

New Work

Veränderungen der Arbeitswelt (an)erkennen und erfolgreich gestalten

GSACAD
die-CAD-spezialisten.de

Praxisbeispiel

Mitarbeiter gewinnen, halten und entwickeln in der Ära der Neuen Arbeitswelten

Wir sind ein Teil der Lösung für Herausforderungen

- in der CAD-Konstruktion
- dem TGA-Engineering
- der Umsetzung von neuen Planungsmethoden im BIM von haustechnischen Anlagen

Wir stehen für digitale und nachhaltige Lösungen für die Industrie 4.0 - vom Laserscanning bis zur Erarbeitung von digitalen Gebäudezwillingen.

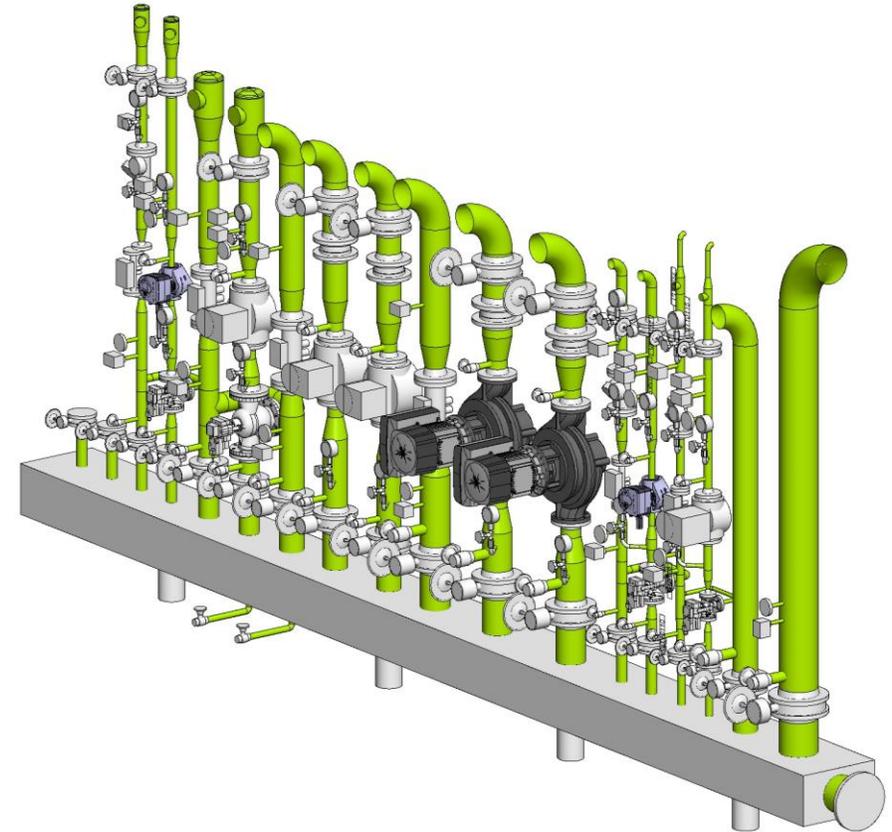




Foto: Bosch



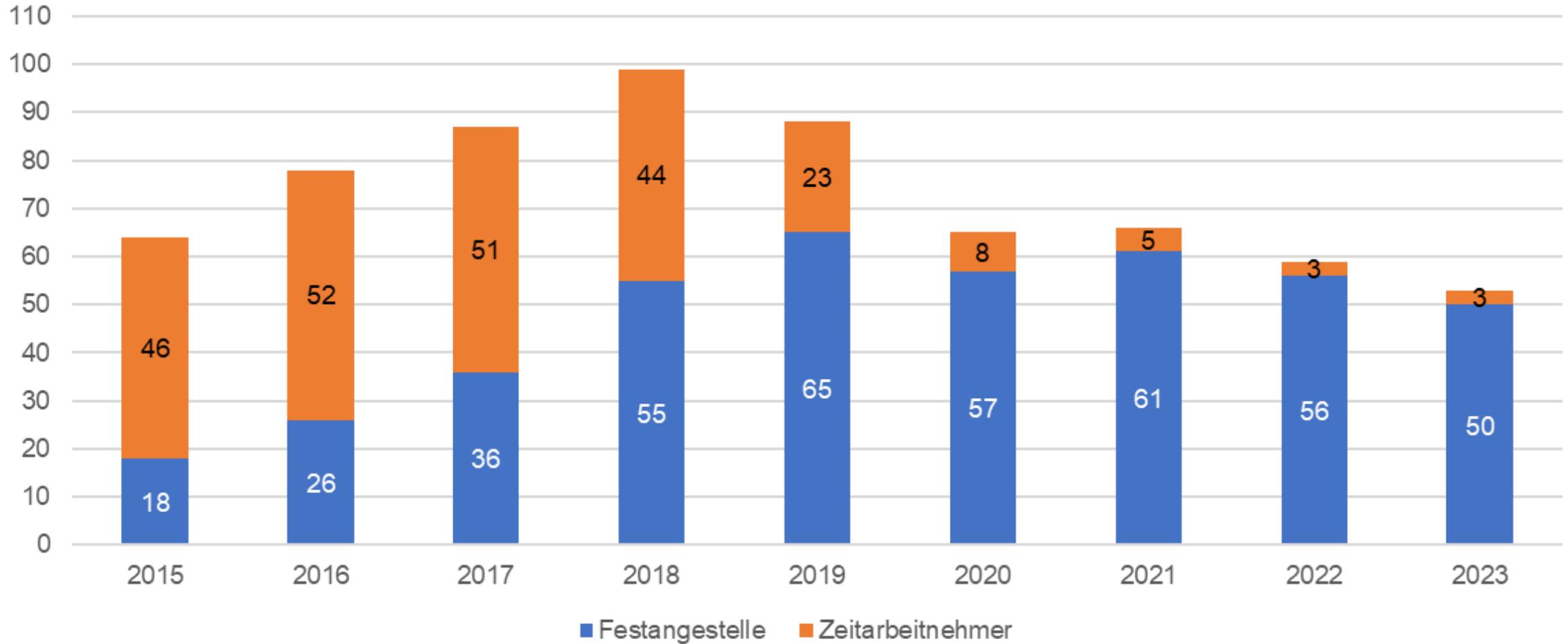
Foto: Fraport AG

GSACAD

die-CAD-spezialisten.de

- 1998 Gründung iwg-plan Planungsbüro in der TGA
- 2005 Gründung GSA-CAD zur Arbeitnehmerüberlassung
- 2014 Umzug an den aktuellen Firmenstandort in Dresden
- 2015 Zusammenführung iwg-plan und GSA-CAD
- 2018 Gründung NL Nürnberg (Röthenbach a.d. Pegnitz)
- 2018 – 2020 Umstrukturierung zum Konstruktionsbüro und Erweiterung Leistungsportfolio (BIM, 3D-Scanning), Reduzierung Geschäftszweig Arbeitnehmerüberlassung
- Seit 2019** Investition in Mitarbeiterführung, Unternehmenskulturfindung, Kommunikationsrichtlinie, Mitarbeiterbeurteilung und Kompetenzentwicklung, Ausbildungsbetrieb,...

Mitarbeiterentwicklung GSA-CAD



Problem 1

Wir brauchen
Mitarbeiterführungs Kompetenzen

Problem 2

Wir brauchen diese Kompetenz
inmitten der Ära „New Work“

Problem 3

Was bedeutet überhaupt
„New Work“

Problem 3

Was bedeutet überhaupt „New Work“

„Gesamtheit der modernen und flexiblen Formen der [Büro]arbeit bzw. der Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit)“^①

- Presseberichte und Blogs aus dem Silicon Valley, USA
- Mitarbeiterbenefits (Gutscheinkarten, Obstkörbe, Jobräder, ...)
- 35-Stundenwoche
- Teilzeitangebote
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Diversity
- Jobsharing
- Homeoffice
-

Muss das tatsächlich alles sein oder kann ich Mitarbeiter anderweitig binden und gleichzeitig dazu zu motivieren, sich für das Unternehmen einzusetzen?

