



Diesel
Kuratorium

Innovation Management Support

I/2018

Der Mensch gestaltet
durch zukunftsorientiertes
Kompetenzmanagement die
Arbeit von Morgen

Prof. Dr. Thorsten Posselt
und Anzhela Preissler

CTO-HERBSTFORUM 2017

**Agil und digital-
ist das die Zukunft?**

www.forum-dieselmedaille.de

Foto © Friederike Wichert

Der Mensch gestaltet durch zukunftsorientiertes Kompetenzmanagement die Arbeit von Morgen

In Zeiten der Digitalisierung verändert sich Arbeit nicht abrupt und dennoch nachhaltig. Wissen und die Anwendung des Wissens wird zum entscheidenden Produktionsfaktor. Der Harvard-Forscher Samuel Arbesmann untersuchte die Halbwertszeit von Wissen und kam abhängig von der Disziplin auf eine kurze Geltungsdauer. Nach wenigen Jahren gilt nur noch die Hälfte von dem was wir jetzt für gesichert halten. Die Wissensgesellschaft ist einhergehend mit dieser Dynamik stetig gefordert, trotz Datenflut, gesichertes Wissen zu identifizieren, es regelmäßig zu prüfen und anzuwenden. Wo die kontinuierliche Aneignung und Anwendung von neuem Wissen immer relevanter werden, kann ein gezieltes Kompetenzmanagement die Zukunftsfähigkeit von Organisationen sichern. Gemeinsam gestalten Beschäftigte und Führungskräfte die Rahmenbedingungen der Arbeit der Zukunft von Grund auf neu.

Von Prof. Dr. Thorsten Posselt und Anzhela Preissler

Organisationen wandeln sich – und mit ihnen die Anforderungen an die Menschen

Industrie 4.0, künstliche Intelligenz, die zunehmende Digitalisierung und Flexibilität von Arbeitszeit und -ort verändern die Arbeitswelt. Am Arbeitsplatz von morgen können Routineaufgaben von Maschinen und Robotern übernommen werden. Intelligente Arbeitsumgebungen unterstützen Menschen zum Beispiel dabei, unabhängig von ihrem Standort miteinander zu arbeiten. Der Mensch rückt durch diese Veränderungen zwar wieder in den Mittelpunkt und gewinnt Zeit für kreative Aufgaben. Gleichzeitig steigern die Digitalisierung und die damit einhergehenden neuen Arbeitsformen jedoch die Komplexität und erhöhen die Anforderungen an die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Während die Bedeutung formaler Qualifikationen für eine Tätigkeit abnimmt, werden Schlüsselkompetenzen immer wichtiger. Damit sind personale, aktivitäts- und umsetzungsorientierte, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und Gesundheitskompetenzen gemeint, die über formale Qualifikationen (Kenntnisse und Fertigkeiten) hinausgehen und den kompetenten Umgang mit diesen gewährleisten. Menschen und Organisationen sind in Zukunft gefordert, sich kontinuierlich anzupassen und Kompetenzen stetig auf- und auszubauen. Auf diese unabdingbare Verknüpfung zwischen einer Organisation und ihrer Belegschaft wies bereits Richard Barrett, Autor und Vordenker zur Entwicklung menschlicher Werte in Wirtschaft und Gesellschaft, hin: »Organisations don't transform, people do.« Schlüsselkompetenzen sind hierbei die relevanten Enabler, mit denen ein Individuum auf Änderungen in seiner Umwelt reagieren bzw. diese aktiv angehen kann.



Quelle: Fraunhofer IHW

Prof. Dr. Thorsten Posselt

ist Leiter des Fraunhofer-Zentrums für Internationales Management und Wissensökonomie und Professor für Innovationsmanagement und Innovationsökonomik an der Universität Leipzig. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der J.W. Goethe-Universität in Frankfurt a.M. und an der Stanford University, USA, verbrachte er mehrere Forschungsaufenthalte in den USA. Er war sechs Jahre Professor für BWL an der Bergischen Universität Wuppertal, bevor er 2008 die Leitung des Fraunhofer-Zentrums in Leipzig übernahm.



