



Niclas Pfüller

Geschäftsführer
generální ředitel
Brose CZ

„Ich gehe dahin, wo der Puck sein wird – nicht dorthin, wo er war“, hat die Eishockey-legende Wayne Gretzky einmal gesagt. Genau danach handeln wir. So haben wir mit der TU München eines der modernsten Logistik-konzepte Europas entwickelt und bereits 2012 an unserem Standort Kopřivnice umgesetzt. Ansätze der Industrie 4.0 waren schon damals enthalten und werden seitdem ausgeweitet sowie

„Bruslím tam, kde puk bude, ne tam, kde je,“ prohlásil kdysi legendární hokejista Wayne Gretzky. A přesně to děláme i my. Společně s Technickou univerzitou Mnichov jsme vyvinuli jeden z nejmodernějších logistických konceptů v Evropě a již v roce 2012 jsme jej implementovali v našem kopřivnickém závodě. Už tehdy obsahoval prvky průmyslu 4.0, které nyní rozšiřujeme a dále rozvíjíme. Podobný



Jakub Čapek

Geschäftsführer
výkonný ředitel
Aspena

+ Unsere Strategie ist es, schnell und effektiv auf Kundenanforderungen zu reagieren: Wir alle sehen die Wirtschaft wachsen, die Arbeitslosigkeit sinken und die Lohnkosten steigen. Bei Aspena haben wir Kosten optimiert und gleichzeitig Prozesse effektiver gestaltet. Wir konzentrieren uns darauf, die Motivation der Mitarbeiter im Geschäftsmanagement zu stärken und haben Reserven in administrativen Prozessen gesucht. Rechtzeitig haben

Naší strategií je soustředit se na rychlou a efektivní reakci na požadavky zákazníků. Všichni vnímáme růst ekonomiky, snižování nezaměstnanosti a zvyšování mzdových nákladů. V Aspeně jsme optimalizovali náklady a současně zefektivnili procesy, zaměřili se na stabilizaci a posílení motivace zaměstnanců, kteří se zabývají řízením

AGILE! Welche Arbeitsprozesse Které pracovní procesy

weiterentwickelt. Ein ähnliches Konzept haben wir in unserem Werk Rožnov realisiert. Es ist zusätzlich mit einem vollautomatisierten Bestellsystem ausgestattet, das die Materialbeschaffung mittels Sensoren eigenständig steuert. In naher Zukunft nehmen wir eine innovative Produktionslinie in Betrieb, um Sitzstrukturen für einen Premium-Automobilhersteller in der Slowakei zu fertigen. Dabei werden kollaborierende Roboter und fahrerlose Transportsysteme unsere Mitarbeiter bei den Arbeitsschritten unterstützen.

konzept jsme realizovali v rožnovském závodě. Tento závod disponuje také plně automatizovaným systémem objednávání, v němž senzory samostatně řídí dodávání materiálu. V blízké budoucnosti zprovozníme inovativní výrobní linku na výrobu sedadel pro prémiovou automobilku na Slovensku, jejíž součástí jsou roboty a bezpilotní vozidla, které podporují naše zaměstnance při jednotlivých pracovních krocích.

+ wir begonnen, eine Strategie der Verschlankeung des administrativen Apparats zu implementieren. Wir gingen den Weg des „Cut the Middle Man“, das heißt, wir haben jedes Zwischenglied entfernt, das die Effizienz verringerte. Ins Jahr 2019 gehen wir als flexibel geführtes Unternehmen.

obchodních případů, a hledali rezervy v administrativních procesech. Závčas jsme začali uplatňovat strategii „zeštíhlení“ administrativně-řídícího molochu. Šli jsme cestou „Cut the Middle Man“, tzn. vyloučili jsme každý mezičlánek, který zpomaloval efektivitu. Do roku 2019 vstupujeme jako flexibilně řízená společnost.