Problem 1

Wir brauchen Mitarbeiterführungskompetenzen

Problem 2

Wir brauchen diese Kompetenz inmitten der Ära „New Work“

1. Phase

2. Phase

Einführung von Mitarbeiterführungskompetenzen

- Einführung einer **mittleren Führungsebene** durch demokratisches Wahlprinzip – **gescheitert**
- Erwerb von Mitarbeiterführungskompetenzen durch **externen Dozenten in der Geschäftsleitung**
- Führung von Mitarbeitergesprächen, um **Führungspersönlichkeiten** zu entdecken
- **Motivation und Entwicklung** der mittleren Führungsebene
- Erwerb von Mitarbeiterführungskompetenzen durch **externen Dozenten in der mittleren Führungsebene**
- Erarbeitung von **Leitlinien und Vorlagen** für die **objektive Beurteilung** aller Mitarbeiter

Problem 1

Wir brauchen Mitarbeiterführungskompetenzen

Problem 2

Wir brauchen diese Kompetenz inmitten der Ära „New Work“

1. Phase

2. Phase

Bausteine (Leitlinien und Vorlagen) erarbeiten:

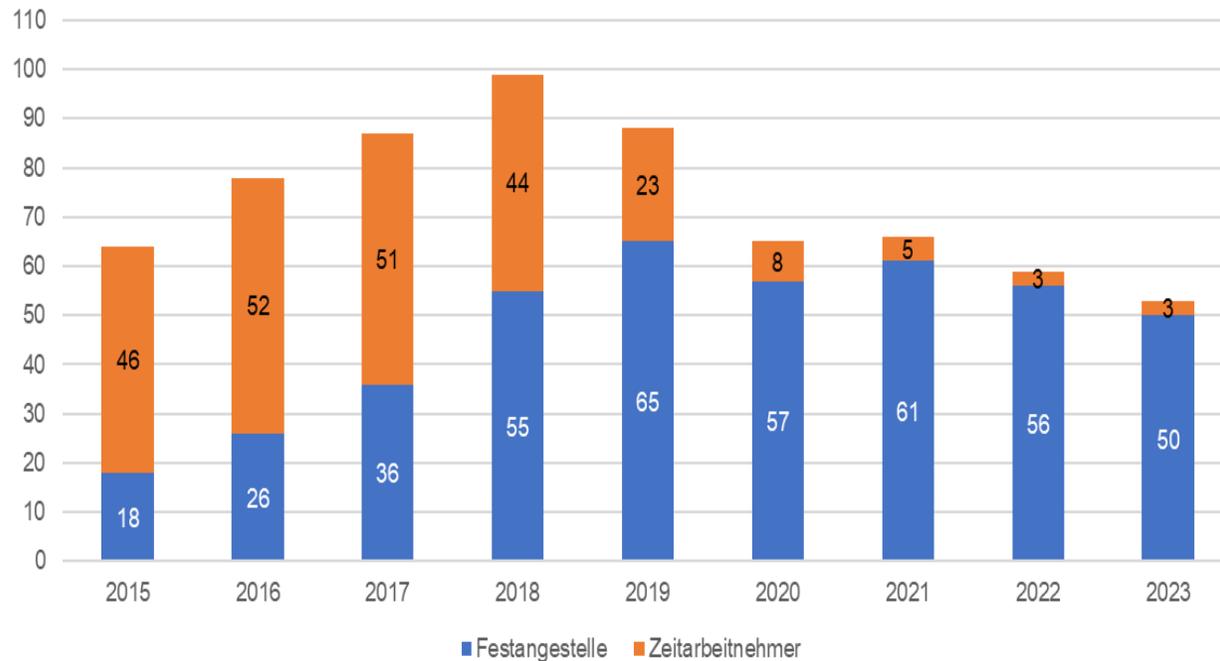
- Stellenbeschreibung
- Kompetenzbewertung
- Wissenstest mit über 150 Fachfragen
- Stärkenanalyse

