre der Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft für Organisation (gfo) und von 1999 bis 2003 Präsident des REFA-Bundesverbandes. Er ist Herausgeber zahlreicher Bücher und Zeitschriftenbeiträge zu den Themen „Organisation und Prozessgestaltung sowie Wissensmanagement“.

Summary

A holistic business model transformation can only succeed in combination with an organizational transformation, a cultural transformation and a digital transformation. The reference point for all four transformation fields is a process-oriented order structure according to the BPM 2.0 standard, in which the process partici-

pants in the swimlane representation are depicted graphically in the logical sequence of task completion with the associated information and communication flow

CEBIT 2018 – Ankündigung

ITA-/PBAKA-Gemeinschaftsstand mit täglichem Organisation 4.0-Symposium. Auf dem ITA-/PBAKA-Gemeinschaftsstand auf der CEBIT in Halle 17 vom 11. bis zum 15.06.2018 stellen unter dem Motto „Organisation 4.0: Ganzheitliche Businessmodelltransformation durch Prozessdigitalisierung“ acht Aussteller ihre Produkte und Dienstleistungen zur Problemlösung vor. Auch wenn zurzeit die digitale Transformation bei der Gestaltung der horizontalen Wertschöpfungskette aufgrund der neuen Informationstechnologien, wie z. B. Cloud Computing, Big Data, Enterprise Mobility, Industrie 4.0, oder Social Business im Mittelpunkt steht, ist ein ganzheitlicher Prozess-transformationsansatz erforderlich, um eine erfolgreiche Businessmodellumsetzung zu erreichen. Erst durch die Einbeziehung der organisationsbezogenen Transformation mit der Ab-lösung funktionsorientierter, d. h. hierarchischer vertikaler Strukturen zugunsten einer prozessorientierten Ordnungsstruktur zusammen mit einer kulturellen Transformation von der Fremdbestimmung zur Selbstbestimmung der Mitarbeiter durch eine transformationale Führung kann die angestrebte Pro-

zessdigitalisierung gelingen. Geeignete Werkzeuge zur Unterstützung sind dabei BPM- und Projektmanagement-Tools sowie prozessorientierte eingeführte Fabriksoftware, wie beispielsweise prozessorientierte ERP-/PPS-/MES- oder EDI-Systeme.

In dem unter der Leitung von Prof. Dr.-Ing. Hartmut F. Binner täglich durchgeführten Organisation 4.0-Symposium zeigen die Aussteller Vorgehensmodelle und Anwender geben Erfahrungsberichte über die ganzheitliche Transformation unter Berücksichtigung organisatorischer, technologischer, digitaler, kultureller und sozialer Changemanagementaspekte.

Kontakt

Prof. Binner Akademie GmbH
Schützenallee 1
30519 Hannover,
Telefon (0511) 84 86 48-120
Telefax (0511) 84 86 48-199
E-Mail: info@pbaka.de
www.prof-binner-akademie.de

Bibliography

DOI 10.3139/104.111898
ZWF 113 (2018) 4; page 234-237
© Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG
ISSN 0032-678X

Springer Customer Service Center GmbH
Tiergartenstraße 15 / 69121 Heidelberg

Tel +49 (0)6221 / 345-4301 / Fax +49 (0)6221 / 345-4229
customerservice@springer.com

Änderungen vorbehalten. Alle Produkte sind im Buchhandel oder beim Verlag erhältlich. Es gilt der am Tag der Lieferung gültige Ladenpreis. € (D) sind gebundene Ladenpreise in Deutschland und enthalten 7 % für Printprodukte bzw. 19 % MwSt. für elektronische Produkte. € (A) sind gebundene Ladenpreise in Österreich und enthalten 10 % für Printprodukte bzw. 20 % MwSt. für elektronische Produkte. Die mit * gekennzeichneten Preise sind unverbindliche Preisempfehlungen und enthalten die landesübliche MwSt. Preisänderungen und Irrtümer vorbehalten. Der Kaufvertrag kann bis 14 Tage nach Erhalt der Ware widerrufen werden. Die Lieferung erfolgt gegen Rechnung. Innerhalb Deutschlands liefert wir **versandkostenfrei**. Die Lieferung erfolgt, sofern die bestellten Bücher lieferbar sind, unverzüglich im Rahmen des normalen Geschäftsablaufes. Nicht lieferbare Titel werden für den Kunden vorgemerkt und ausgeliefert, sobald der Titel lieferbar ist. Amtsgericht Wiesbaden, HRB 9754 | USt-IdNr. DE21148110 Gf: Stefanie Buzemater, Joachim Krieger, Juliane Ritz

Bitte
ausreichend
freimachen
oder Fax an
06221.345.4229

Hiermit bestelle ich versandkostenfrei zur sofortigen Lieferung:

