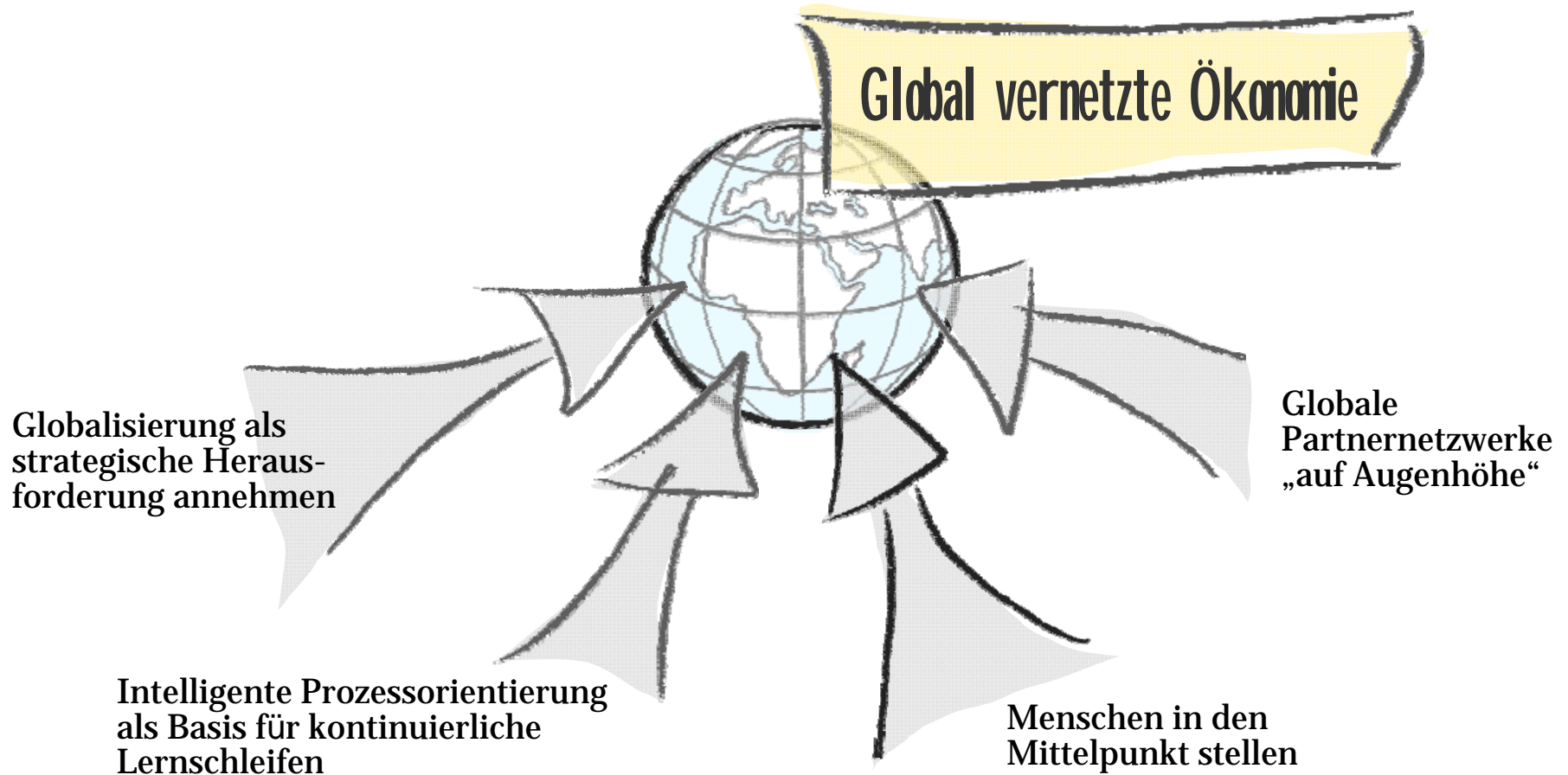


Erfolgsfaktoren: Menschen in den Mittelpunkt stellen



Erfolgsfaktoren: Menschen in den Mittelpunkt stellen

- **Leitbild Offshoring führt zu großer Skepsis bei den Beschäftigten: Neue Unsicherheiten und Erfahrung von Entwertung**
 - Austauschbarkeit
 - Verlust von Anerkennung
 - Krise der beruflichen Identität
- **Beschäftigte erleben sich als „Opfer“ der Globalisierung**
 - Engagement und Offenheit werden überlagert von Ängsten und Sorgen
 - Lernprozesse werden blockiert – Neueinstellung auf eine neue Phase der Globalisierung droht zu scheitern
- **„Menschen in den Mittelpunkt stellen“ → Beschäftigten eine Basis geben, damit sie sich produktiv in eine global vernetzte Ökonomie einbringen können**
 - Stabile Zukunftsperspektiven
 - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
 - Qualifizieren für global vernetzte Ökonomie

Eine neue Phase der Globalisierung: Umbruch in der IT-Industrie

Globalisierung nachhaltig gestalten: Erfolgsfaktoren & „lessons learned“

Blick in die Praxis: Wie zukunftsfähig sind aktuelle Strategien?

