



RKW-Netzwerktreffen „Chefsachen“ 2019

Wasserwirtschaft neu gedacht

Forum 1 Geschäftsmodellinnovation

Herbert Zahnen
Zahnen Technik GmbH
Geschäftsführer



Disruptives Geschäftsmodell

🔹 PRODUKTBEZOGEN

🔹 ELEKTROTECHNIK FÜR JEDERMANN





Disruptives Geschäftsmodell

- 💧 ZIELGRUPPENORIENTIERT
- 💧 ELEKTRO- UND MASCHINENTECHNIK
FÜR ABWASSERANLAGEN



WATER ENGINEERING PERFORMANCE

 **Control Cloud**
by **zahn**

 **Academy**
by **zahn**

 **ISO**
by **zahn**

 **Experience**
by **zahn**

 **Pure Water**
by **zahn**

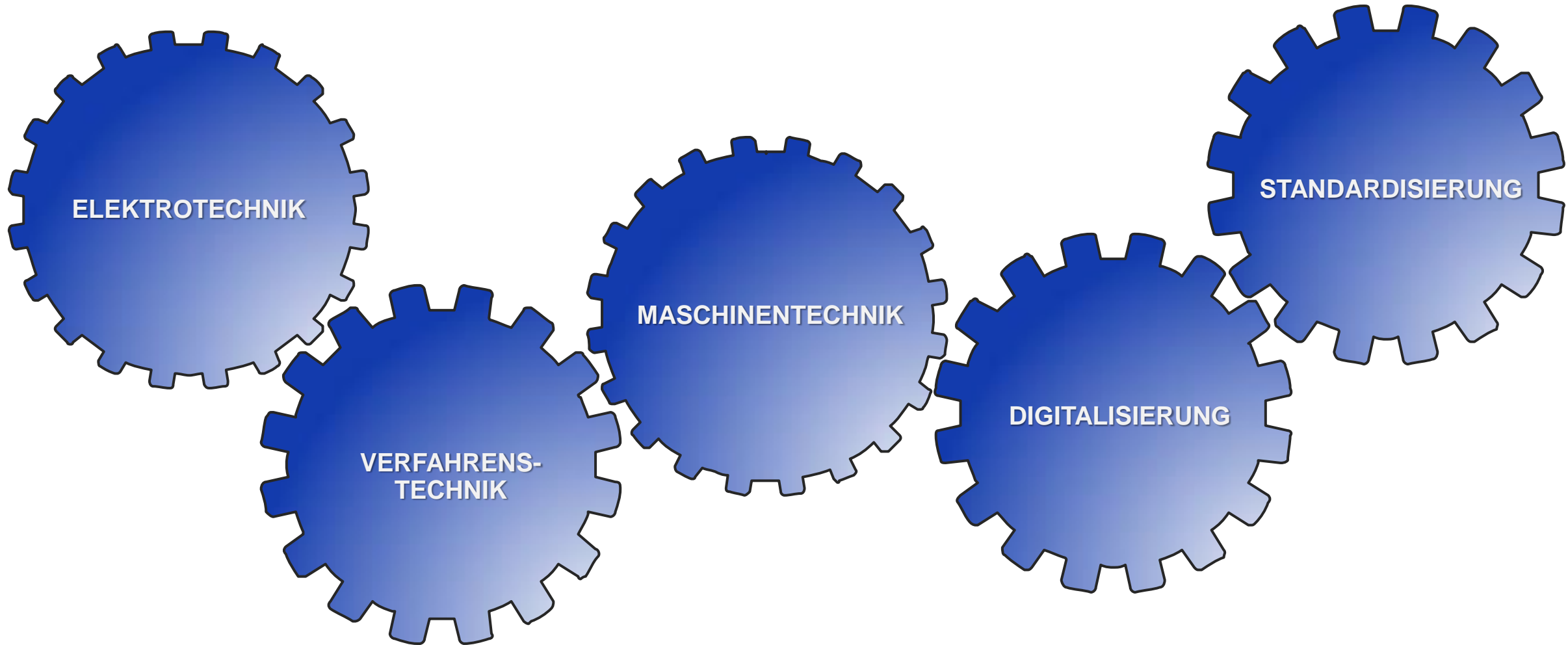
 **R&D**
by **zahn**

 **Consulting**
by **zahn**



Experience

Unsere Kernkompetenzen





Personalarbeit

Herausforderungen

Unser Standort, Arzfeld, ist eine Ortsgemeinde im Eifelkreis Bitburg-Prüm in Rheinland Pfalz mit ca. 1.400 Einwohner.





