



PLANSEE

one strong group



Fantasie und Realität - Unser Seed Approach

Johanna Widmann, Plansee Group



Kurze Einführung

Empowerment & Personalentwicklung – unser Seed Approach

2 Praxisfälle – Fantasie und Realität

Wer bin ich?

PLANSEE
one strong group



Bergmensch, die sich gerne Herausforderungen stellt und lernen durfte, dass manches länger und Anderes braucht als gedacht.

Johanna Widmann

Was ist meine Rolle?

PLANSEE
one strong group

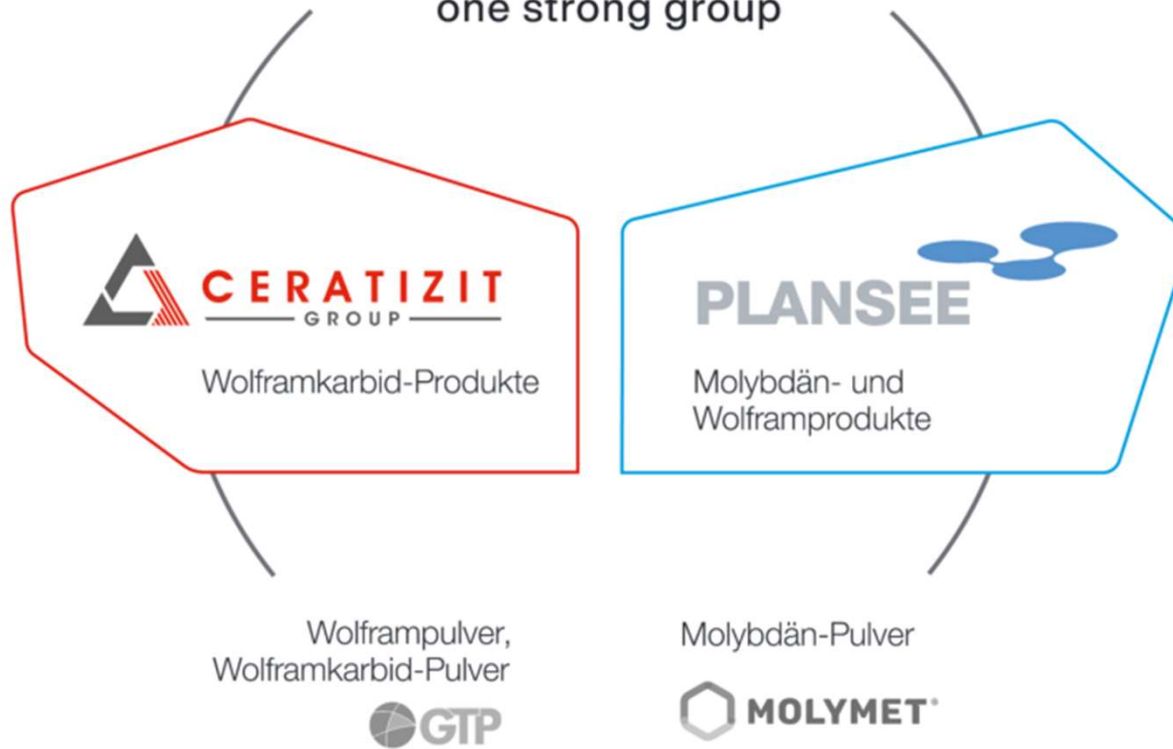


**Global Lead Talent & Performance
der Plansee Group**

**B.Sc. Wirtschaftswissenschaften
M.Sc. Organization Studies &
Systemischer Coach**

PLANSEE

one strong group



Molybdenum & Tungsten: Strong metals for a high-tech world

41 Produktionsstandorte weltweit

PLANSEE
one strong group

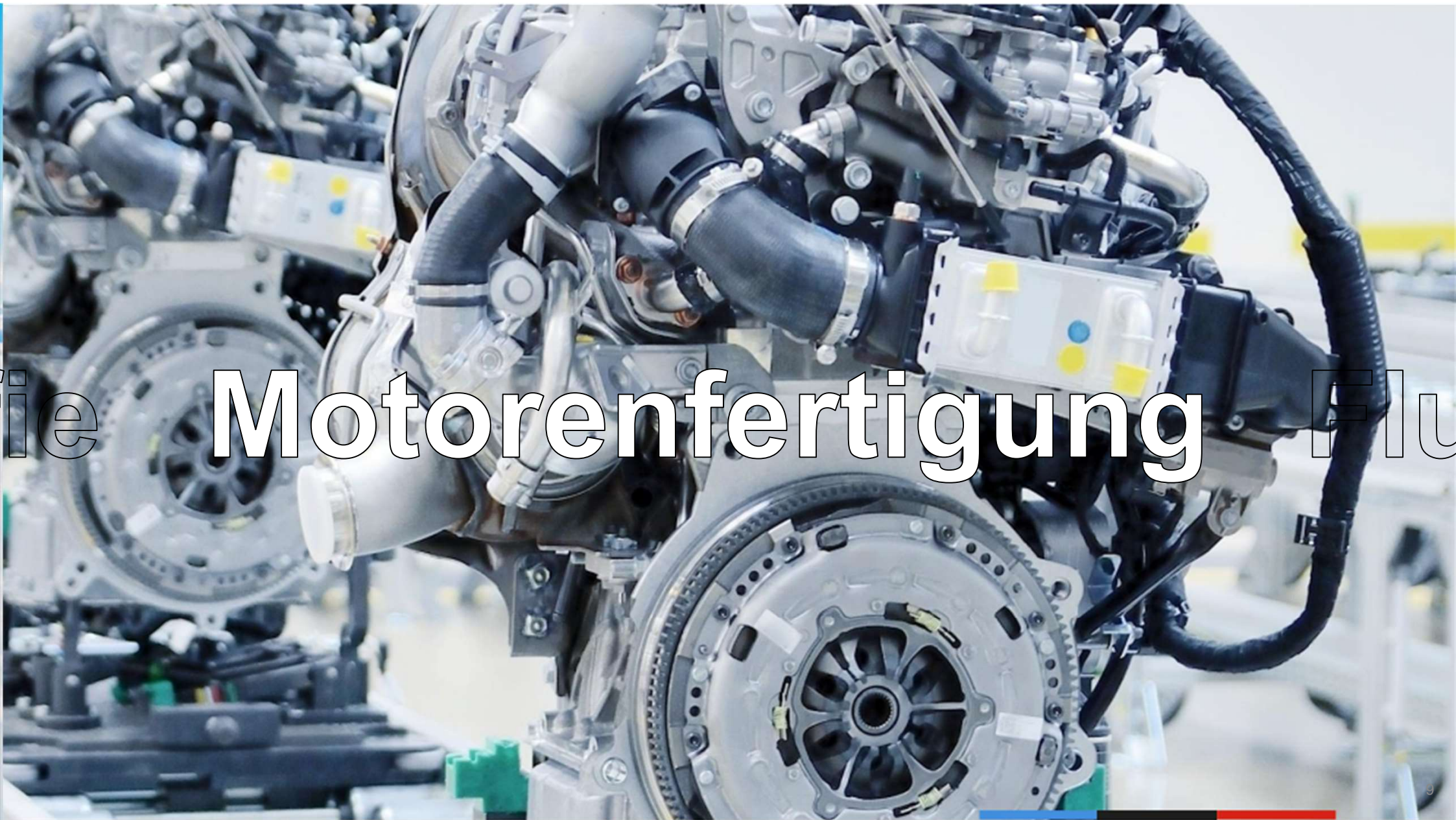


Displayherstellung

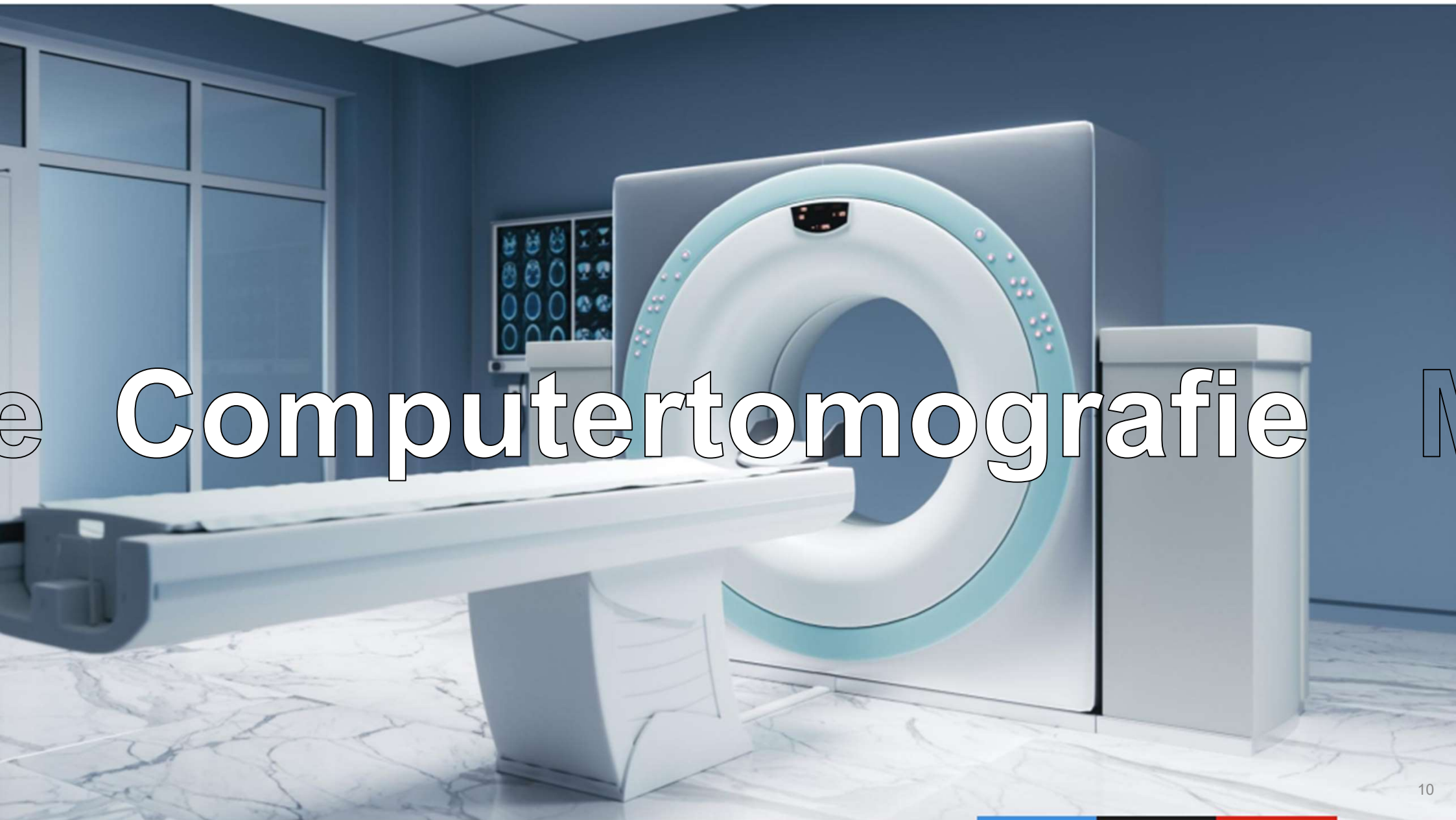




ie Motorenfertigung Flu



e Computertomografie



A close-up photograph of a robotic arm in a semiconductor manufacturing facility. The arm is positioned over a silicon wafer, which is being processed by a tool that emits a bright orange light. The background is blurred, showing other industrial equipment and warm, bokeh-style lights. The overall color palette is dominated by cool blues and teals, contrasted with the warm orange of the processing light.

