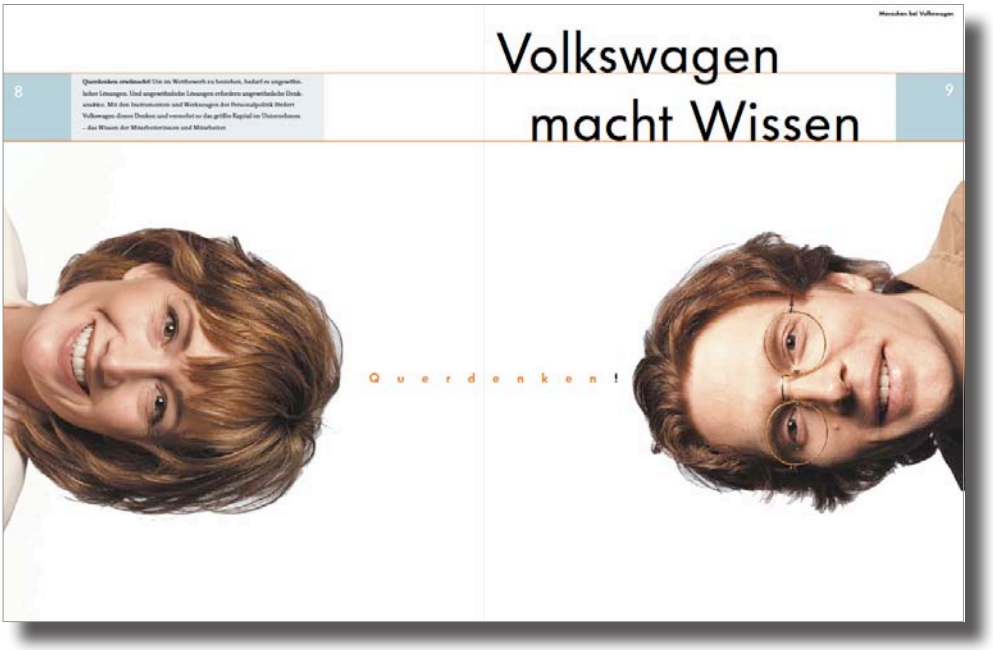
PROJEKTBEISPIEL

Benchmarking
Volkswagen Unternehmensbroschüre

Eine inhaltliche und gestalterische Positionsbestimmung



Hintergrund

Die Unternehmensbroschüre ist eine jährlich von der Volkswagen Kommunikation herausgegebene Publikation, die über wesentliche Aktivitäten aus den Vorstandsbereichen, zu Sonderthemen sowie über Zahlen, Daten, Fakten und die Modellpalette des laufenden Geschäftsjahres berichtet.
Als einziges Medium bietet sie einen umfassenden Einblick in das Unternehmen.

PROJEKTBEISPIEL

Aufgabe

Aufgabe der Untersuchung war eine inhaltliche und gestalterische Positionsbestimmung der Unternehmensbroschüre im publizistischen Umfeld anderer DAX-notierter Unternehmen. Nach vorher festgelegten Kriterien wurden Stärken und Schwächen identifiziert, analysiert und die Problemfelder aufgezeigt.

Ziel

Ziel war die Formulierung inhaltlicher und gestalterischer Vorgaben und damit die strategische Ausrichtung einer zukünftigen Unternehmensbroschüre.

Methodik

Unternehmenspublikationen aus unterschiedlichen Branchen wurden analysiert, kategorisiert und in einem Workshop ausgewertet. Neben den von uns aufgestellten Kriterien, wurden auch Bewertungskriterien einschlägiger Best-Of-Wettbewerbe herangezogen. Sie umfassten u.a. folgende Aspekte: Informationsziele, Zielgruppen, Innovationsgrad, Angemessenheit, Gesamteindruck, Inhalt, Stil/Layout, Stil/Text, Typografie, Bildsprache, Informationsgrafik, Herstellung und Verarbeitung.

Auf Basis dieser Kriterien erstellten wir eine Matrix. Die Matrix ermöglichte Aussagen zur Selbsteinschätzung, dem aktuellen und zukünftigen Profil, sowie der Einordnung zu anderen Publikationen.