Personalarbeit

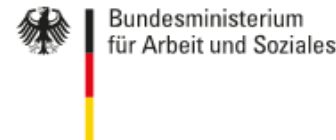
Lösungen

Einführung einer Arbeitgebermarke

„Wahre Schönheit
kommt von innen.“

ZUKUNFT@zahnen
MITEINANDER ARBEITEN UND LEBEN

Teilnahme als Pilotunternehmen am Forschungsprojekt:
„Strategische Personalplanung für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)“





Maßnahmen

◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere





◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

Bezug zur Unternehmensstrategie

Märkte der Zukunft

Wie entwickeln sich Ihre Absatzmärkte?
Welche Chancen / Risiken ergeben sich?

Produkte der Zukunft

Welche Produkte-/ Dienstleistungs-innovationen soll es zukünftig geben?

Technologien der Zukunft

Gibt es zukünftig neue Technologien oder Prozess-veränderungen, die ihren strategischen Personalbedarf verändern?

Kompetenzen der Zukunft

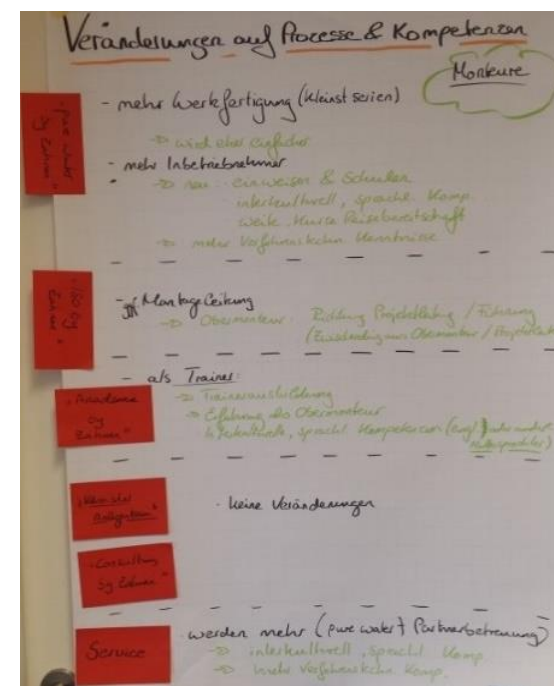
Gibt es aufgrund zukünftiger genannter Entwicklungen veränderte und/oder neue Kompetenz-anforderungen?

Berücksichtigung der strategisch wichtigsten Jobfamilien.

Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere



Analyse des aktuellen und künftigen Geschäftsmodells nach Kernkompetenz und Geltungsbereich



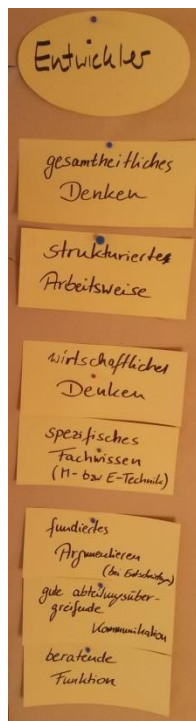
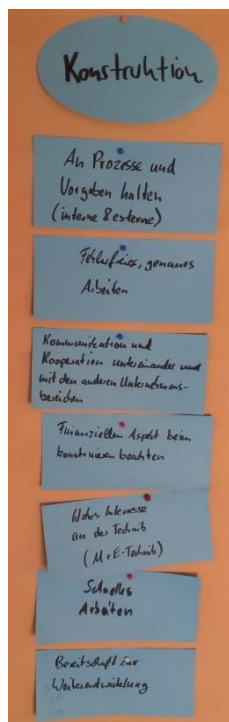