Halbleiterindustrie



PLANSEE
one strong group

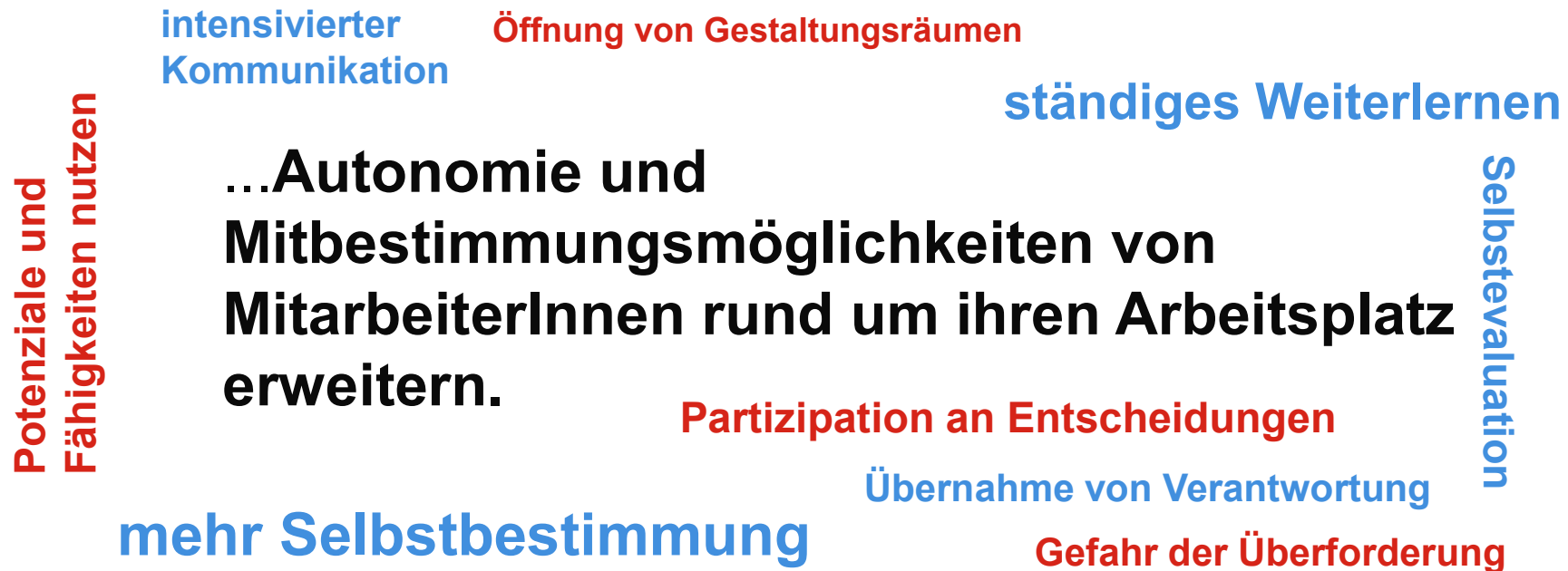
Empowerment & Personalentwicklung – unser Seed Approach

Molybdenum & Tungsten: Strong metals for a high-tech world

Psychologische Empowerment in der Arbeitswelt

– was sagt

PLANSEE
one strong group



GABLER WIRTSCHAFTSLEXIKON
Das Wissen der Experten.



Historie bei Plansee

PLANSEE

one strong group

daß wir die Probleme der Zukunft nur als Leistungsgemeinschaft werden lösen können, in der jeder einzelne an seinem Arbeitsplatz das Gefühl hat, daß es auch auf seine Arbeit ankommt.

haben. Autorität und Erfolg wird nur derjenige haben, der seine Mitarbeiter fördert und ihnen täglich beweist, daß er sie als echte Partner betrachtet."

in der kleinen Gruppe (Familie, Betrieb) liegt. Ihm das Recht auf Mitbestimmung in einer für ihn überschaubaren und beeinflussbaren Einheit zu geben, wäre der richtigere Weg zur persönlichen Emanzipation, zu Selbstverwirklichung und verminderter Abhängigkeit.

Der Mensch im Mittelpunkt

Mitbestimmung im Metallwerk Plansee – Rückblick auf das Geschäftsjahr 1973 – Aussichten für 1974

Mitbestimmung, Eigentum, Macht, Kontrolle – und wo bleibt der Mensch?

Noch ist das im Dezember vorigen Jahres vom Parlament verabschiedete Arbeitsverfassungsgesetz, das die kollektive Mitbestimmung neu regelt, nicht in Kraft, da gehen die Diskussionen schon munter weiter.

In Deutschland stellen die Parteien recht lautstark die Frage nach der gesellschaftlichen Ordnung, Privateigentum an Produktionsmitteln oder Gesellschaften usw. Man braucht kein Prophet zu sein, wenn man voraussagt, daß die Auseinandersetzungen über diese zentralen Fragen einer freien Wirtschaftsordnung bald auch bei uns die politische Szenerie beherrschen werden.