Quelle: Fraunhofer IMW

Anzhela Preissler

leitet die Gruppe »Qualifizierungs- und Kompetenzmanagement« am Fraunhofer IMW in Leipzig. Schwerpunkte der studierten Pädagogin und GUS-Länderexpertin sind Lernprozess- und Kompetenzmanagementkonzepte. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ist sie im Verbundprojekt MEgA (Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen) Sprecherin einer Fokusgruppe und bringt den Auf- und Ausbau eines präventiven Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitsschutzes und einer lernförderlichen Unternehmenskultur voran.

Gelingsbedingungen einer gesunden Arbeitsgestaltung

Aus dieser Organisationsentwicklung heraus, die durch Komplexität und Dynamik gekennzeichnet ist, resultieren neue Belastungen für die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – insbesondere die Zahl der Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankungen nimmt deutlich zu. Eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist daher der Schlüssel, um diese neuen Herausforderungen zu bewältigen. Sie kann mit personeller und organisationaler Kompetenz gezielt entwickelt und gestaltet werden.

Der **Gesundheitskompetenz** kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Im deutschsprachigen Raum wird diese als arbeitsübergreifende Handlungskompetenz verstanden und »umfasst das Wissen, die Motivation und die Kompetenzen von Menschen, relevante Gesundheitsinformationen in unterschiedlicher Form zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden, um im Alltag in den Domänen der Krankheitsbewältigung, der Krankheitsprävention und der Gesundheitsförderung, Urteile fällen und Entscheidungen treffen zu können, die ihre Lebensqualität während des gesamten Lebensver-

laufs erhalten oder verbessern« (Sørensen, K. et al (2012), 80). Die Entwicklung und Förderung der Gesundheitskompetenz – von Individuen nebst deren Verankerung im sozialen System einer Organisation – bildet die Voraussetzung, damit Beschäftigte neue und erhöhte Gesamtbelastungen bei der Arbeit gut bewältigen. Bereits Hippokrates erkannte: »Vorbeugen ist besser als heilen.« Dabei geht es nicht nur um das frühzeitige Erkennen und Verstehen neuer Gefährdungs- und Belastungspotenziale, sondern um das eigenständige Beurteilen und Anwenden gesundheitsförderlicher Möglichkeiten. Jedem Einzelnen wird am Arbeitsplatz von morgen mehr Verantwortung für die eigene Gesundheit und Arbeitssicherheit zugesprochen. »Führungskräfte haben mehr Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als deren Hausärzte« meint Dr. Natalie Lotzmann, Themenbotschafterin Gesundheit der Initiative Neue Qualität der Arbeit und Vice President Human Resources bei SAP. Gesunde Arbeit durch Führung und Selbstführung gewinnt tatsächlich immer mehr an Bedeutung. Anekdotische Evidenz kann den Einfluss von Führungsverhalten auf die Gesundheit von Mitarbeitern in dramatischer Art und Weise belegen. Führungskräfte sollten sich hierüber im Klaren sein und dem Handlungsfeld Gesundheitskompetenz und Prävention besondere Aufmerksamkeit widmen. Der Aufbau eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist deshalb eine Investition in den langfristigen Unternehmenserfolg.

Gesundheits- und Leistungsressourcen im Unternehmen können nur durch einen geeigneten Handlungsrahmen aufgebaut, erhalten und gesteigert werden. In der Umsetzung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes steckt dabei implizit beides – die Verhaltens- und die Verhältnisprävention. Zum einen bedarf es der Fähigkeiten und des Willens jedes Einzelnen im Unternehmen, sich die relevanten Kompetenzen anzueignen und eigenverantwortlich zu handeln. Die Personalentwicklung fungiert hierfür als Wegweiser. Zum anderen gilt es, betriebliche Strukturen und Prozesse auf einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz einzustellen, Belastungen und Gefährdungen zu analysieren und diese erfolgreich zu überwinden. Neben der Gestaltung förderlicher Strukturen sind außerdem belastungsbeschränkende Arbeits- und Organisationsbedingungen zu schaffen. »Denn die Arbeit muss sich den Menschen anpassen, nicht umgekehrt« – so konstatierte bereits der Arbeitswissenschaftler Juhani Ilmarinen Ende der 1990er Jahre.

