

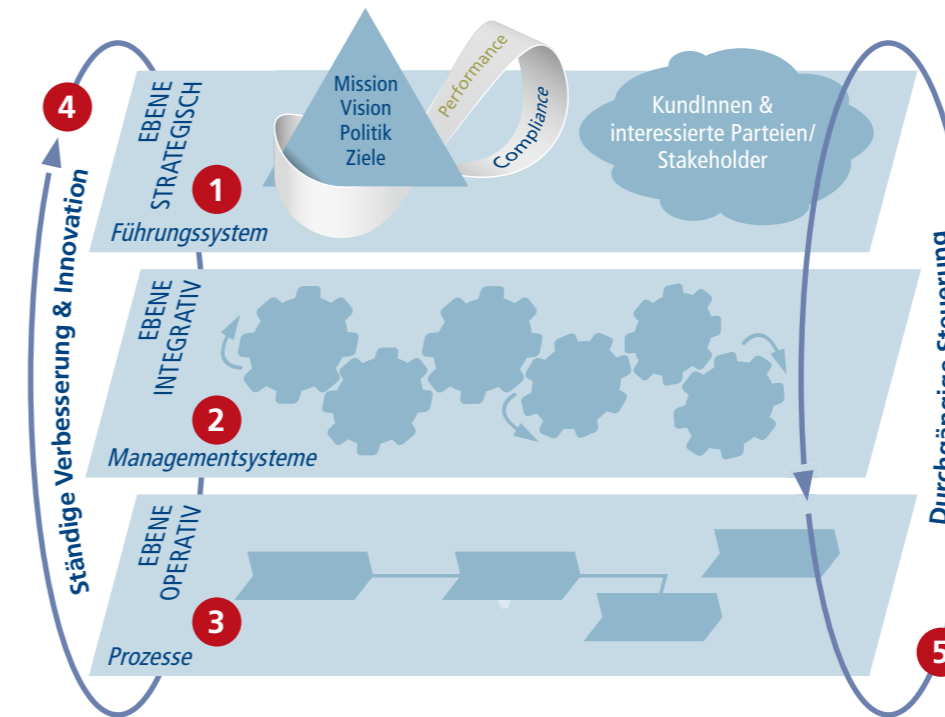
Integriertes Managementsystem als Führungssystem

Performance & Compliance in einer Hand

- Ein IMS ermöglicht ein schlankes Führungssystem zur Erreichung der Unternehmensziele (Performance) und Erfüllung von Normen und Gesetzen (Compliance).
- IMS integriert Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus verschiedenen Bereichen (z.B. Qualität, Umwelt/Energie, Lean, Projekte).

Das Ebenenmodell des Integrierten Managements in der Unternehmensführung

Die Betrachtungsweise in drei Ebenen klärt die Verantwortungen im IMS und erleichtert die Zuordnung von Instrumenten zur Steuerung des IMS und zur Weiterentwicklung bzw. Transformation des Unternehmens.



- 1 Strategische Ebene** – das Führungssystem im Unternehmen: Geschäftschancen, Prozessleistung und Führungskultur
Verantwortung: Geschäftsführung
- 2 Integrative Ebene** – die Synergien im Managementsystem durch integrierte Instrumente und abgestimmte Methoden
Verantwortung: IMS ManagerIn
- 3 Prozessebene** – die integrierte Umsetzung in den Prozessen: Leistungserbringung und Normerfüllung
Verantwortung: Prozessverantwortliche

- 4 Innovation & KVP** – die systematische Unternehmensentwicklung über Innovations-, Optimierungs- und Transformationsprojekte
Verantwortung: InnovationsmanagerIn, Projektmanagement Office (PMO), Human Resources, Change ManagerIn
- 5 Durchgängige Steuerung** – Ziele und Transparenz zur effektiven Steuerung von Führung bis Shop Floor
Verantwortung: Geschäftsführung, IMS ManagerIn, Prozessverantwortliche (PzV), Lean ManagerIn, Führungskräfte

IMS als Führungswerkzeug – Erfolgsbausteine im IMS

FÜHRUNG

Innovation und ständige Verbesserung
Ständige Verbesserung, Innovation der
- Produkte
- Prozesse
- Geschäftsmodelle
- Organisation

STRUKTUR

Projektmanagement/Projektmanagement Office (PMO)
Projektmanagement-Methoden
Multiprojektmanagement-Methoden, Priorisierung und Ressourcenplanung, PMO Projektmanagement/Multiprojektmanagement-Controlling

KULTUR

Integriertes KVP
Innovations- und KVP-Methoden, Prozess-Optimierungsmethoden, Verbesserungskultur und -verantwortung

Geschäftsmodelle, Business Development und Unternehmensentwicklung auf Basis von Risiken und Chancen
Agilität bei Chancen im Markt, Branche, Kunden, Innovationen, Standorten ...