Wie zukunftsfähig sind aktuelle Strategien?

- Szenario 1: „Nachholende Entwicklung“
- Szenario 2: „Lean Development“
- Szenario 3: „Cloud Working“

- Szenario „Nachholende Entwicklung“ – Konzerninterne IT-Dienstleister an der Schwelle zur Globalisierung
 - Internationales Engagement stand bisher nicht im Zentrum der Unternehmensstrategie
 - Veränderte Anforderungen des Mutterkonzerns, international wachsende Märkte und Kostendruck zwingen zu beschleunigter Globalisierung
- Aktivitäten in Richtung Globalisierung werden ausgeweitet und gewinnen spürbar an Dynamik
 - Initiativen zur Standardisierung von Prozessen
 - Partnermodelle und Aufbau neuer Standorte im Ausland
 - Verunsicherung bei den Beschäftigten
 - Globalisierung wird auch ein Thema für Betriebsräte → Verhandlungen und Betriebsvereinbarungen
- Herausforderung: Entwicklung einer Strategie, die den Widerspruch aus mangelnder Erfahrung und erhöhtem Kosten-/Zeitdruck „auflöst“

Richtungsentscheidung: Kostensenkungsstrategie vs. nachhaltige Globalisierung

Rückschritt zum überkommenen Leitbild des „Offshoring“, oder ... Vorwärtsstrategie zu einer nachhaltigen Nutzung der Potenziale einer global vernetzten Ökonomie?

Blick in die Praxis

Szenario 2: „Lean Development“

- Globale Software-Entwicklung – bisher kein „one-best-way“: Verlängerte Werkbank und „bürokratische“ Methoden nicht nachhaltig erfolgreich
- Lean: Neuer Weg, um Software-Entwicklung global verteilt zu organisieren?
 - Verknüpfung von „Lean Production“ mit „agilen Methoden“: Paradigmenwechsel
 - Lean wird oft als Abkehr von der Globalisierung interpretiert – „Relokalisierung“
 - Aber: Systemische Integration von Software-Entwicklung durch Taktung & usable Software → Neue Potentiale für globale Arbeitsteilung
- Praxis: Suchprozesse nach stabilen Organisationsmodellen
 - Teams an einem Standort lokalisieren oder verteilte Teams?
 - Heißt Empowerment auch Empowerment der Off/Nearshore-Teams?
 - Globale Skalierung: „Scrum of Scrums“, Lernschleifen global organisieren,...
 - Kollektive Wissensformen in globalem Arbeitsumfeld: Vertrauen und Austauschbarkeit

Richtungsentscheidung: Software vom „Fließband“ oder Empowerment der Teams

Lean als Weg zur globalen „Software-Fabrik“ und „teilautonomen Arbeitsgruppe“, oder ... als Weg in Richtung einer „intelligenten Prozessorientierung“, in der Mitarbeiter zum zentralen Akteur globaler Lernschleifen werden