Arbeit der Zukunft – gestaltet durch Beschäftigte und Führungskräfte

Um den neuen Verantwortungen einer modernen Arbeitswelt effektiv begegnen zu können, sind **Selbstmanagementkompetenzen** der Beschäftigten unabdingbar. Diese beschreiben die Fähigkeit, im Arbeitsalltag bewusste und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Sie setzen das Verständnis für die unternehmerische Zielsetzung voraus. Nur so kann

eine erfolgreiche Planung, Organisation und Motivation und ein zielgerichtetes Handeln erfolgen. Im Idealfall folgt daraus ein effektives, effizientes und produktives Arbeiten, das vom Beschäftigten selbst an individuelle und kollektive Leistungsressourcen angepasst werden kann. Die Fähigkeit sich selbst und das eigene Verhalten zu reflektieren und dann entsprechend zu handeln, ist daher ein wichtiger Treiber einer gesunden und zukunftsorientierten Arbeit. In einer durch Komplexität geprägten Arbeitswelt muss eine gesunde Arbeit zugleich in der Strategie von Organisationen verankert sein und von den Führungskräften als prioritäre Aufgabe gelebt werden. Die Arbeit der Zukunft bedarf ebenso einer **Managementkompetenz der Führungskraft**, gesundheitsförderlich zu führen und gleichzeitig die Unternehmensziele umzusetzen. Eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung setzt daher auf zwei Ebenen – bei den Führungskräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Die Führungskraft integriert die kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Belegschaft in die Unternehmensstrategie, gibt den Entwicklungsrahmen vor und stellt notwendige Ressourcen bereit. Die Beschäftigten hingegen sind Träger der erforderlichen Kompetenz. Ihr Engagement und ihre Entwicklung sind entscheidend für eine erfolgreiche Kompetenzaneignung.

Der ideale Entwicklungsrahmen für lernbereite und kompetente Mitarbeitende ist eine agile und lernende Organisation, die sich durch eine besondere Flexibilität und Änderungsbereitschaft auszeichnet. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Veränderungen reagieren und diese gestalten können, sind von zentraler Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Es liegt in den Händen von Führungskräften und Beschäftigten, gemeinsam eine agile Präventions- und Lernkultur aufzubauen und Transformationsprozesse des sozialen Systems aktiv mitzugestalten.

Best Practice-Forschung im Förderprogramm »Zukunft der Arbeit« (BMBF)

01. Modernes Lernkonzept für die Gestaltung einer Arbeitswelt der Mensch-Roboter-Kollaborationen (Fokus Digitalisierung/MRK)

In einem Forschungsprojekt des Fraunhofer IMW entwickelt ein Expertenteam neue Systemlösungen von Mensch-Maschinen-Kollaborationen in der Montage. Die Herausforderung kollaborativer Montagesysteme besteht darin, dass einerseits neue Formen der Arbeitsorganisation möglich werden, die in der Didaktik und in den Anwendungsfällen zu berücksichtigen sind. Andererseits ist die Qualifizierung selbst gefordert, einen Spagat zwischen allgemeinen Inhalten und unternehmens- und aufgabenspezifischen Besonderheiten zu absolvieren. Herkömmliche didaktische Konzepte stoßen dabei an ihre Grenzen, sodass eine entsprechende Neuentwicklung erforderlich wird. Daher erarbeitet das Fraunhofer IMW ein innovatives didaktisches Konzept für das Funktionieren

eines Schulungs- und Anwendungszentrums für die kollaborative Arbeit von Mensch und Roboter. Das Konzept beschreibt die Bedingungen für eine gute Qualität der Lehre und schafft die Voraussetzungen einer Kompetenzentwicklung im Schulungs- und Anwendungszentrum. Angesichts einer sich wandelnden Arbeitsumgebung wird dabei auf Qualität durch Standards gesetzt, indem geeignete Normen und Rahmenbedingungen festgelegt werden. Ziel ist es, die Akzeptanz der Mitarbeiter für eine künftige Mensch-Maschinen-Kollaboration zu steigern und diese im Umgang mit neuen Technologien zu sensibilisieren. Zugleich werden die innovativen Lösungskonzepte einer Kosten-Nutzen-Analyse unterzogen, um auch die Wirtschaftlichkeit zu gewährleisten.