Im nächsten Schritt wurde das aktuelle Profil der Unternehmensbroschüre mit den Zielen und Ansprüche der Kommunikationsstrategie abgeglichen und geprüft, inwieweit es Überschneidungen mit anderen Volkswagen-Publikationen gibt.

PROJEKTBEISPIEL

Welches sind die Stärken, Schwächen und Potentiale? Sie wurden von uns identifiziert, benannt und mit den daraus resultierenden Folgerungen für Organisation, Prozesse, Inhalt und Design in einem Resümee zusammengefasst.

Ergebnis

Ergebnis unserer Untersuchung waren die Aufstellung eines Maßnahmenkatalogs, Maßgaben für die Umsetzung, verbindliche Bewertungskriterien und die Ausarbeitung inhaltlicher Vorschläge für einen Relaunch.

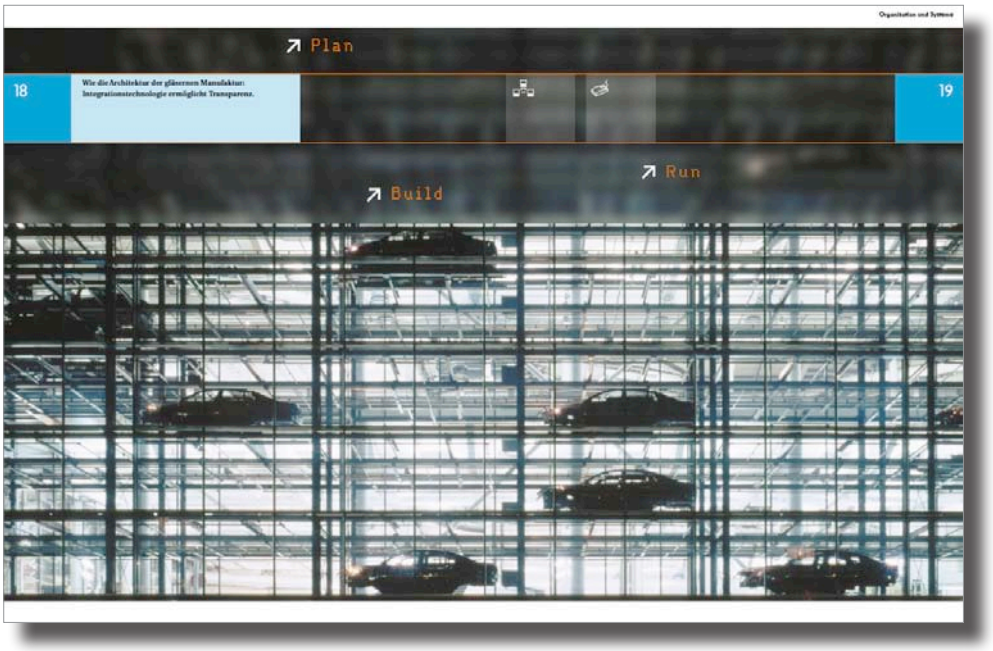
Dokumentation

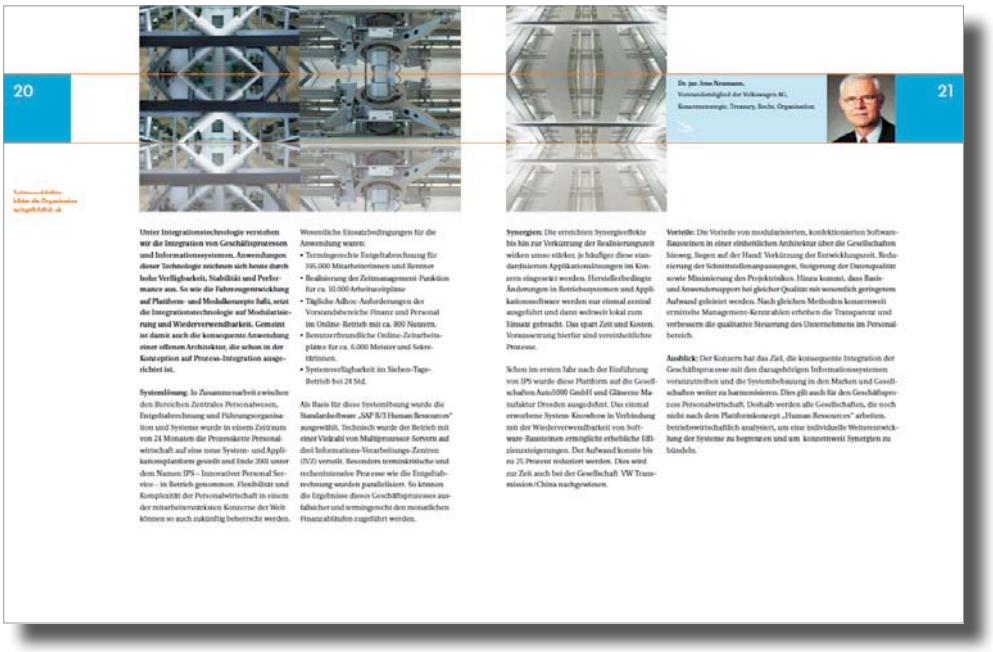
Vorgehensweise, Ergebnisse und die weiteren Schritte wurden den Volkswagen-Projektverantwortlichen in einem Vortrag präsentiert und abschließend in einer Konzeptbroschüre dokumentiert.

PROJEKTBEISPIEL

>

PROJEKTBEISPIEL





Unter Integrationstechnologie verstehen wir die Integration von Geschäftsprozessen und Informationssystemen. Anwendungen dieser Technologie zeichnen sich heute durch hohe Verfügbarkeit, Stabilität und Performance aus. So wie die Fahrzeugentwicklung auf Plattform- und Modulkonzepte fußt, setzt die Integrationstechnologie auf Modularisierung und Wiederverwendbarkeit. Gemeint ist damit auch die konsequente Anwendung einer offenen Architektur, die schon in der Konzeption auf Prozess-Integration ausgerichtet ist.