- Gesprächsleitfäden
- Zielvereinbarungen
- Leistungsgerechtes Vergütungssystem nach Bewertungsgruppen

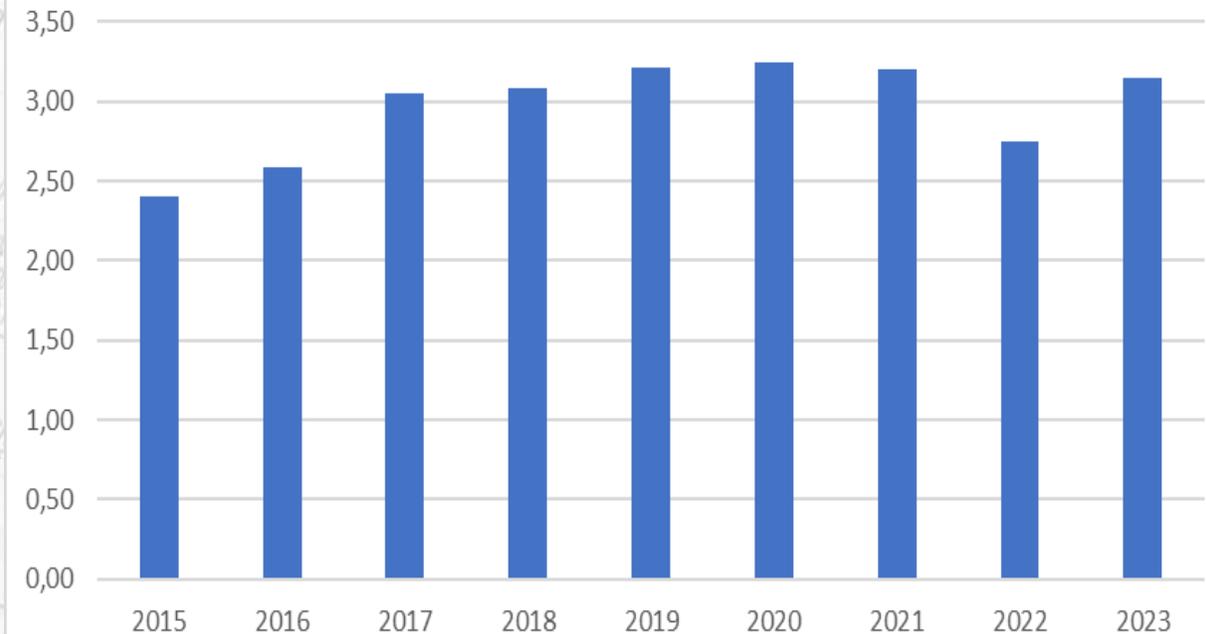
laufendes innerbetriebliches Coaching der Führungskräfte / Stammtisch

Ergebnis der Entwicklung eines Mitarbeiterbewertungs- und Führungskonzeptes seit 2019/2020:

Mitarbeiterentwicklung GSA-CAD



Umsatz in Mio. EUR / Jahr GSA-CAD



Problemlösung

mittels persönlicher Definition von „New Work“

- Einsatz der Fachkraft entsprechend Ihrer Kompetenzen und Stärken
- wertschätzendes, motivierendes Arbeitsumfeld
- individuelle Mitarbeiterförderung

Mitarbeiter in einer
komplexer werdenden
Arbeitswelt begleiten

Mitwirkung an
Unternehmenszielen /
Entwicklung neuer
Dienstleitungen

Anwendbar auf
Azubis und
Mitarbeiter

**Durch das Zusammenspiel der einzelnen aufgeführten Bausteine sind
Teilzeit, Homeoffice etc. in der Realität einfacher umsetzbar als zuvor.**

Kontakt Daten



GSA-CAD GmbH & Co. KG

Maria-Reiche-Straße 8

01109 Dresden

www.die-cad-spezialisten.de

Markus Wulke

Sen. Director HR/Vertriebsleiter

markus.wulke@die-cad-spezialisten.de

+49 (351) 89 66 66 23