Neue Methoden der Kompetenzentwicklung

02. Aufbau eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch gezielte Kompetenzentwicklung von Individuum und Organisation (Fokus Gesunde Arbeit)

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Fraunhofer IMW entwickeln zudem in einem weiteren Forschungsprojekt ein neuartiges Konzept, das darauf abzielt, vorhandene Kompetenzmodelle um die Komponente »präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz« zu erweitern. Dazu werden innovative und praxisnahe Werkzeuge und Instrumente zur Steigerung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes konzipiert, die zugleich den Ausbau von individueller und organisationaler Gesundheitskompetenz fördern und diese messbar machen. Beispielsweise dienen maßgeschneiderte Informationsbriefe der Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der sowohl verhältnis- als auch verhaltenspräventive Ansätze umfasst. Ein Online-Quick-Check verbindet erstmalig die Elemente »Kompetenzmodell« und »Elemente des betrieblichen Gesundheitsmanagements«. Er dient als Diagnoseinstrument und liefert Hinweise darauf, inwieweit das Unternehmen die Aspekte des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Kompetenzmodell berücksichtigt, welche Defizite bzw. Bedarfe nach Verbesserungen existieren und welche Möglichkeiten es gibt, diese Bedarfe zu befriedigen. Außerdem werden praxisnahe Werkzeuge zur Steigerung des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes konzipiert, die die Entwicklung von Gesundheitskompetenz fördern. Um den Erfolg dieser Werkzeuge wissenschaftlich belegen zu können, wird zusätzlich ein Indikatorensystem als Evaluationsgrundlage entwickelt. Die Zukunft der Arbeit verändert Arbeitsplätze und Beschäftigte verändern Organisationen. Das Kompetenzmanagement wird bedeutsamer denn je. Viele Unternehmen und Organisationen haben diese Herausforderungen erkannt und angenommen. Sie verändern gemeinsam mit Beschäftigten und Führungskräften und gestalten die Rahmenbedingungen der Arbeit der Zukunft von Grund auf neu.

Das Magazin

DER INNOVATION MANAGEMENT SUPPORT erscheint zweimal jährlich, im Frühjahr und Herbst zu den CTO-Foren des Dieselkuratoriums. Das Motto der Foren beschreibt auch die programmatische Ausrichtung des Journals. Die Beiträge im Innovation Management Support kommen aus den Rubriken Technologie- und Innovationsmanagement, Management in der globalen Wissensökonomie, Design, Kommunikation und Strategie sowie IP- Strategie. Das Journal richtet sich ausdrücklich an CTOs als Handreichung für praktische Fragestellungen der Top-Management-Herausforderungen. Die Darstellung der Inhalte erfolgt insbesondere in Fallbeispielen und Studien aus den jeweiligen Fachbereichen sowie neuen Managementkonzepten. Auch Handlungsempfehlungen aus Forschungsergebnissen werden praxisnah aufbereitet.

DAS CTO-FORUM steht als Veranstaltungsreihe des Dieselkuratoriums unter dem Motto: „Der CTO verantwortet die technische Vision des Unternehmens“. Um die aktuellen Herausforderungen von CTOs branchenübergreifend zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen, sich persönlich besser zu vernetzen und Lösungsansätze von Experten zu evaluieren, laden die Mitglieder des Dieselkuratoriums Kollegen zum CTO-Forum ein.

Als Rahmen für den persönlichen, informellen Austausch dient das Dinner am Vorabend des Forums. In verschiedenen Formaten wie Impulsreferaten, Diskussionen und Breakout Sessions werden die Themen der CTO-Agenda auf dem Forum bearbeitet, um branchenübergreifend Erfolgs- und Misserfolgskriterien zu hinterfragen, Lösungsansätze aus der Praxis kennenzulernen und authentische Meinungen und Einschätzungen von CTO-Kollegen kennenzulernen. Weitere Formate, die zeitlich zwischen dem Herbst- und Frühjahrstreffen liegen, dienen dem Kennenlernen von Unternehmen und der intensiven Diskussion in kleineren Gruppen.

DAS DIESELKURATORIUM ist das Wahlgremium des Deutschen Instituts für Erfindungswesen (D.I.E. e.V.), das seit 1953 die Dieselmedaille – Deutschlands ältesten Innovationspreis verleiht. Die Mitglieder sind über 50 in der unternehmerischen Verantwortung stehende Technikvorstände und Geschäftsführer, die gut eine halbe Million Arbeitsplätze und 125 Mrd. Euro Umsatz repräsentieren.