Expl. Hartmut F. Binner
Masterplan für die Umsetzung einer prozessorientierten
Organisation
€ (D) 54,98 | € (A) 56,29 | *sFr 55,50
ISBN 978-3-658-09932-9

Antwortkarte

Name, Vorname

Firma / Branche

Abteilung / Mitarbeiter im Unternehmen

Straße (bitte kein Postfach)

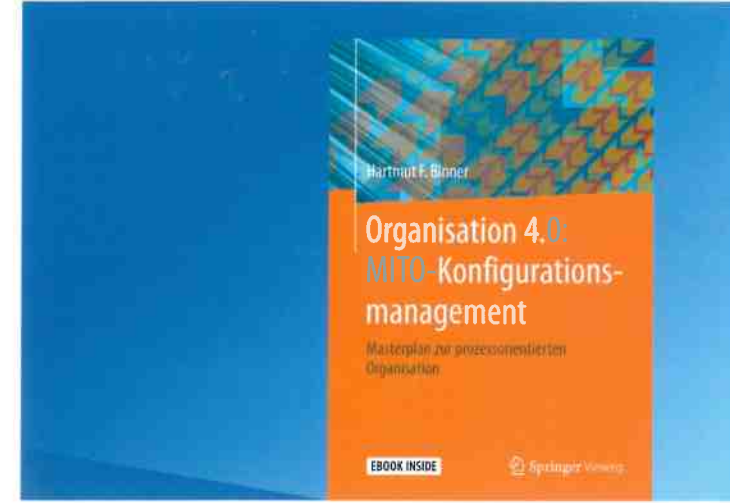
PLZ / Ort

Datum / Unterschrift

A53825

Springer Customer Service Center GmbH
Tiergartenstraße 15
69121 Heidelberg

Wir geben Ihre Adresse nicht an Dritte zu Werbezwecken weiter. Wenn Sie auch über unsere
Angebotsmailings informiert werden möchten, senden Sie uns eine eMail mit Ihren
Adressdaten an widerrspruch@springer.com.



Masterplan zur prozessorientierten Organisation

- Ganzheitlicher prozessorientierter Ansatz der Organisationsentwicklung
- Stellt die Modelle, Methoden, Vorgehensweisen und Tools umfassend vor

Neu



Prof. Dr. Hartmut F. Binner
**Organisation 4.0: MITO-
Konfigurationsmanagement**
Masterplan zur prozessorientierten
Organisation

2018. X, 495 S. 5 Abb.

337 Abb. in Farbe. Geb.

€ (D) 54,98 | € (A) 56,29 | *sFr 55,50

ISBN 978-3-658-20661-1

Über den Autor

Prof. Dr. Hartmut F. Binner studierte nach seiner Ingenieurausbildung an der Fachhochschule Hannover Maschinenbau an der Universität Hannover. Anschließend promovierte er am Institut für Fabrikanlagen. An der Hochschule Hannover leitete er im Fachbereich Maschinenbau und Bioverfahrenstechnik das Prozessmanagement II-Labor. Innerhalb der letzten 20 Jahre veröffentlichte er über 500 Zeitschriftenbeiträge und 16 Grundlagenwerke zum Thema Organisations- und Prozessgestaltung sowie Wissensmanagement.

Über dieses Buch

Unzählige Ratgeber beschreiben, wie Unternehmen die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, erfolgreich managen können. Dieses Buch stellt im Detail den Weg dorthin, das „Wie“, in den Vordergrund. Der Autor verfolgt dabei einen ganzheitlichen, prozessorientierten Ansatz der Organisationsentwicklung. In dem Buch wird der Weg von einer funktionsorientierten hin zu einer prozessorientierten Organisation detailliert und anhand von vielen Anwendungsbeispielen beschrieben. Der Autor stellt Modelle, Methoden, Vorgehensweisen und Tools für die Umsetzung vor. Das MITO-Modell mit seinem Methoden-Tool als generischem Methodenbaukasten wird umfassend erläutert. Bezugspunkt für das Changemanagement ist dabei nicht die vertikale, also hierarchische Organisationsstruktur, sondern, ausgehend von einer rollenbasierten Ordnungsstruktur, d. h. die horizontale Wertschöpfungskette. Erst aus dieser detaillierten rollenbasierten Beschreibung des End-to-End-Businessprozesses ergeben sich die Prozessaufgaben und Prozessverantwortlichkeiten. Dies wiederum ermöglicht eine hohe Datendurchgängigkeit für die Prozessdigitalisierung mit neuen Technologien wie Cloud Computing, Enterprise Mobility, Social Business oder Big Data in der Organisation 4.0. In dem Buch werden alle Fragen rund um das gemeinsame Führungsverständnis in einer prozessorientierten Organisation besprochen.