Damit droht allerdings die ganze Mitbestimmungsdiskussion wiederum zur alleinigen Sache der Parteien und der starken Interessengruppen zu werden. Auf der Strecke würde der einzelne bleiben, dessen Aufwertung doch nur in seinem emotionalen und fachlichen Engagement und in einer erweiterten Kompetenz in der kleinen Gruppe (Familie, Betrieb) liegt. Ihm das Recht auf Mitbestimmung in einer für ihn überschaubaren und beeinflussbaren Einheit zu geben, wäre der richtigere Weg zur persönlichen Emanzipation, zu Selbstverwirklichung und verminderter Abhängigkeit.

Wir möchten nicht mißverstanden werden: Sicherlich zählt es zu den großen Aufgaben der Institutionen unserer pluralistischen Gesellschaft (Parteien, Kammern, Gewerkschaften, Verbände usw.), sich mit den gesellschaftlichen Auswirkungen der ganzen Mitbestimmungsgesetze zu befassen und Lösungen zu erarbeiten. Wir sind nur von – so meinen wir – berechtigten Zweifeln geplagt, ob es diesen Organisationen alleine gelingen kann!

Uns scheint es, als ob der von Verbänden und Gewerkschaften betreute Mensch nicht unbedingt jener sein wird, der selbständig und selbstbewußt sein eigenes Lebensschicksal meistert. Glauben wir aber, daß höhere soziale Wohlfahrt und größere Sicherheit besser durch betreuende Herrschaftsgruppen erreicht werden können oder sollen, so muß uns aber auch von Anfang an klar sein, daß gerade diese Interessenvertretungen mit der Wahrnehmung der kollektiven Mitbestimmung die individuelle Mitbestimmung des einzelnen aushöhlen und verhindern können.

In diesem Zusammenhang darf ich auf die die Worte des bekannten deutschen Professors S c h e l s k y, Ordinarius für Soziologie in Bielefeld, hinweisen: „Es geht also heute nicht mehr um die Frage, ob man für oder gegen Mitbestimmung ist, sondern ob der Arbeitnehmer seinen Einfluß unmittelbar oder durch die Vermittlung einer Gewerkschaftszentrale geltend machen soll. Es geht auch nicht um ein Ja oder Nein zur Demokratisierung der Betriebe, sondern um die Frage einer direkten oder indirekten Demokratie. Es geht auch nicht darum, ob die Arbeitnehmer in den Führungsgremien der Unternehmer mitentscheiden sollen, sondern es geht darum, daß jeder, der mitentscheidet, im gleichen Maße Mitverantwortung trägt. Und es geht schließlich darum, ob die Mitbestimmung im Betrieb von den Arbeitnehmern dieses Betriebes ausgehen soll oder von einer übergeordneten Gewerkschaftszentrale.“