Blick in die Praxis

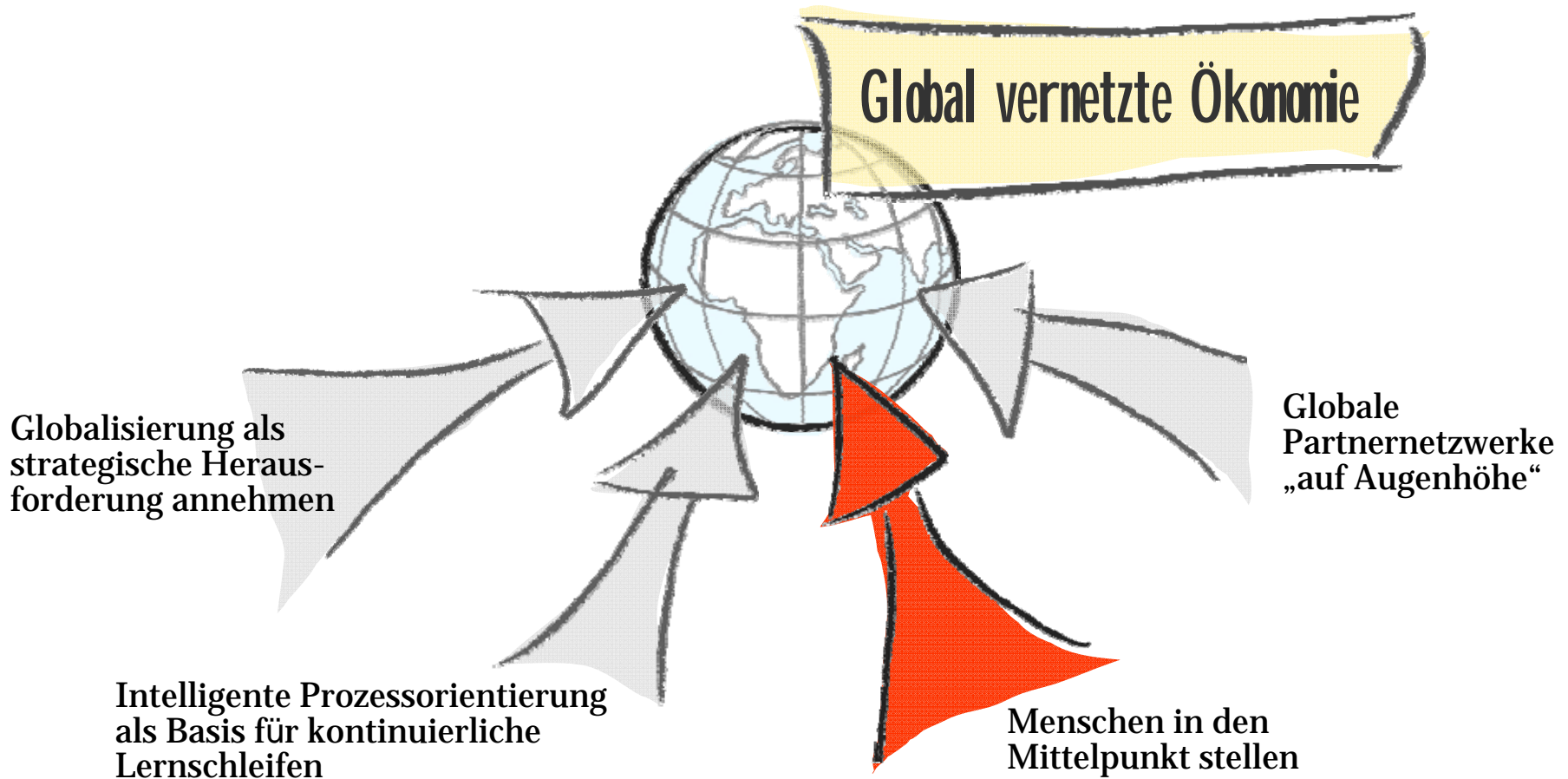
Szenario 3: „Cloud Working“

- Szenario „Cloud Working“: Globale Zusammenarbeit im Informationsraum
 - Hochgradig flexible und fluide Arbeitsformen: „Crowd Sourcing“
 - Informationsraum als neuer sozialer Handlungsraum und globaler Raum der Produktion
 - „Community“ als Organisationsprinzip → Open-Source-Bewegung
- „Global communities“ als Leitbild neuer Unternehmensstrukturen: „community based delivery model“
 - Öffnung nach außen: Externe Anbieter und Arbeitskräfte werden systematisch eingebunden
 - Konkurrenz nach innen: Beschäftigte bewerben sich global immer wieder neu um Aufträge
 - Neue Qualität der Transparenz und Individualisierung von Bewertungssystemen
- Umkehrung des Community-Gedankens in Richtung Kontrolle und Konkurrenz?
 - „System permanenter Bewährung“ (Boes, Bultemeier): Jeder Einzelne muss permanent beweisen dass er „Außergewöhnliches“ leistet und es weiterhin verdient hat „dazu zu gehören“
 - Von der Standortkonkurrenz zum globalen Wettbewerb „Jeder gegen Jeden“

Richtungsentscheidung: Global vernetzte Ökonomie vs. radikalisierte Unsicherheit?

Vernetzung geistiger Produktivkraft im Informationsraum, oder ...
globales „Leiharbeitsmodell“ für Kopfarbeit

Herausforderung: Nachhaltigkeit



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

Dr. Tobias Kämpf

ISF München

Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München

+49 (0) 89 272921-0

<http://www.globepro.de>