Ausgewählte Mitglieder des Dieselkuratoriums geben im Dekanat die thematischen Richtlinien für das Forschungsprogramm der Dieselmedaille vor und repräsentieren das Kuratorium für die interessierte Öffentlichkeit. Die Nominierung zur Dieselmedaille erfolgt durch den technisch-wissenschaftlichen Beirat. Der Fachbeirat unterstützt das Kuratorium mit Expertise zu Technologiepotentialen und Innovationssystemen.



Fotos © Friederike Wichert, Schlebert

Der Innovation Management Support wird herausgegeben vom Dieselkuratorium

Dekanat des Dieselkuratoriums

Thomas Böck

CLAAS KGaA mbH

Geschäftsführer Technologie & Systeme

Oliver Jung

Schaeffler AG

Vorstand Produktion, Logistik und Einkauf

Dr. Stefan Kampmann

OSRAM Licht AG

CTO

Thomas Ricker

KRONES AG

Mitglied des Vorstands

Dr. Walter Stadlbauer

Schüco International KG

CTO/COO

Dr. Thomas Steffen

Rittal GmbH & Co. KG

Geschäftsführer Forschung & Entwicklung

Wolfgang Zahn

ANDREAS STIHL AG & Co. KG

Mitglied des Vorstands

Stand Februar 2018



Mitglieder des Dieselkuratoriums

Dr. Thomas Becker

ABUS August Bremicker Söhne
Geschäftsführung Entwicklung

Dr. Markus Beukenberg

WILO
CTO Executive Board Member

Thomas Böck

CLAAS
Geschäftsführer Technologie & Systeme

Dr. Stefan Breit

Miele
Geschäftsführer Technik

Dr. Christian Bruch

Linde
Mitglied des Vorstands

Xiaoqun Clever

Ringier
CTO/ Data Officer

René Dankwerth

RECARO Aircraft Seating
Ressortleiter Research & Development

Hans-Jürgen Duensing

Continental
Vorstand Technik

Dr. Markus Flik

CHIRON-WERKE
Vorsitzender der Geschäftsführung

Hans-Jörg Friauff

Goldbeck
Geschäftsführer

Dr. Martin Gall

Fritz Dräxlmaier
CTO

Dr. Dirk Haft

WITTENSTEIN
Mitglied des Vorstands

Dr. Frank Hiller

DEUTZ
Vorstandsvorsitzender

Dr. Wieland Hofelder

Google Germany
Vice President Engineering

Oliver Jung

Schaeffler
Vorstand Produktion, Logistik und Einkauf

Dr. Heinz Kaiser

SCHOTT
Vorstand

Dr. Stefan Kampmann

OSRAM Licht
CTO

Dr. Markus Klausner

Viessmann Heizsysteme
CTO Division Heizungssysteme

Ines Kolmsee

Smart Hydro Power
Vorstand Technik

Prof. Franz Kraus

ARRI
Geschäftsführer

Dr. Uwe Lauber

MAN Diesel & Turbo
Vorsitzender des Vorstands

Goran Mihajlovic

STILL (ehem.)
Geschäftsführer Technik

Hans-Joachim Molka

Römheld
Geschäftsführer

Dr. Stefan Nöken

Hilti
Member of Executive Board

Frank Opletal

Voith Paper
Geschäftsführer Technologie

Stephan Plenz

Heidelberger Druckmaschinen
Vorstand Technik/F&E

Thomas Ricker

KRONES
Vorstand Technik / F&E

Dr. Thomas Rodemann

Vorwerk International
CEO Division Kobold Systems

Dr. Olaf Schermeier

Fresenius Medical Care
Vorstand Forschung und Entwicklung

Dr. Christian Schlögel

KUKA
CTO

Dr. Kurt Schmalz

J. Schmalz
Geschäftsführender Gesellschafter

Frank Schnatz

Hansgrohe
Vorstand Produktion und
Qualitätsmanagement

Toni Schrofner

Drägerwerk
Vorstand F&E

Oliver Schubert

ZKW Group
CEO

Dr. Walter Stadlbauer

Schüco International
CTO / COO

Dr. Thomas Steffen

Rittal
Geschäftsführer F&E

Thomas Uhr

BRP-Rotax
General Manager

Michael Unger

Balluff