Systemlösung: In Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Zentrales Personalwesen, Entgeltabrechnung und Führungsorganisation und Systeme wurde in einem Zeitraum von 24 Monaten die Prozesskette Personalwirtschaft auf eine neue System- und Applikationsplattform gestellt und Ende 2001 unter dem Namen IPS – Innovativer Personal Service – in Betrieb genommen. Flexibilität und Komplexität der Personalwirtschaft in einem der mitarbeiterstärksten Konzerne der Welt können so auch zukünftig beherrscht werden.

Wesentliche Einsatzbedingungen für die Anwendung waren:

- Termingerechte Entgeltabrechnung für 165.000 Mitarbeiterinnen und Rentner
- Realisierung der Zeitmanagement-Funktion für ca. 10.000 Arbeitszeitpläne
- Tägliche Adhoc-Anforderungen der Vorstandsbereiche Finanz und Personal im Online-Betrieb mit ca. 800 Nutzern.
- Benutzerfreundliche Online-Zeitarbeitspläne für ca. 6.000 Meister und Sekretärinnen.
- Systemverfügbarkeit im Sieben-Tage-Betrieb bei 24 Std.

Als Basis für diese Systemlösung wurde die Standardsoftware „SAP R/3 Human Resources" ausgewählt. Technisch wurde der Betrieb mit einer Vielzahl von Multiprozessor-Servern auf drei Informations-Verarbeitungs-Zentren (IVZ) verteilt. Besonders terminkritische und rechenintensive Prozesse wie die Entgeltabrechnung wurden parallelisiert. So können die Ergebnisse dieses Geschäftsprozesses ausfallsicher und terminsgemäß den monatlichen Finanzabläufen zugeführt werden.

Synergien: Die erreichten Synergieeffekte bis hin zur Verkürzung der Realisierungszeit wirken umso stärker, je häufiger diese standardisierten Applikationslösungen im Konzern eingesetzt werden. Herstellerbedingte Änderungen in Betriebssystemen und Applikationssoftware werden nur einmal zentral ausgeführt und dann weltweit lokal zum Einsatz gebracht. Das spart Zeit und Kosten. Voraussetzung hierfür sind vereinheitlichte Prozesse.

