

Gründungsgeschichte VDI-TZ

Erfolg hat viele Väter - so fühlen sich heute auch viele beteiligt am Erfolg des VDI-TZ. Aber neben den allgemeinen Aspekten war es doch so, daß ich in irgendeiner Form mir einen Jugendtraum verwirklicht habe. Die Zeit war reif, das Umfeld war reif und auch der Bedarf war 1977 vorhanden.

Mein Jugendtraum war immer eine praxisorientierte Managementschule aufzubauen, wo Techniker aktiv am Beispiel konkreter Projekte üben und lernen können und zwar in einem Zeitraum von 3 bis 4 Jahren, wo man in der Industrie 10 bis 15 Jahre braucht. Der Erfolg des TZ beruht nicht zuletzt auf der Tatsache, daß immer wieder neue Leute eingestellt worden sind und andererseits auch jede Menge Leute aus dem TZ in die Industrie gegangen sind. Dadurch daß die Industrie uns Leute in größeren Maße abnimmt, als wir einstellen können ist ein Beweis, daß gerade diese Art von Qualifikation bei der Industrie sehr gefragt ist. Ich habe frühzeitig durch meine Tätigkeit in der Industrie gelernt, daß gerade der High-Tech-Bereich eine gewisse Spezies von Menschen braucht. Dazu gehört neben anderen persönlichen Grundvoraussetzungen der Wille zur Konfliktfähigkeit. Das Grundprinzip im TZ ist: Nur wenn man in einer Konflikt-offenen Diskussion und -Organisation arbeiten kann, kann man auch dynamisch wachsen.

Unsere Organisationsstruktur ist im VDI-TZ grundsätzlich so angelegt, daß Konflikte möglich sind. Darin enthalten ist auch die Bereitschaft sich ständigen Veränderungen zu unterziehen, es ist alles in Fluß. Wir denken in Projekten und Programmen. In Deutschland ist die Fähigkeit zum Dialog und Konflikt noch sehr schwach ausgebildet. Die sehr offene Struktur die wir haben bedeutet, daß der Entscheidungsprozeß auf sehr viele Schultern verteilt ist was auch im hierarchischen Gedacht eine Erschwernis ist weil die Effektivität ist doch gegeben, weil nicht einer das werden des TZ bestimmt. Die Leute handeln. Weil sie können heute de facto nicht alle Leute kontrollieren. Sie können ihm nur Vertrauen und in befähigen, da

Wir haben sicherlich auch Fehler gemacht aber die Mehrzahl der Mitarbeiter hat dieses System mit Erfolg genutzt.

Wir haben am 1. April 1978 ohne Mitarbeiter begonnen. Ich bin im März 78 nach Berlin gekommen mit einem Stuhl und einem Telefon.

Die ersten vier Mitarbeiter kamen aus Karlsruhe (ISI?) und Düsseldorf (VDI?). Vorab Ende 77 haben wir uns zusammen mit dem BMFT sehr viele Gedanken über den Aufbau des TZ gemacht. Diese konzeptionelle Vorarbeit war wichtig. Und es ging dann 78 und 79 darum eine Unternehmenskultur zu entwickeln. Man kann eine schöne Strategie haben, aber wenn man sich dieser Strategie nicht hundertprozentig verschreibt und ganz konsequent handelt, dann hat man wenig Erfolgsaussicht.

Auf meiner Fahne steht 1. neue Sachen zu machen die nicht zum Alltag gehören, ;in der Zukunft operieren unter dem Aspekt was ist in der Zukunft wichtig das herauszuselektieren und so public machen daOB es für einen allgemeinen Kreis verständlich wird. Aus diesem Grund haben wir diese einmalige Kombination von Informationsverbreitung und Informationsumsetzung und auf der anderen Seite haben wir die Analysen und Prognosen. Die Suche und Abschätzung von Technologien, die Technologieberatung und die betriebswirtschaftliche Beratung. Diese Kombination von Instrumentarien ist unsere Stärke. Wir haben Sozialwissenschaftler, Betriebswirte und Techniker und allein zu beobachten wie diese Leute miteinander zusammenarbeiten wie diese Leute ihre Probleme bewältigen ist.. Bei dieser Engen Zusammenarbeit prallen so richtige Gegensätze aufeinander. Aber

die Leute müssen eine Leistung vollbringen und dies ist nur möglich wenn die Leute überzeugt sind, daß es sich lohnt dafür einzusetzen.

Zukünftige technologische Themen aus neutraler Sicht in kommerzielle Bereich reintragen. Es wäre ein großer Fehler wenn man glauben würde, daß man mit dem TZ kommerziell operieren könnte. Dann müssen sie Komprisse schließen. Um Technologien der Zukunft analysieren zu können brauchen sie eine gewisse Arroganz. sie müssen gewisse Sachen unter den Tisch fallen lassen. Sie müssen sagen, daß ist gelaufen. Sie müssen unbequeme Themen ansprechen.

Hybridtechnik, Verbindungstechniken

Das Geld von Bonn ist die Schmierseife für den Erfolg. Was mache aber ich mit den Geld. Über die Tehnologieberatung haben wir ein Netz des Dialogs geknüpft.

Größte Erfolg: Dritte Generation von Mitarbeiter, und die Mehrzahl der ausgeschiedenen Mitarbeiter ist erfolgreich in der Industrie tätig. Außerdem hat der *gedanke des Technologiezentrums Fuß gefaßt. Das sieht man daran, daß das System des Tz bundesweit kopiert wird. Außerdem haben wir durch die Qualität der Mitarbeiter und durch die neutrale Position einen hohen Stellenwert in der deutschen Anwenderindustrie. Innerhalb von 7 Jahren von 4 Mitarbeiter auf über 100 heute ist natürlich eine Leistung die ohne der massiven Unterstützung des Bundes nicht möglich.

Für die Zukunft: Konsolidierung mit dem Ziel das Technologiemanagemnt in Deutschland auf breitere Füße zu stellen.

H. HEIGL