Geschäftsführer

Dr. Jürgen Vutz

WINDMÖLLER & HÖLSCHER
Vorsitzender der Geschäftsführung

Guido Weber

GMH Guss
COO

Stefan Weber

MTU Aero Engines
Leiter Technologie und Vorauslegung

Frank Wiemer

iwis motorsysteme
CEO

Dr. Matthias Wiemer

Pfeiffer Vacuum
Vorstand

Dr. Dieter Wirths

Hettich Holding
Geschäftsführer Technik

Dr. Peter Zahlmann

DEHN + SÖHNE
Geschäftsführer, CTO

Wolfgang Zahn

ANDREAS STIHL
Vorstand Entwicklung

Ehemalige Mitglieder des Dieseldirektoriums

Volker Bartels

Sennheiser electronic
President Research and Innovation

Dr. Günter Kuhn

Maschinenfabrik Dieffenbacher
Geschäftsführer Technik

Dr. Rainer Martens

MTU Aero Engines
Vorstand Technik

Dr. Jörg Böcking

Freudenberg
CTO

Gebhard Lehmann

Herrenknecht
stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Dr. Georg Pachta-Reyhofen

MAN
CEO, Sprecher des Vorstands

Dr. Hans-Joachim Konz

Schott
Vorstand

Dr. Helmut Leube

DEUTZ
Vorstandsvorsitzender

Dr. Gerd Wingefeld

SGL CARBON
CTO

Stand Februar 2018



Fachbeirat des Dieselkuratoriums

Urban August

Siemens Industry Software GmbH
Geschäftsführer / CEO Germany

Dietmar Bichler

Bertrandt AG
Vorsitzender des Vorstands

Andreas Diefenbach

Phoenix Design GmbH + Co. KG
Member of the Board

Andre Kiehne

Microsoft Deutschland GmbH
Member of the board

Dr. Markus Kirchler

MHP GmbH
Partner / Board Member



Stand Februar 2018

Technisch-wissenschaftlicher Beirat des Dieselkuratoriums

Ulrich Dietz

Bitkom e.V.
Bundesverband Informationswirtschaft,
Telekommunikation und neue Medien
Vizepräsident, Vorsitzender des Verwaltungsrats
GFT Technologies SE

Prof. Dieter Kempf

BDI e.V.
Bundesverband der Deutschen Industrie
Präsident

Andrej Kupetz

Rat für Formgebung
Hauptgeschäftsführer

Dr. Klaus Mittelbach

ZVEI e.V.
Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie
Vorsitzender der Geschäftsführung

Prof. Dr. Helge B. Cohausz

Ruhr-Universität Bochum
Friedrich-Schiller Universität-Jena

Prof. Dr. Horst Geschka

Wilhelm Büchner Fernhochschule Darmstadt

Prof. Dr. Gunther Herr

Steinbeis University Berlin

Hartmut Rauen

VDMA e.V.
Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer

Prof. Dr. Georg Rosenfeld

Fraunhofer-Gesellschaft e.V.
Technologiemarketing und Geschäftsmodelle
Vorstand

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Dieter Spath

Sprecher des technisch-wissenschaftlichen Beirats
acatech e.V.
Deutsche Akademie der Technikwissenschaften
Präsident

Prof. Dr. Axel Stepken

VDI e.V.
Verein Deutscher Ingenieure
Mitglied im Präsidium, Vorsitzender des Vorstands TÜV Süd

Prof. Kurt Mehnert

Folkwang Universität der Künste

Prof. Dr. Thorsten Posselt

Fraunhofer IMW, Universität Leipzig

Prof. Dr. Alexander J. Wurzer

Sprecher des Dieselkuratoriums
Center for International Intellectual Property Studies
University Strasbourg

Forum Dieselmedaille

DIESELKURATORIUM
ORGAN DES DEUTSCHEN INSTITUTS FÜR ERFINDUNGSWESEN E.V.

Thalkirchner Str. 2 | 80337 München, Tel.: +49 (0) 89 - 746392 - 22 | Fax: +49 (0) 89 - 746392 - 60
kuratorium@dieselmedaille.de | www.forum-dieselmedaille.de