Schon im ersten Jahr nach der Einführung von IPS wurde diese Plattform auf die Gesellschaften Auto1000 GmbH und Gläserne Manufaktur Dresden ausgedehnt. Das einmal erworbene System-Knowhow in Verbindung mit der Wiederverwendbarkeit von Software-Bausteinen ermöglicht erhebliche Effizienzsteigerungen. Der Aufwand konnte bis zu 25 Prozent reduziert werden. Dies wird zur Zeit auch bei der Gesellschaft VW Transmission/China nachgewiesen.

Vorteile: Die Vorteile von modularisierten, konfektionierten Software-Bausteinen in einer einheitlichen Architektur über die Gesellschaften hinweg, liegen auf der Hand: Verkürzung der Entwicklungszeit, Reduzierung der Schnittstellenanpassungen, Steigerung der Datenqualität sowie Minimierung des Projektrisikos. Hinzu kommt, dass Basis- und Anwendersupport bei gleicher Qualität mit wesentlich geringerem Aufwand geleistet werden. Nach gleichen Methoden konzernweit ermittelte Management-Kennzahlen erhöhen die Transparenz und verbessern die qualitative Steuerung des Unternehmens im Personalbereich.

Ausblick: Der Konzern hat das Ziel, die konsequente Integration der Geschäftsprozesse mit den darzugehörigen Informationssystemen vorzutreiben und die Systembebauung in den Marken und Gesellschaften weiter zu harmonisieren. Dies gilt auch für den Geschäftsprozess Personalwirtschaft. Deshalb werden alle Gesellschaften, die noch nicht nach dem Plattformkonzept „Human Resources" arbeiten, betriebswirtschaftlich analysiert, um eine individuelle Weiterentwicklung der Systeme zu begrenzen und um konzernweit Synergien zu bündeln.