Arthur Braun

Managing Partner
bpv
BRAUN PARTNERS

Auch Anwaltskanzleien leben in der digitalen Welt, und wir folgen dem Trend bzw. versuchen, in manchen Bereichen voraus zu laufen. Eine zuverlässige elektronische Fristenverwaltung bei Tausenden Fristen im Jahr, aber auch Timesheet-Verwaltung und Rechnungstellung ist dafür die Grundlage. Für einen Office Manager bedeutet das aber auch einfachere Verlinkung von Veranstaltungen, Implementierung von

I advokátní kanceláře žijí v digitálním světě a snaží se sledovat trendy, respektive být v některých aspektech napřed. Pro všechny je základem spolehlivá elektronická správa lhůt, zejména pokud jich jsou tisíce ročně, ale i zapisování timesheetů a vystavování faktur. Pro office managera to může znamenat i jednodušší prolínání událostí či implementaci interní komunikace. Stále se přitom



Filip Hradec

Tribe lead Corporate Daily Banking and Lending
Česká spořitelna

Die Česká spořitelna verändert sich in ihrer Firmenkultur durch die Entstehung der „Bank der Zukunft“. Sie basiert auf agilen Arbeits- und Organisationsprinzipien. Agilität heißt, Kunden schnell mit dem gesamten Angebot unserer Services zu betreuen. Agilität gibt klare Regeln für Abläufe und Zusammenarbeit. Wir möchten damit eine Kultur aufbauen, in der jeder weiß, was man von ihm erwartet und woran das

Česká spořitelna prochází změnou kultury spojenou se zrodem tzv. Banky budoucnosti. Ta je založená na agilních principech práce a organizace. Agilita je prostředek jak dosáhnout excelentní péče o klienta založené na rychlém dodávání kompletní služby. Agilní uspořádání dává jasná pravidla fungování a spolupráce, chceme díky němu vybudovat kulturu, ve které je každému jasné,

haben Sie kürzlich modernisiert? jste v poslední době zmodernizovali?

internen Chats, natürlich DMS, aber alles muss schick, user-friendly und transparent sein. Dazu gehört, auch auf die Kollegen zu hören, neue und ungewöhnliche Ideen aufzunehmen und der Wille der gesamten Kanzlei, bei Innovationen vorne zu liegen. Auch kleine Änderungen und Vereinfachung von Prozessen benötigen die Einsicht und Motivation der Kollegen von den Gesellschaftern bis zu den Assistenten, damit die nicht immer einfachen Änderungen akzeptiert werden.

jedná o DMS, ale systém musí být šik, uživatelsky přívětivý a transparentní. Při tom je potřeba dát zejména na názor kolegů, vnímat a přijímat nové a nekonvenční nápady a zohlednit důraz na vůli celé kanceláře. I malé změny a zjednodušení interních procesů si žádají spolupráci a motivaci všech kolegů, od společníků až po asistenty, aby nakonec mohlo dojít k úspěšné implementaci ne vždy jednoduchých změn.

Team arbeitet. Ein solches Arbeitsumfeld erfordert gewisse Änderungen der Denkweise. Niemand wartet auf ein fertiges Produkt, sondern arbeitet bei der Entstehung mit und übernimmt von Anfang an Mitverantwortung für das Ergebnis. Klassische hierarchische Strukturen werden durch Teams von Fachleuten aus verschiedenen Bereichen ersetzt, und diese Teams sind organisiert nach Kundenbedürfnissen, nicht nach Produkten.

co se od něj očekává a na čem celý tým společně pracuje. Takové pracovní prostředí vyžaduje určitou změnu ve stylu myšlení. Nikdo nečeká, až dostane hotový produkt, ale pomáhá už při jeho zrodu a přijímá tak spoluzodpovědnost za výsledek od samého počátku. Klasickou hierarchickou strukturu nahrazují týmy namixované z odborníků z různých oblastí a tyto týmy se organizují ne podle produktů, ale kolem potřeb zákazníků.

Lesen & teilen | Čtěte & sdílejte

www.eMagazin.plus