Personalarbeit

Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere



Interviews / Workshop zu Mitarbeiterinteressen in wichtigen Jobfamilien





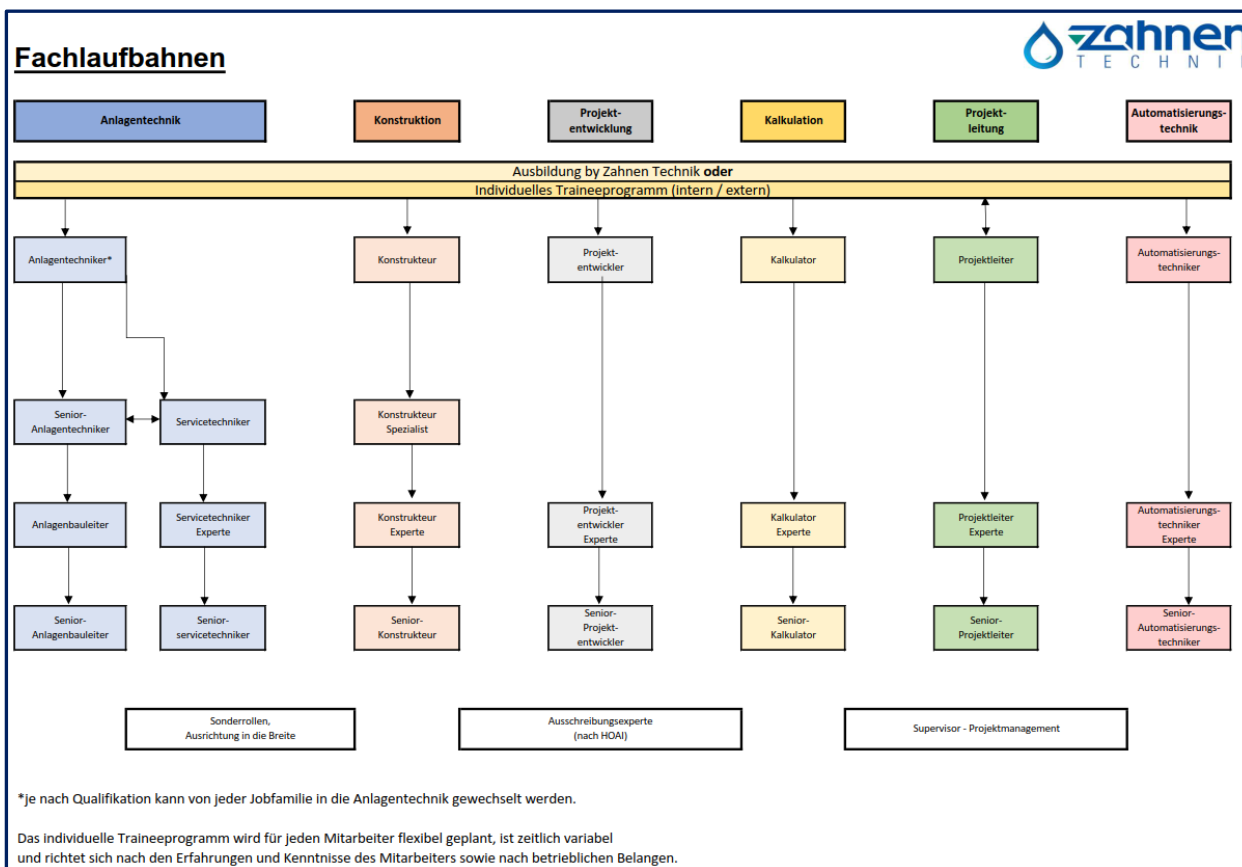
Personalarbeit

🔹 Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

Interview
Mitarbeiter

Architektur





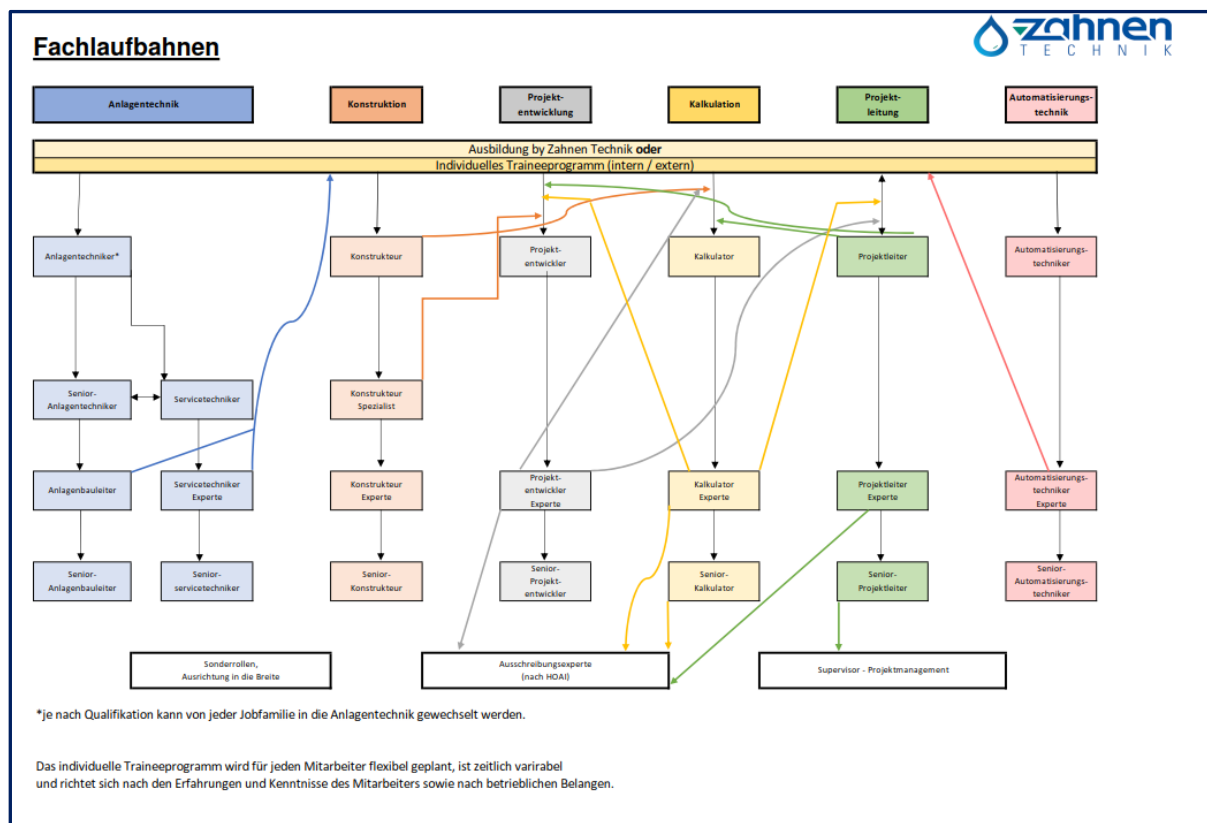
Personalarbeit

Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

Interview
Mitarbeiter

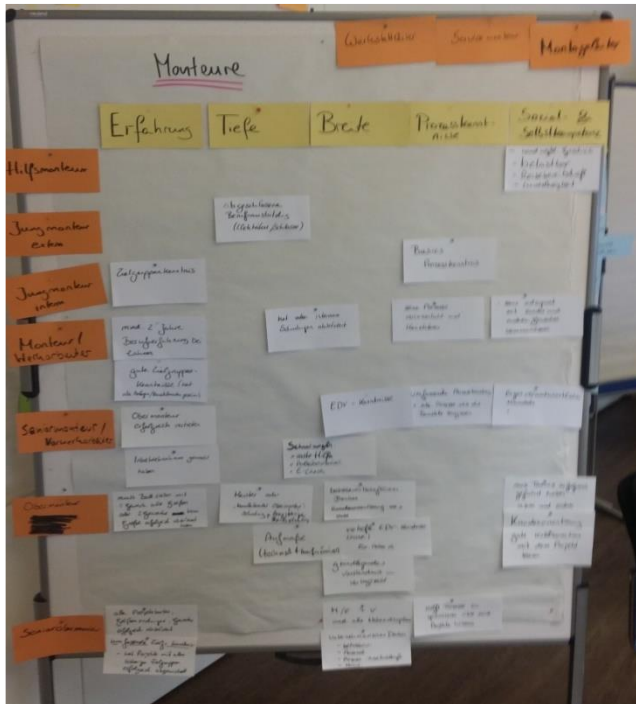
Architektur





Personalarbeit

❖ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere



❖ WICHTIG:

- ❖ Fachlaufbahn muss eine wirkliche Alternative zur Führungskarriere sein
- ❖ Stimmigkeit bei den Voraussetzungen, Verantwortung & Befugnisse, etc.



Personalarbeit

◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

Interview
Mitarbeiter

Architektur

Differenzier-
ungskriterien

◊ Voraussetzungen

- ◊ Erfahrung
- ◊ Fachwissen
- ◊ Prozesskenntnisse
- ◊ Sozial- & Selbstkompetenz





Personalarbeit

◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

Interview
Mitarbeiter

Architektur

Differenzier-
ungskriterien

◊ Ausstattungsmerkmale

- ◊ Firmenwagen
- ◊ Kreditkarte
- ◊ Smartphone
- ◊ Gehaltsbänder
- ◊ Weiterbildungsbudget
- ◊ Art & Größe der Projekte
- ◊ Meetings / Info-Wege
- ◊ Visitenkarte