Performance & Compliance
Struktur der Wertschöpfungskette, Organisation im IMS, Ablauf und Aufbau-Organisation, Systematisierung der Erwartungen interessierter Parteien, Führungswerkzeuge

Leadership & Change Management
Transformation des Unternehmens, Führungskultur, Transparenz der Leistungen, Optimierungseinstellung, zentrale/dezentrale Führungsmodelle

Prozess Life Cycle als Basis des IMS
Life Cycle, Prozessdurchgängigkeit, Performance-Prozesse mit Geschäftsbeitrag, strategische Prozessentwicklung

Synergien im IMS und Konsolidierung der Anforderungen inkl. Compliance
Integrierter IMS Betrieb (Jahreskreislauf), Korrelationsmatrix, Synergien der Systeme, Methodenkoffer, Regelkommunikation

Rollen und Qualifikation
Trainingsprogramme, Awareness, Fachexpertise, Wissensmanagement, Verantwortungsübernahme in den Rollen, Entwicklungspfade

Operatives PzM – der Leistungsmotor
Prozessarbeit, Sicherstellen der Zielerreichung, Maßnahmen und operative Prozesssteuerung, KVP im Prozess, Nachweisbarkeit und Rückverfolgbarkeit

Integrierte Umsetzung der Anforderungen in den Prozessen
Optimierter Prozess mit Leistungskennzahlen und Ergänzung um normative Forderungen als implizierter Teil des Prozesses um Doppelarbeiten zu vermeiden

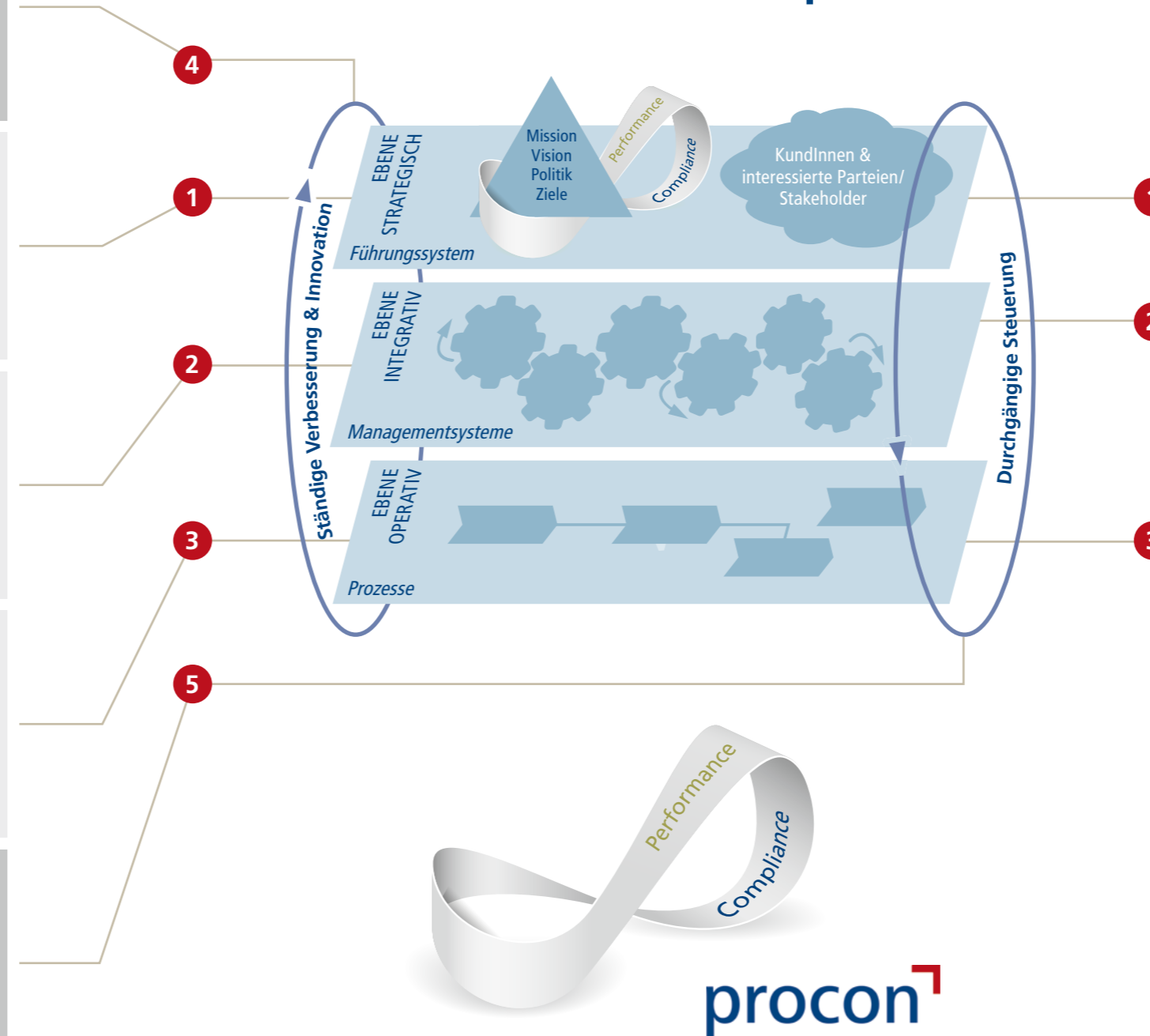
Verantwortung im Prozess – Prozesseigner (PzE)/ Prozessverantwortliche (PzV)
Verantwortung im Prozess, Ergebnisse, Weiterentwicklung, Risikomanagement, Umsetzung, Problemlösung