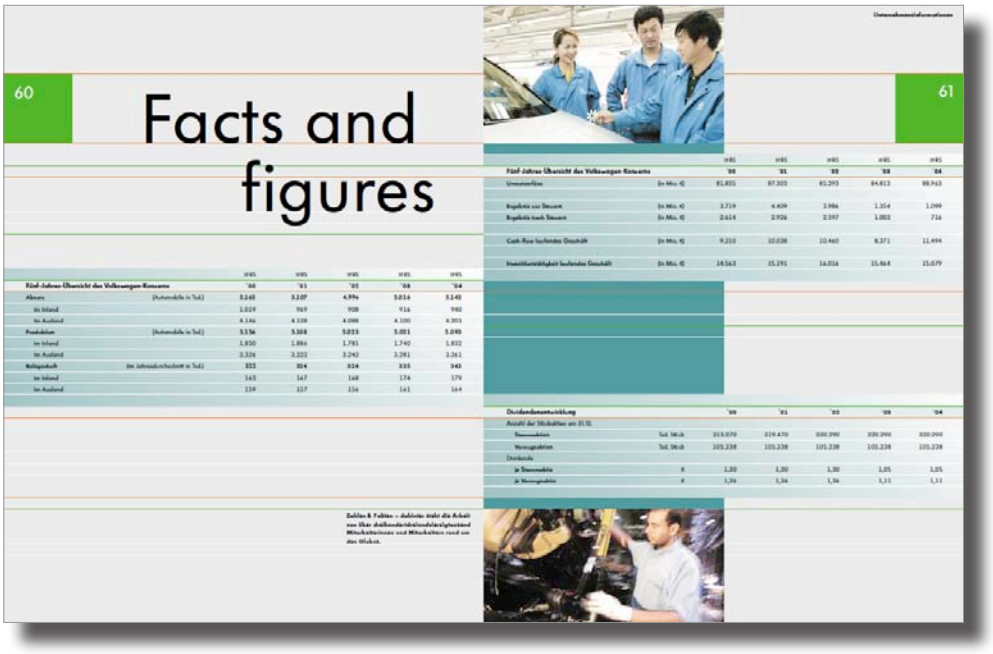
PROJEKTBEISPIEL

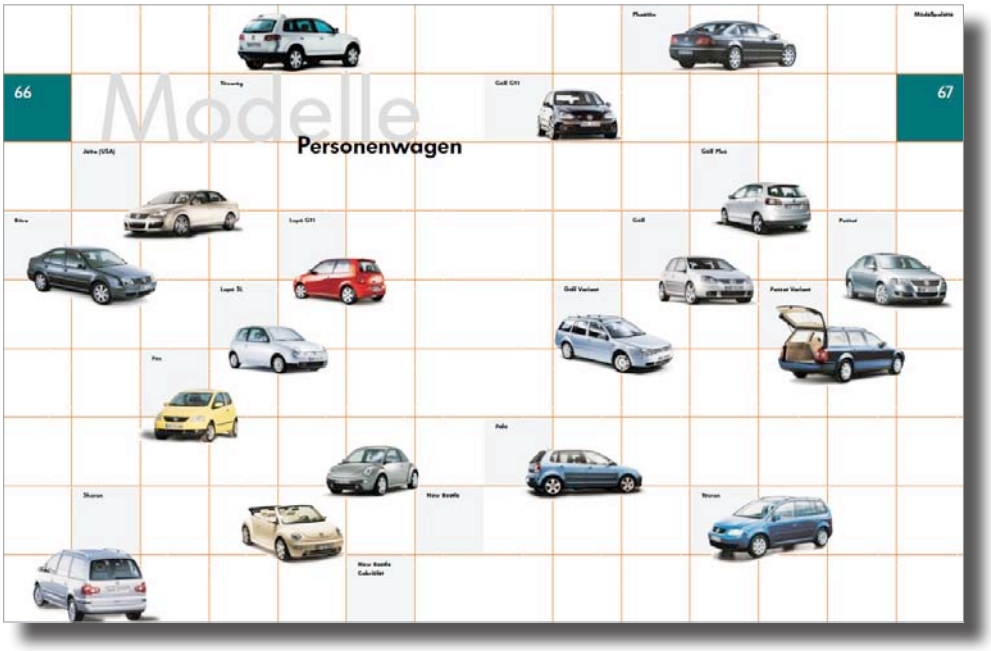
>

PROJEKTBEISPIEL

>

PROJEKTBEISPIEL





>

PROJEKTBEISPIEL

Kunde
Volkswagen AG
Konzernkommunikation
Brieffach 1976
38436 Wolfsburg

Ansprechpartner
Klaus-Dieter Weiß

Agentur
Bender+Büwendt
Design und Beratung
Tucholskystraße 24
10117 Berlin

www.bender-buewendt.de

Ansprechpartner
Axel Büwendt, post@bender@buewendt.de

Agenturprofil
- Inhalte entwickeln
- Ideen finden
- Kommunikationswege planen
- Publikationen, Benutzeroberflächen und Marken gestalten
- Projekte steuern
- Funktion und Nutzen evaluieren

Arbeiten für Volkswagen (Auswahl)
- Unternehmensbroschüre 1999 - 2005
- Benchmarking zur Unternehmensbroschüre 2005
- Autogramm Special *VolkswagenBank direkt*
- Konzeption des Forschungsmagazins *Think!*
- Medienleitfaden Volkswagen
- Berlinale-Broschüre *Volkswagen Location Tour*
- Besucherdienstflyer Salzgitter und Wolfsburg
- Besucherdienstbroschüre *Gästebuch*

>

PROJEKTBEISPIEL

Kunden (Auswahl

Bibliographisches Institut GmbH, Duden, Mannheim; Giese, Hagedorn und Collegen, Personal- und Unternehmensentwicklung, CH; Bärbel Hübner, Personalentwicklung, CH; Montessori-Kinderladen-Mitte e.V., Berlin; Volkswagen AG, Wolfsburg; VolkswagenBank direkt GmbH, Braunschweig;

© **Bender+Büwendt, April 2011.**
Bitte beachten Sie das UrhG.