Personalarbeit

◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

Strategiebezug

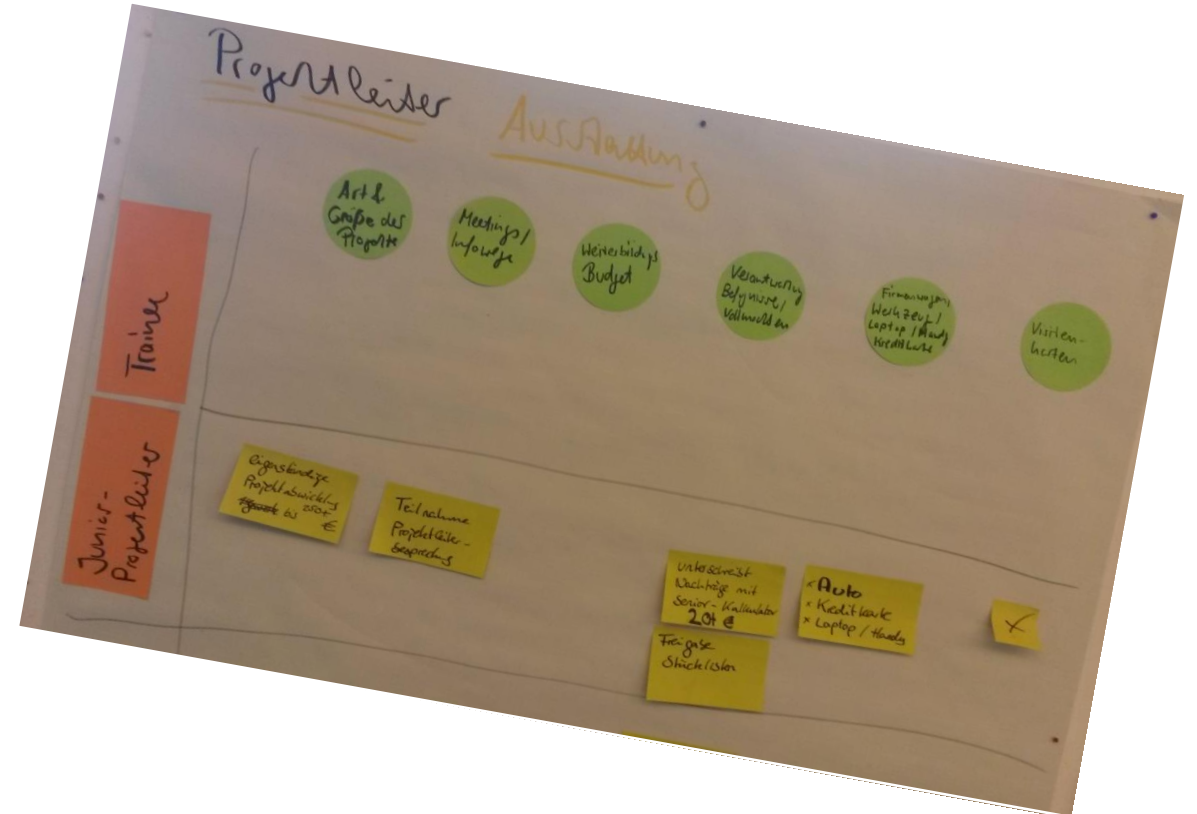
Interview
Mitarbeiter

Architektur

Differenzier-
ungskriterien

◊ Verantwortung & Befugnisse

- ◊ Unterschrift – Vollmachten
- ◊ Weisungsbefugnisse
- ◊ Vetorechte
- ◊ Zutrittsrecht Gebäude
- ◊ EDV – Rechte





Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere


Strategiebezug

Interview
Mitarbeiter

Architektur

Differenzier-
ungskriterien



	Stellenbeschreibung	Kennziffer: 306 Ersatz für:
Bezeichnung der Stelle/ Fachlaufbahn: Projektentwickler		
Stelleninhaber:		
Stellenbezeichnung des unmittelbaren Vorgesetzten: Leiter Engineering		
Der Stelleninhaber wird vertreten von: von Mitarbeitern aus dem jeweiligen Bereich		
Zweck und Ziel der Stelle, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensbereichen: Der Projektentwickler sammelt, filtert und erstellt die eindeutigen Grundlagen für die Konstruktion der Maschinen- und Elektrotechnik sowie die Automatisierungstechnik der zu errichtenden Anlagen bzw. Anlagenteile. Er arbeitet eng mit dem Bereich Projektmanagement zusammen.		
Bedeutung für das Unternehmen: Die Entwicklung der Grundlagen für eine funktionsfähige und vertragskonforme Konstruktion der Anlagen ist eine Kernkompetenz unseres Unternehmens. Sie trägt wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens bei.		