W. M. Schwarzkopf

Personalentwicklung - „Seed Approach“

PLANSEE
one strong group



2 Praxisfälle – Fantasie und Realität



**Ein qualitatives
Jahresgespräch für ALLE
Mitarbeitenden**

PLANSEE
one strong group



PLANSEE

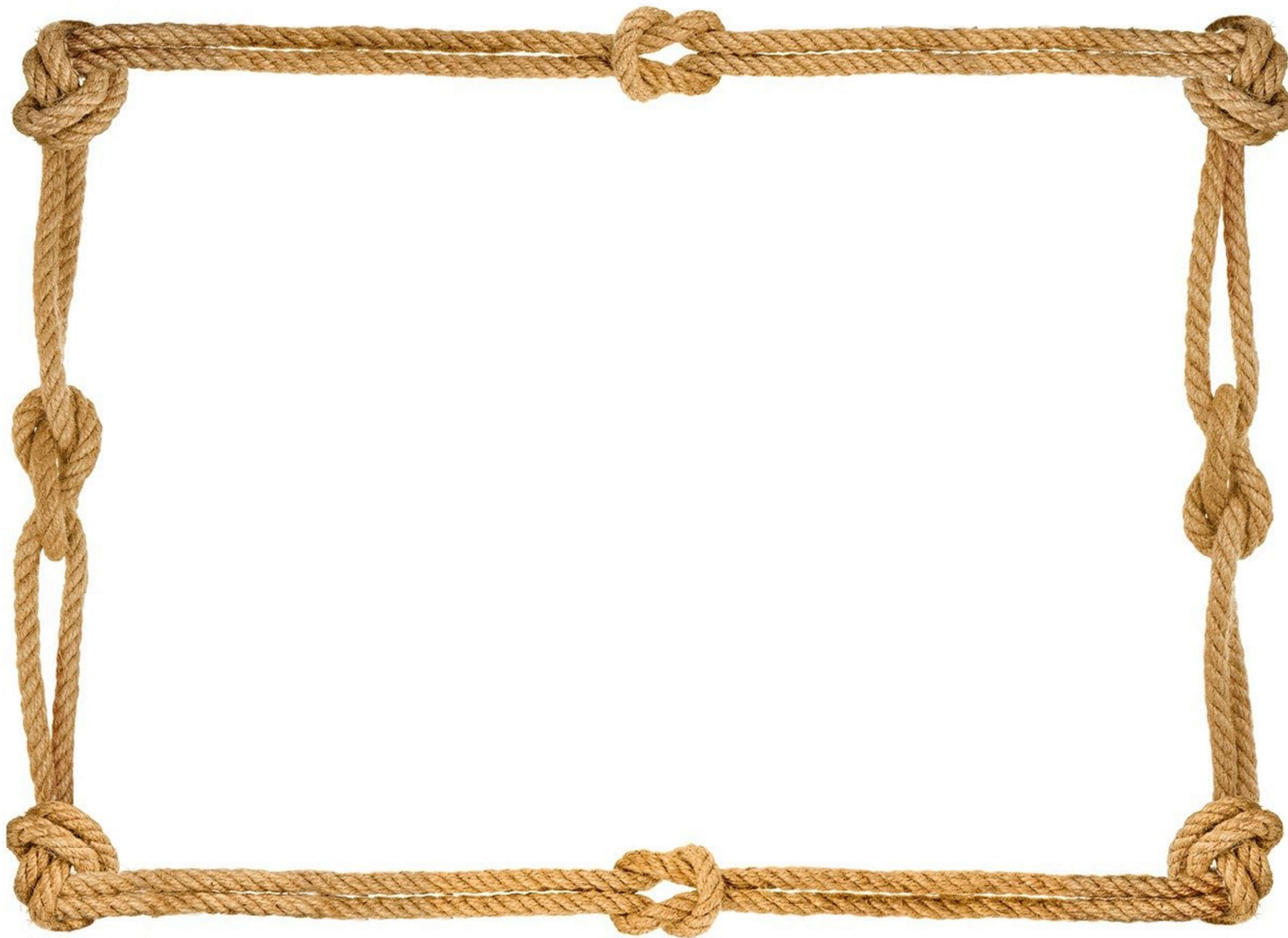
one strong group








> 150 Kurse



PLANSEE
one strong group



PLANSEE
one strong group

Workouts	EN	DE	FR	IT	SP
next offerings in 2024-25 for available languages					
Learning How to Learn	01.07.				03.09.
The Power of Breathing	04.07.	02.10.			
Curb Your Bias	21.01.			16.07.	
Bullying & Harassment	17.09.	TBD			
Performance Review	19.08.	11.12.			
The Power of Failure	04.12.	11.09.	28.08.	28.11.	14.10.
Artificial Intelligence	29.08.				
Building Company Culture	09.09.			04.11.	
Resilience	17.09.	TBD			13.01.
Design Thinking	TBD	TBD			
Cultural Diversity	23.09.				
Bye-Bye Burnout	23.09.				
Difficult Conversations	01.10.				
The Art of Feedback	28.01.	TBD			
Oh Yes, It's Stress	09.10.		29.01.		
Curiosity	21.10.				
Teamwork	TBD	TBD			
Do Your Thing	13.01.	11.11.			
Talent Development	04.02.				