Gemeinsame Zielausrichtung im IMS
Instrumente der Zielabstimmung in allen Bereichen; X-Matrix, Balanced Score Card, Roadmapping zur Kaskadierung von Unternehmenszielen und normativen Anforderungen

Durchgängiges Reporting
Prozessleistung von Strategie bis Shop Floor, Prozessleistungsbeitrag im Unternehmensergebnis, Prozessführung und Erfüllung normativer/gesetzlicher Anforderungen

Motivations- und Anerkennungsmodelle
Zielevereinbarungen, Prämienmodelle, Mitarbeitergespräche, Statusmeetings, Leistungsbeurteilung...

IMS als Führungssystem – Unser Ansatz zu Performance & Compliance



STRATEGISCHE EBENE

- **IMS als Führungssystem**
Unternehmen stehen dauernd im Wettbewerb, die Geschwindigkeit erhöht sich, neue Themen stellen Herausforderungen dar. Ein IMS als Führungssystem des Unternehmens zeigt Wege, Führungsherausforderungen strukturiert zu meistern, Transformationen zu gestalten und in der Unternehmenskultur umzusetzen.
- **Gemeinsame Zielausrichtung im IMS**
Stakeholder – „Interessierte Parteien“ von Eigentümern bis zum Gesetzgeber – fordern die Umsetzung ihrer Erwartungen. Ein IMS ermöglicht diese Zielabstimmung: Das Unternehmen kommuniziert schlüssig von der Strategie bis zu persönlichen Zielen und von Finanz- bis zu Prozesszielen.
- **Geschäftsorientierung mit Risiken und Chancen**
Agilität, Digitalisierung, Open Innovation, (virtuelle) Lieferketten – jedes Unternehmen ist in einer ständigen Weiterentwicklung in Geschäftsmodellen, Märkten, Technologien, Branchenanforderungen und Normen. Mit einem IMS steuert das Unternehmen Chancen und Risiken und integriert „performance & compliance“.

INTEGRATIVE EBENE

- **Synergien im IMS**
Das IMS integriert die wesentlichen Elemente jedes Managementsystems und nutzt dabei die Synergien im laufenden Betrieb. Durch die Abstimmung der Instrumente erfolgt die Schlüssigkeit und Vereinfachung im IMS.
- **Konsolidierung der Anforderungen**
Jedes Managementsystem bringt zahlreiche inhaltliche und formale Anforderungen mit. MitarbeiterInnen sollen unterschiedliche Anforderungen in ihren Tätigkeiten erfüllen. In einem IMS werden diese Anforderungen aktuell gehalten, aufeinander abgestimmt und schlüssig im Unternehmen weitergegeben.
- **Abstimmung von Managementsystemen**
Im Unternehmen sind verschiedene Managementsysteme notwendig und sinnvoll: Balanced Score Card (BSC), Lean-, Qualitäts-, Umwelt- & Arbeitssicherheits-, Digitalisierungs-, Projekt- & Innovations-Management, Personal- & Lieferantentwicklung, Risikomanagement & Compliance etc. bringen Instrumente, Rollen und Verantwortungen mit sich. Ein IMS klärt die Einsatzgebiete, stellt Zusammenhänge transparent dar, vermeidet Doppelgleisigkeiten und hebt die Wirksamkeit in der Organisation.

OPERATIVE EBENE

- **Implizite Umsetzung der Anforderungen in den Prozessen**
In der operativen Ebene geschieht die Wertschöpfung für KundInnen in den Prozessen und beeinflusst dadurch den Unternehmenserfolg. Das IMS sichert die pragmatische Umsetzung von Anforderungen in Prozessen und vereint „performance & compliance“ im täglichen Tun.
- **Verantwortung in der Umsetzung**
MitarbeiterInnen sind ein elementarer Schlüssel zum Erfolg – die Verantwortung steigt. Ein IMS zeigt Wege und Instrumente, diese operative Verantwortung transparent zu machen (z.B. Visualisierung) und regelmäßig umzusetzen (z.B. Shopfloor Management).
- **Ständige Verbesserung**
Täglich entstehen viele Ideen, aber auch Probleme. Ein IMS stellt MitarbeiterInnen situativ passende Instrumente zur Ideensammlung und zur Problemlösung bereit und integriert diese in die Unternehmensentwicklung.

INNOVATION & KVP



FÜHRUNGSSYSTEM



MANAGEMENTSYSTEM



PROZESSE



DURCHGÄNGIGE STEUERUNG