Hauptaufgaben, Befugnisse, Verantwortung <ul style="list-style-type: none">Beachtung der WirtschaftlichkeitVertragsauslegung für die Kalkulation bzw. im Projekt:<ul style="list-style-type: none">Prüfung und Dokumentation des Leistungsverzeichnisses auf kaufmännische und technische Bedingungen sowie kundenspezifische AnforderungenErkennen und Auflisten von Widersprüchen und Unklarheiten in den vom Projektleiter aufgearbeiteten VertragsunterlagenMithilfe bei der NachtragsbearbeitungMithilfe bei der Definition von Hersteller und Typ von AnlagenteilenBearbeitung von NachtragsangebotenEindeutige Grundlagen für Konstruktion und Programmierung erarbeiten<ul style="list-style-type: none">R&I-SchemaAntriebs- und MessstellenlistePflichtenheftEindeutige Bezeichnung von Räumen, Anlagenteilen, etc. festlegenKopiervorlagen aus Altanlagen festlegenVom Einkauf bereitgestellte Herstellerinformationen prüfen und Informationen in Antriebs- und Messstellenliste einarbeitenPrüfen, zusammenstellen und freigeben von KonstruktionsunterlagenErstellung der Vorgaben für die Kundendokumentation an Konstruktion E-Technik, Konstruktion M-Technik, Automatisierungstechnik und ProjektleiterPrüfen, zusammenstellen und freigeben der Kundendokumentation		
Expertenstatus des Stelleninhabers: <ul style="list-style-type: none">folgt		
Hinweis für den Stelleninhaber: Durch diese Stellenbeschreibung sind die Aufgaben und Kompetenzen verbindlich festgelegt. Der Stelleninhaber ist verpflichtet, in diesem Rahmen selbstständig zu handeln und zu entscheiden. Er muss den unmittelbaren		

