



AEB GMBH

Kulturräume für eine exzellente Wissensorganisation schaffen

AEB ■■■■

Unternehmen: AEB GmbH

Hauptsitz: Stuttgart

Branche: Dienstleistung

Produkte: Lösungen für
Supply-Chain-Management

Gegründet: 1979

Mitarbeiter (2012): 300

Internet: www.aeb.de

DAS UNTERNEHMEN

Seit mehr als 30 Jahren bietet AEB Software, Beratung und Services für Außenwirtschaft und Logistik. Ihre IT-Lösungen und Services im Supply-Chain-Management mit den Schwerpunkten Beschaffungs-, Lager-, Distributionslogistik, Zollabwicklung, Exportkontrolle und Risikomanagement werden weltweit eingesetzt. AEB ist Lösungspartner für mehr als 5.000 international tätige Kunden.

Sie hat ihre Hauptsitz in Stuttgart, mehrer Niederlassungen und Geschäftsstellen in Deutschland, einen Servicestützpunkt in den USA sowie Tochterunternehmen in der Schweiz, Großbritannien und Singapur.

AUSGANGSLAGE UND MOTIVATION FÜR WISSENSMANAGEMENT

Gutes Wissensmanagement ist im Verständnis von AEB eine Frage der Unternehmenskultur und Führung. Ziel ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter systematisch zu fördern: mit Blick auf die Unternehmensziele, aber auch für die persönliche Mitarbeiterentwicklung. Dies zeigt sich im Unternehmensprinzip, dass 5 % der Zeit jedes Einzelnen sowie ebenso viel Umsatz in Weiterbildung und Wissensarbeit fließen soll.

Informationen und Wissen werden bei AEB in Fluss gebracht, in Workshops, Trainings und Coachings, am Arbeitsplatz, in Besprechungsräumen und im Training Center, in den Bistros, im Kasino und bei Events. Ob vorbereitet oder „beiläufig“: Das gemeinsame Ziel steht dabei vor Augen. Schriftlich fixiert wird unter anderem in News, Wiki-Beiträgen, Guides, Patterns, Musterprojekten. Zugang zu Zeitschriften ergänzen die vorhandenen Wissensquellen, aber auch die Beteiligung an Expertenkreisen und die Arbeit mit Partnern.

Die interne Wissensweitergabe ist im Weiterbildungsportal etabliert und geregelt – mit ständigem Feedback und regelmäßiger Überprüfung. Initiativen wie die Sommer Akademie bringen zudem jeden Einzelnen dazu, den individuellen Wissensstand zu überprüfen und zu erweitern.



AEB-Geschäftsführer Jochen Günzel



AEB-Geschäftsführer Markus Meißner

WAS KONKRET GESCHIEHT

„Kulturräume schaffen“

Erfolgreiche Zusammenarbeit gelingt dann besonders gut, wenn motivierte Menschen auf optimale Rahmenbedingungen treffen. Für AEB sind dies u.a. Regeln und Werte sowie eine professionelle reale und virtuelle Infrastruktur. Mit den Wertepaaren fachkundig und innovativ, tolerant und aufgeschlossen, seriös und zuverlässig, qualitätsbewusst und effizient, freundlich und sympathisch wird das eigene Selbstverständnis beschrieben. INSIDE, das interne Themenportal im Intranet, steht als entsprechende Onlinebasis zur Verfügung. Kaffee-Ecken, mehrere Dachterrassen, ein eigenes Mitarbeiter-Restaurant (Kasino) und spezielle Workrooms bilden eine Infrastruktur, die Motivation und Erfolg fördert.



Durch gegenseitige Motivation beste Produkte erreichen: Ruth Setzler erklärt das Prinzip der Collaboration anhand des Firmenwikis.

Das Kasino ist das jüngste Element, das neben der reinen Versorgung einen einladenden Rahmen für Kommunikation untereinander und mit Kunden bietet. Die Workrooms, in die sich ein Team, meist eine „Task Force“, zurückziehen kann, um in wichtigen Phasen ungestört und konzentriert arbeiten zu können, sind bereits etabliert. Sie sind ohne Telefonanschluss ausgestattet und müssen von den Teams speziell gebucht werden. Als Teilnehmer im Workroom organisiert der Mitarbeiter seine Vertretung und schaltet, ähnlich wie beim Urlaub, seinen E-Mail-Abwesenheitsassistenten ein – dies sorgt für Ruhe und Konzentration. Sehr gute Erfahrungen wurden damit gesammelt, große Entwicklungen in kleine Aufgaben zu unterteilen, diese in Workrooms zu bearbeiten und sie beim regelmäßigen SCRUM (Projektmanagementmethodik) abzugleichen und so zu bewältigen.

Es geht ums Prinzip:

Arbeiten mit Social Media im Unternehmen 2.0

Social Media gewinnt auch im Arbeitsumfeld und im Leben der AEB-Mitarbeiter immer mehr an Bedeutung – dies ist gewünscht und wird gefördert. Für die Präsenz auf öffentlichen Plattformen wurden daher gemeinsame „Principles“ entwickelt, die durch regelmäßige Seminare zu Chancen und Risiken von Social Media ergänzt werden.

Der Tenor lautet: Egal ob online oder offline, es gelten überall die bestehenden Gesetze, die bekannten Firmenregeln, Prinzipien und Wertepaare. In den Principles ist beispielsweise festgehalten, dass der Zugang zum Internet und damit auch zu Social Media allen Mitarbeitern jederzeit offen steht. Zudem ist jedem Mitarbeiter freigestellt, ob er sich als Mitglied der Firma zu erkennen gibt – es sei denn, er äußert sich zu den Produkten von AEB. In diesem Fall ist der Arbeitgeber zu nennen. Nicht zuletzt ist die Netiquette einzuhalten, nach der man zum Beispiel für all seine Äußerungen einsteht. Selbstverständlich gilt auch im Social Media die Geheimhaltungspflicht. AEB ist es wichtig, diese Principles gemeinsam mit den Mitarbeitern zu entwickeln und darin deren (Eigen-) Verantwortlichkeit deutlich zu machen. Es sollen keine Regeln vorgegeben, sondern Hinweise weiter gegeben werden, wie die Mitarbeiter im Web professionell auftreten können.

AUSBLICK

AEB hat es geschafft, über Jahre konsequent, ergebnisorientiert und erfolgreich an seiner Kultur und Infrastruktur zu arbeiten. Dies wird sich auch in Zukunft nicht ändern, denn zum Erfolg gehört permanente Veränderungsbereitschaft. Nur wer diese besitzt, kann sich konstant verbessern. Das ist und bleibt das Ziel der AEB.