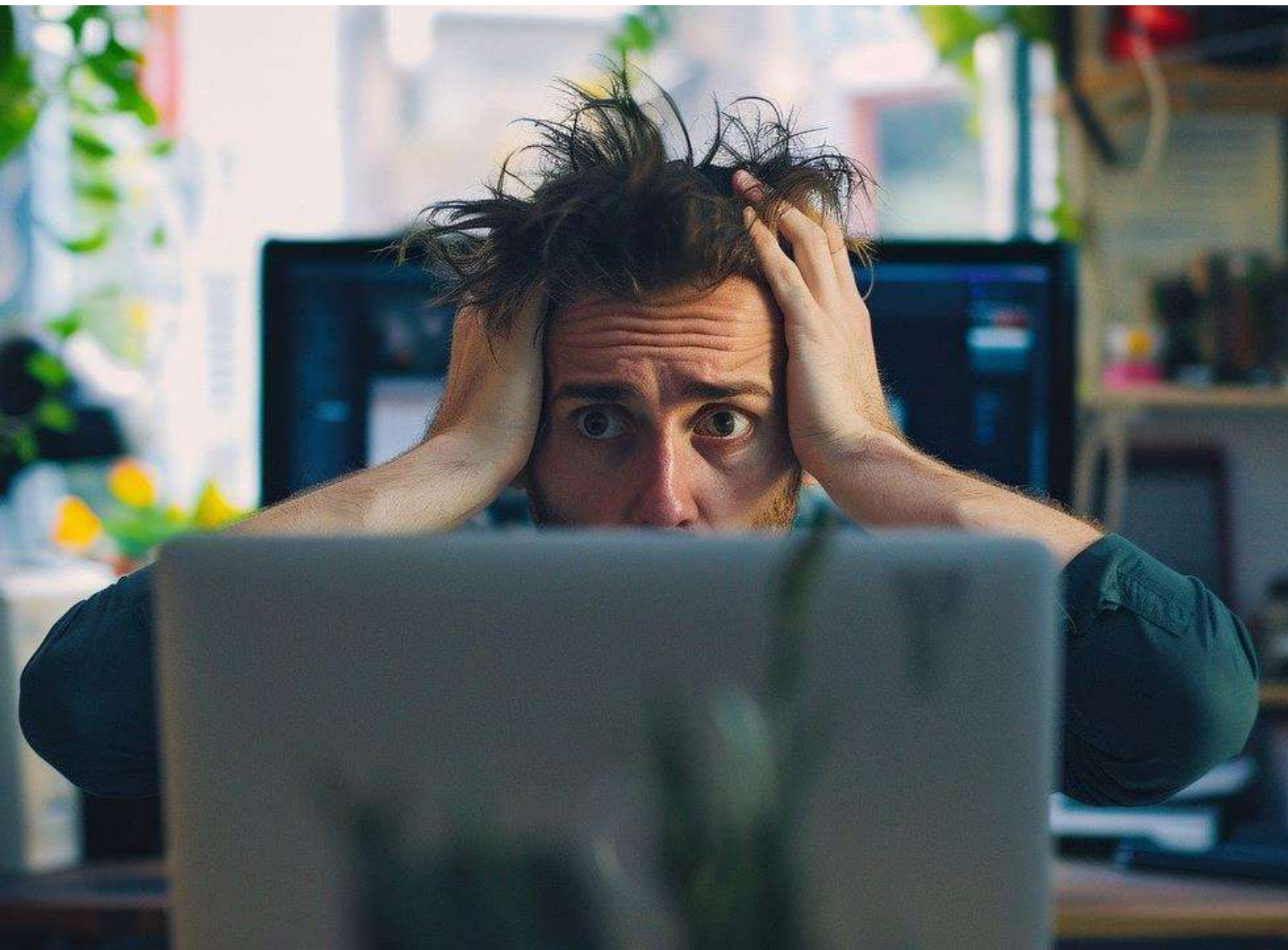
Ein qualitatives Jahresgespräch für ALLE Mitarbeitenden

PLANSEE
one strong group



one strong group





PLANSEE
one strong group



PLANSEE
one strong group



People Development

Seed Approach



The background of the slide is a dark, monochromatic image with a highly textured, almost granular appearance, resembling soil or a rough surface. The lighting creates subtle variations in tone, with some areas appearing slightly lighter than others, emphasizing the uneven texture.

Danke