Fachlaufbahn		Projektentwickler	Projektentwickler Experte	Senior-Projektentwickler
Voraussetzungen:		• Berufserfahrung in unserer Zielgruppe oder Erfahrung als Konstrukteur Spezialist Kalkulator Experte oder Projektleiter • als Anlagenbauleiter / Servicetechniker Experte oder Automatisierungstechniker Experte ist ein Einstieg über ein individuelles Traineeprogramm möglich	• hat mindestens 2.000 erfolgreiche Projektstunden • muss kalkulieren können • wählt stets die betriebswirtschaftlich sinnvollste Lösung	• hat mindestens 3.000 erfolgreiche Projektstunden umfassende Zielgruppenkenntnis • hat Projekte mit allen bisherige Zielgruppen erfolgreich abgeschlossen • hat Projekte in allen Größen und Disziplinen erfolgreich
Erfahrung	Art & Größe der Projekte	• kann alle Hauptdisziplinen (Elektro- Maschinen- und Verfahrenstechnik) • hat grundlegendes Verständnis im Vertragsrecht • kennt den Stand der Technik in allen unternehmensrelevanten Hauptdisziplinen • wird von anderen Mitarbeitern in mindestens einer Disziplin um Rat gefragt • kann Angebotserstellung mit eigener Leistungsbeschreibung durchführen	• hat Kenntnisse Disziplinen (M Verfahrenstechnik + S) • hat sich rechtlich Forle	• hat Vetorecht gegenüber vorgegangenen Skizzen • Handling der Kalkulationsbaugruppen • keine Einschränkung bei Größe & Komplexität • Projekte mit neuen Standards
	Meetings/ Info-Wege	• Teilnahme an Projektgesprächen • Teilnahme an Jour-Fix Besprechungen	• Teilnahme an Projektgesprächen • Teilnahme an Jour-Fix Besprechungen	• Teilnahme an Senior-Meeting (Strategie, Ziele, Maßnahmen)
Fachwissen	Weiterbildungs- budget	• 1.000 Euro/Jahr für externe Schulungen	• 2.000 Euro/Jahr für externe Schulungen	• 2.000 Euro/Jahr für externe Schulungen
	Ausstattung	• Visitenkarte	• 1.000 Euro/Jahr für externe Schulungen	• Firmenwagen mit Anschaffungswert x € gemäß Fahrzeugmanagementkatalog • Kreditkarte • Smartphone
Prozesskenntnisse		• Grundkenntnisse QM gemäß ISO 9001	• hat den Entwicklungsprozess + Konnektoren verinnerlicht und setzt Prozesse erfolgreich ein.	• hat Vetorecht für technische Sachverhalten • kann Standards mit Kunden definieren





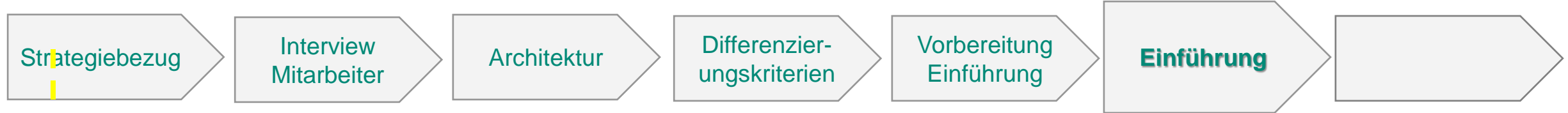
◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere



- ◊ Zuordnung der Mitarbeiter in die Fachlaufbahn-Stufen
- ◊ Fragen zum Bestandsschutz klären
- ◊ Fragen der Transparenz klären
- ◊ Sensibilisierung der Führungskräfte
- ◊ Systemfehler-Workshop
- ◊ Wie soll die Kommunikation in die Belegschaft erfolgen?
- ◊ Pilotierungsphase planen
- ◊ Einarbeitung der Fachlaufbahn in die Stellenbeschreibung



◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere

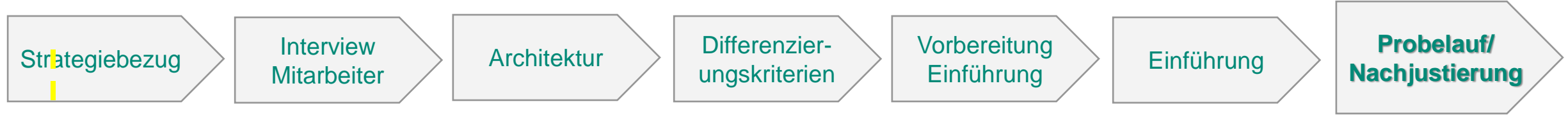


1. Betriebsversammlung mit allen Mitarbeitern
2. Vorstellung in Kleingruppen pro Jobfamilie
3. Einzelgespräche nach Bedarf





◊ Fachlaufbahnen – Die Alternative zur Führungskarriere



- ◊ Probelauf
- ◊ Review nach ca. einem Jahr
- ◊ Ggf. Nachjustierung

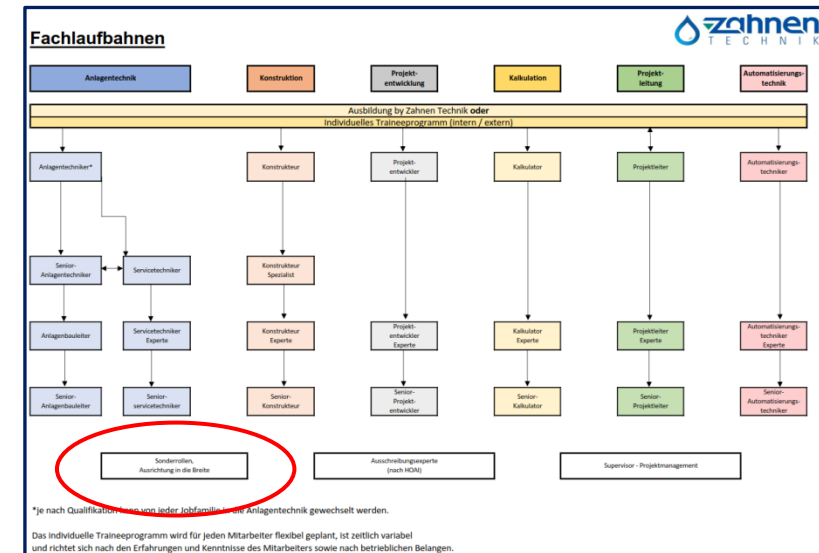




Erfahrungen

- ◊ Kompetenzverschiebungen durch zukünftiges Geschäftsmodell
 - ◊ Wer kann wie weit in den Stufen der Fachlaufbahn mitgehen?
 - ◊ Wie können wir die Erfahrung des Mitarbeiter nutzen?
- ◊ Wie sieht die Steigerung vom Senior aus?

→ **Sonderrollen in die Breite**





Erfahrungen

⦿ Kennzahlen

- ⦿ Wenn möglich, etablierte Kennzahlen nutzen
- ⦿ Neue Kennzahlen benötigen viel Aufmerksamkeit sowie Kommunikation

⦿ Ruhe bewahren

- ⦿ 4 Trainees
- ⦿ 17 Junior-Stellen
- ⦿ 24 Experten-Stellen
- ⦿ 1 Senior-Stelle

⦿ Nachhalten

VIELEN DANK!

